



# **Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

## **Umsetzung von Artikel 27 in Österreich**

**Endfassung**

**Kongressbeitrag momentum 2011**

**Maria Osterkorn**

Oktober 2011



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	4
1.1	Problemaufriss .....	4
1.2	Gliederung bzw. Vorgehensweise .....	5
2	UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung (BRK).....	7
2.1	Bedeutung.....	7
2.2	Aufbau der Konvention.....	8
2.3	Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung.....	9
3	Gleichheit im Recht auf der Ebene der Europäischen Union.....	11
3.1	Charta der Grundrechte der Europäischen Union.....	11
3.1.1	Artikel 21 - Nichtdiskriminierung .....	12
3.1.2	Artikel 26 - Integration von Menschen mit Behinderung.....	12
3.2	Richtlinie 2000/ 78/EG des Rates vom 27.November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 12	
3.2.1	Artikel 1- Zweck.....	12
3.2.2	Artikel 5 - Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung .....	12
4	(Rechtliche) Gleichstellung von MmB in Österreich im Bereich Beschäftigung und Arbeit 13	
4.1	Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) .....	15
4.1.1	Beschäftigungspflicht .....	16
4.1.2	Schutzrecht.....	19
4.1.3	Finanzielle Anreize .....	22
4.2	ArbeitnehmerInnenschutz .....	22
4.3	Beschäftigungssituation von MmB.....	24
4.3.1	Benachteiligte Gruppen.....	25
4.3.2	Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von MmB.....	26
4.3.3	Arbeit am Ersatzarbeitsmarkt .....	28
4.3.4	Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Sensibilisierung .....	29
5	Zusammenfassung/ Resümee .....	31
6	Literaturverzeichnis/ Quellenangaben.....	34
7	Autorin.....	36



## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Erläuterung</b>
MmB	Menschen mit Behinderung
BRK	Behindertenrechtskonvention
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BBG	Bundesbehindertengesetz
BGstG	Bundesbehindertengleichstellungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BSB	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen



# 1 Einleitung

## 1.1 Problemaufriss

Menschen mit Behinderung sind sowohl durch das Verhalten von Einzelpersonen als auch durch institutionelle sowie strukturelle Rahmenbedingungen nach wie vor in vielen Bereichen des täglichen Lebens diskriminiert bzw. benachteiligt (Wegscheider 2010a, 10). Diese Benachteiligung beginnt u.a. bei Bildung und Ausbildung, setzt sich bei den Chancen am Arbeitsmarkt fort und zieht insgesamt gesehen eine schlechtere Lebenssituation von Menschen mit Behinderung nach sich. Der „Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008“ belegt, dass Menschen mit Behinderung insgesamt geringer qualifiziert und weniger erwerbstätig sind (BMASK 2009, 14ff). Daraus resultiert eine höhere Armutsgefährdung und damit verbunden vermehrt eine belastende Wohnsituation sowie eingeschränkte Sozialkontakte und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Darüber hinaus erschweren bauliche Barrieren, Hürden bei der Nutzung von Telekommunikation und Medien, inadäquate Informationsaufbereitung sowie Vorurteile bzw. aktive Diskriminierung durch Mitmenschen eine gleichberechtigte Partizipation an der Gesellschaft. Festzuhalten ist, dass Frauen mit Behinderung besonders benachteiligt sind und aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und der Behinderung eine mindestens doppelte Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen erfahren. In diesem Zusammenhang beleuchtet z.B. Wegscheider (2010b) die „Gesundheitsversorgung von Frauen mit Behinderungen“ und zeichnet deren Benachteiligung in diesem Bereich nach.

Ein bedeutendes Rechtsinstrument für die Durchsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderung und somit einen bedeutsamen Schritt in Richtung Gleichheit stellt die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung (BRK) bzw. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)* dar.

Mit der Ratifizierung der BRK verpflichten sich die Vertragsländer u.a. diese in nationales Recht umzusetzen (Artikel 4 der BRK). Die BRK schreibt in Artikel 35 den Vertragsstaaten des Weiteren vor, „innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Übereinkommens (...) einen umfassenden Bericht über die Maßnahmen, die er zur Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Übereinkommen getroffen hat, und über die dabei erzielten Fortschritte“ abzulegen.

Auch Österreich hat die BRK 2008 ratifiziert und ging damit die Verpflichtung ein, den Bestimmungen des Übereinkommens sowohl auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene nachzukommen. Die Verwaltung, Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene sowie die Rechtsprechung sind durch die BRK aufgefordert, „Maßnahmen im Einklang mit der Konvention zu setzen bzw. konventionskonform zu entscheiden“ (BMASK 2010, 1).

Die Ratifizierung liegt nun bald drei Jahre zurück und es drängen sich einige Fragen auf:



- Inwieweit ist Österreich seinen Verpflichtungen im Sinne der Behindertenkonvention nachgekommen?
- In welchen Bereichen erfüllt Österreich die Anforderungen, in welchen Bereichen besteht Aufholbedarf?
- Inwiefern lässt sich zur Umsetzung der BRK in Österreich eine Diskussion von Betroffenen bzw. InteressenvertreterInnen von Menschen mit Behinderung nachzeichnen?

Der Stand der Umsetzung von Artikel 19 (Das Recht selbstbestimmt zu leben und die Einbeziehung in die Gemeinschaft) der BRK wurde bereits von Flieger<sup>1</sup> 2011 analysiert. Stockner<sup>2</sup> 2010 beleuchtete diesen Aspekt ebenfalls bereits im Jahr 2010 unter der Perspektive „Österreichs Behindertenpolitik im Lichte der CRPD“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) im Rahmen seiner Diplomarbeit. Darin ging er auch auf das Recht auf Bildung (Artikel 24) sowie Antidiskriminierung (Artikel 5), Barrierefreiheit (Artikel 9) und Partizipation (Artikel 29) ein. In Bezug auf die analysierten Artikel der Konvention stellten Stocker sowie auch Flieger insgesamt noch eine unzureichende Einlösung der Zielsetzung der Konvention fest.

Ein noch unzureichend systematisch beleuchteter Aspekt im Hinblick auf die Umsetzung der BRK stellt der Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) dar. Erwerbsarbeit bildet die Voraussetzung für eine unabhängige Lebensführung und hat in unserer erwerbszentrierten Gesellschaft auch eine große Bedeutung im Hinblick auf Teilhabe an der Gesellschaft.

Die einzelnen Artikel der BRK betreffen unterschiedliche Lebensbereiche von MmB, die ineinander wirken und sich aufeinander beziehen und nicht entkoppelt voneinander gesehen und bewertet werden können. Auch in der Analyse lassen sich die einzelnen Artikel nicht strikt getrennt voneinander betrachten, spielen Aspekte wie Barrierefreiheit, Partizipation, Antidiskriminierung auf der Ebene der Beschäftigung eine Rolle sowie z.B. das Recht auf Bildung unmittelbare Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von MmB hat. Im Fokus der nachstehenden Analysen soll dennoch die berufliche Situation von MmB und damit die Analyse des Artikels 27 der BRK stehen.

## **1.2 Gliederung bzw. Vorgehensweise**

Hierbei kommt folgende Vorgehensweise zur Anwendung: In einem ersten Schritt soll die BRK in ihrer Bedeutung, ihrem Inhalt und Aufbau vorgestellt werden. Daran anschließend sollen Rechtsgrundlagen im Hinblick auf Gleichheit von MmB auf der Ebene der Europäischen Union beschrieben werden, die somit auch für Österreich von Relevanz sind und dessen Behindertenpolitik bestimmen. In einem weiteren Schritt erfolgt ein Einblick in die Organisationsstruktur der österreichischen Behindertenpolitik und eine Auseinandersetzung mit dem Politikfeld Beschäftigung von MmB sowie dessen Ausgestaltung.

---

<sup>1</sup> Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/flieger-umsetzung.html> [22.04.2011]

<sup>2</sup> Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/stockner-behindertenpolitik-dipl.html> [02.08.2011]



Die konkrete Analyse der Umsetzung von Artikel 27 soll anhand von vorliegenden Berichten zur Beschäftigungssituation von MmB zu diesem Aspekt erfolgen. Mittlerweile liegt der erste Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) vor, der zu den einzelnen Artikeln der BRK Stellung nimmt und über umgesetzte Maßnahmen Auskunft gibt. Dieser Bericht informiert von aus Sicht der Bundesregierung auf drei Seiten über die Umsetzung des Artikel 27, indem einzelne Maßnahmen im Bereich Arbeit und Beschäftigung für MmB angeführt werden, dessen Wirksamkeit jedoch großenteils unbeleuchtet bleibt. Um ein umfassenderes Bild über die tatsächliche Situation von MmB in Österreich zu zeichnen zu können, fanden weitere Berichte des BMAK wie der „Behindertenbericht 2008“ sowie der „Sozialbericht 2010“ der Bundesregierung Eingang in die Analyse sowie die aktuellen Zahlen aus dem „Geschäftsbericht 2010“ des Bundessozialamts (BSB) und dem Informationsportal [www.arbeitundbehinderung.at](http://www.arbeitundbehinderung.at). Darüber hinaus wurde von der ESSL Foundation 2010 eine Pilotstudie durchgeführt, die anhand von 40 Sozialindikatoren die Umsetzung der BRK in 15 Ländern sowie den neun österreichischen Bundesländern vergleicht. Dabei handelt es sich primär um einen Staatenvergleich. Der Erkenntniswert für diese Analyse ist daher eher gering.

Als Kontrollinstrument zur Umsetzung der Konvention auf Bundesebene wurde ein nationalstaatlicher Überwachungsmechanismus, der „Unabhängige Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“, in der Novelle zum Bundesbehindertengesetz (BBG) geschaffen, der sich aus VertreterInnen der organisierten Menschen mit Behinderungen, aus Nichtregierungsorganisationen aus dem Bereich Menschenrechte und Entwicklungszusammenarbeit sowie der Wissenschaft zusammensetzt. Der Monitoringausschuss formuliert Stellungnahmen und Empfehlungen, welche die Rechte von MmB im Zusammenhang mit der BRK betreffen und informiert dem Bundesbehindertenbeirat in regelmäßigen Abständen darüber. Diese Stellungnahmen sowie die Protokolle der Sitzungen, die teilweise auch öffentlich sind, können über die Homepage (<http://www.monitoringausschuss.at>) abgerufen werden.

Die aus diesem Ausschuss resultierenden Empfehlungen und Stellungnahmen sollen ebenfalls Eingang in die Analyse finden, um die Umsetzung der UN-Konvention aus einer weiteren Perspektive zu beleuchten und auch die Sicht der Betroffenen sowie deren InteressenvertreterInnen einzubeziehen. Diese können die Ergebnisse der Politik unmittelbar bewerten.

Ziel der Analyse stellt also einerseits die inhaltliche Verschränkung vorhandener Daten und Berichte, die Auskunft über die Lage von MmB im Hinblick auf Arbeit und Beschäftigung geben, dar. Um ein umfassendes Bild über die tatsächliche Umsetzung zu zeichnen, werden diese Ergebnisse durch Kommentare, die den Stellungnahmen des Monitoringausschusses entnommen sind, ergänzt.

Auf diese Weise soll nachgezeichnet werden, inwiefern die geforderte Gleichheit im Rechtsinstrument der BRK in Österreich bereits tatsächlich eingelöst ist.



## 2 UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung (BRK)

In einem ersten Punkt erfolgt nun die Auseinandersetzung mit den BRK, die den Ausgangspunkt für die nachfolgende Analyse darstellt.

### 2.1 Bedeutung

Wie bereits erwähnt, stellt die BRK ein bedeutendes Rechtsinstrument für die Durchsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderung und somit einen Schritt in Richtung Gleichheit dar. Diese forciert eine Veränderung der Behindertenpolitik von einer fürsorgenden hin zu einer Politik der Menschenrechte (Degener 2006) und treibt damit den bereits eingeleiteten Paradigmenwechsel einer veränderten Sichtweise von Menschen mit Behinderung voran, der "für alle gesellschaftlichen Bereiche und beteiligten Personengruppen ein Umdenken im Umgang mit Menschen mit Behinderungen" bedeutet (Rehabilitation International 2002, 15). Es ist eine Abkehr vom defizitorientierten medizinischen Modell von Behinderung festzustellen, demzufolge Behinderung am Individuum festgemacht wird und als „Mangel, Fehler oder Krankheit“ (Aichele 2008, 4) begriffen wird. Die BRK sieht Menschen mit Behinderung als Rechtssubjekte mit dem "Recht auf selbstbestimmte Lebensführung in allen Lebensbereichen" (Aichele 2008, 4). Sie umfasst somit den öffentlichen sowie auch privaten Raum und bezieht sich auf das „gesamte Spektrum, also die bürgerlichen, politischen sowie die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte“ (Aichele 2008, 5).

Die Definition von Behinderung wird in der Konvention als nicht abgeschlossen betrachtet, sondern als „dynamisches Konzept verstanden, das hinreichend offen ist, um Erfahrungen und Erkenntnisse zukünftiger gesellschaftlicher Lern- und Sensibilisierungsprozesse einzu beziehen“ (Aichele 2008, 5). Behinderung ist aus folgender Zielsetzung der Konvention zu denken:

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Artikel 1 der BRK).

Das soziale Modell von Behinderung findet hier Eingang, indem die Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit einstellungs- bzw. umweltbedingten Barrieren gesehen wird, die auf Möglichkeiten von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe bzw. Partizipation wirken (Aichele 2008, 5).

In Artikel 3c) formuliert die Konvention den Grundsatz „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“, der den Gedanken der Inklusion aufgreift, der sich durchgängig in der Konvention wiederfindet (Aichele, 2008 6). "Dem Inklusionsprinzip wird hiermit zum ersten Mal in einem universalen Menschenrechtsabkommen Rechtsqualität zugebilligt. Es ersetzt den Begriff der Integration und soll deutlich machen, dass behinderte Menschen nicht nachträglich integriert, sondern durch Abbau von Barrieren von vorneherein voll am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und hierzu beitragen können" (Bernstorff 2007, 1049). Dies fordert die Wertschätzung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft (Aichele 2008, 4). Behinderung stellt einen Teil der Normalität menschlichen (Zusammen-)Lebens dar und ist als Beitrag zur menschlichen Vielfalt (an)zuerkennen.



Die Konvention „konkretisiert vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Lebenslagen behinderter Menschen die universalen Menschenrechte und präzisiert die mit diesen universalen Rechten korrespondierenden staatlichen Verpflichtungen“ (Aichele 2008, 4). Sie schafft keine „Spezialrechte“ für bestimmte Menschengruppen, sondern es geht um eine Stärkung, Bekräftigung und Spezifizierung der „universalen Menschenrechte“, „die jedem Menschen aufgrund seines Menschseins (...) gleichermaßen zukommen“ (Aichele 2008, 4). Dabei formuliert die Konvention Verpflichtungen sowie Handlungsmöglichkeiten mit Maßnahmencharakter.

## **2.2 Aufbau der Konvention**

In Folge soll ein kurzer Überblick über den Aufbau der BRK gegeben werden (Aichele 2008, 5ff), um einen Eindruck über die inhaltliche Weite zu bekommen, ohne dabei in die Tiefe zu gehen. Der für die anschließende Analyse relevante Artikel 27 wird im Detail vorgestellt.

- Präambel (ist rechtlich unverbindlich)
- Zweckbestimmung der Konvention (Artikel 1)
- Begriffsbestimmungen (Artikel 2): z.B. Diskriminierung; zentral Begriff der „angemessenen Vorkehrungen“ (Unterabsatz 4)
- Allgemeine Grundsätze (Artikel 3):
- Implementierungsklausel (Artikel 4): rechtliches Herzstück für Frage der Umsetzung
- Bestimmungen zur Gleichberechtigung und zum Diskriminierungsschutz (Artikel 5) mit der Spezifizierung für Frauen und Mädchen (Artikel 6) sowie auf Kinder (Artikel 7)
- Ziel- und Förderverpflichtungen (objektive Pflichten) wie die Verpflichtung zur Bewusstseinsbildung (Artikel 8), zur Barrierefreiheit (Artikel 9), zu Gefahrensituationen und humanitären Notlagen (Artikel 11) und zu Habilitation und Rehabilitation (Artikel 26)
- Individuelle subjektive Rechte der Menschen mit Behinderung: Recht auf Leben (Artikel 10), Gleiche Anerkennung vor dem Recht (Artikel 12), Recht auf Zugang zur Justiz (Artikel 13), das Recht auf Freiheit und Sicherheit (Artikel 14), Freiheit und Folter (Artikel 15), Freiheit vor Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch (Artikel 16), Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit (Artikel 17), Freizügigkeit und Staatsangehörigkeit (Artikel 18), das Recht auf unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gesellschaft (Artikel 19), das Recht auf persönliche Mobilität (Artikel 20), das Recht auf freie Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen (Artikel 21), Achtung der Privatsphäre (Artikel 22), Achtung der Wohnung, Familie und Familiengründung (Artikel 23); Recht auf Bildung (Artikel 24) und auf Gesundheit (Artikel 25), das Recht auf Arbeit und Beschäftigung (Artikel 27), das Recht auf angemessenen Lebensstandard und sozialen Schutz (Artikel 28), Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben (Artikel 29), Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport (Artikel 30)

Diese Auflistung verdeutlicht die formale und inhaltliche Rückbindung der BRK an die anerkannten Menschenrechte (Aichele 2008, 7).





- Die Konvention verpflichtet die Staaten zu Statistik und Datensammlung (Artikel 31) sowie zur internationalen Zusammenarbeit (Artikel 32)
- Bestimmungen über Strukturen zur Umsetzung und Überwachung (Artikel 33), die im Rahmen von Artikel 34 bis Artikel 40 näher ausgeführt werden
- Artikel 41 bis Artikel 48 beinhalten die technische Vertragsbestimmungen, Artikel 49 regelt die Verbreitung der Konvention in barrierefreien Formaten und Artikel 50 legt fest, dass die offiziellen Sprachfassungen verbindlich sind

Mit der Ratifizierung der BRK verpflichten sich die Vertragsländer u.a. diese in nationales Recht umzusetzen (Artikel 4 der BRK). Die BRK schreibt in Artikel 35 den Vertragsstaaten des Weiteren vor, „innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Übereinkommens (...) einen umfassenden Bericht über die Maßnahmen, die er zur Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Übereinkommen getroffen hat, und über die dabei erzielten Fortschritte“ abzulegen. Danach erfolgt mindestens alle vier Jahre ein Folgebericht an einen Ausschuss auf UN-Ebene, der die Berichte überprüft.

Wie bereits angeführt, hat Österreich die BRK 2008 ratifiziert und somit den Bestimmungen des Übereinkommens sowohl auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene nachzukommen. Die Verwaltung, Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene sowie die Rechtsprechung sind durch die BRK aufgefordert, „Maßnahmen im Einklang mit der Konvention zu setzen bzw. konventionskonform zu entscheiden“ (BMASK 2010, 1).

Als staatliches Kontrollinstrument zur Umsetzung der Konvention auf Bundesebene wurde ein nationalstaatlicher Überwachungsmechanismus, der „Unabhängige Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“, in der Novelle zum Bundesbehindertengesetz (BBG) geschaffen, der sich aus VertreterInnen der organisierten Menschen mit Behinderungen, aus Nichtregierungsorganisationen aus dem Bereich Menschenrechte und Entwicklungszusammenarbeit sowie der Wissenschaft zusammensetzt. Darüber hinaus sollen sogenannten „Focal Points“ – Strukturen zur Umsetzung der BRK innerhalb der Regierungen im Sinne von Verantwortungsträgern, die auch rechenschaftspflichtig sind, geschaffen werden (Aichele 2008, 9).

### **2.3 Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung**

Artikel 27 ist unter die individuellen subjektiven Rechte von MmB einzureihen und wird nun im Originalwortlaut des Bundesgesetzblattes (BGBl. III - Ausgegeben am 23. Oktober 2008 - Nr. 155) wiedergegeben. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass im Originaltext der Konvention „*a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities*“ ins Deutsche mit „*einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt*“ übersetzt wurde. Die Konzepte „Integration“ bzw. „Inklusion“ sind jedoch nicht gleichzusetzen und eine Differenzierung in diesem Kontext unerlässlich. Eine Änderung dieses Begriffes in der offiziellen deutschen Übersetzung wird von mehreren Seiten nahegelegt, um Bedeutungsinhalte nicht zu verzerren.

Artikel 27 (BGBl. III - Ausgegeben am 23. Oktober 2008 - Nr. 155)



(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. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- 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, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
- g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
- h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.



(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Neben dem Übereinkommen auf Ebene der Vereinten Nationen ist auch die Behindertenpolitik der Europäischen Union von Bedeutung für die Gleichstellung von MmB in Österreich. In Folge werden die wichtigsten rechtlichen Grundlagen dargestellt.

### **3 Gleichheit im Recht auf der Ebene der Europäischen Union**

Am 23.12.2010 ratifiziert auch die EU die BRK und geht damit die Verpflichtung ein, „im Rahmen ihrer Zuständigkeit dafür zu sorgen, dass alle Rechtsvorschriften, politischen Maßnahmen und Programme auf EU-Ebene mit den Bestimmungen der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Einklang stehen“ (EUROPA-Press Releases 2.1.2011).

Weitere gesetzliche Grundlagen auf EU-Ebene sind für Menschen mit Behinderung von Bedeutung:

#### ***3.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union***

Diese Charta der Grundrechte wurde 2000 erstmals vom europäischen Parlament, Rat und der europäischen Kommission in Nizza proklamiert, 2007 geändert und ein 2. Mal proklamiert und schließlich 2009 mit Inkrafttreten des Lissabon-Vertrags mit der gleichen Rechtsverbindlichkeit versehen wie die Verträge, also ins Primärrecht aufgenommen. ([http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/combating\\_discrimination/l33501\\_de.htm#](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/l33501_de.htm#)) [6.9.2011]. Sie anerkennt eine Reihe von Rechten von EU-BürgerInnen und in der EU-lebenden Personen, die bislang in verschiedenen Rechtsakten enthalten waren, und verankert diese in Form eines einzigen Dokument im EU-Recht. Dadurch werden diese Grundrechte sichtbarer und klarer, wodurch eine Rechtssicherheit innerhalb der EU geschaffen wird.

Die Charta gilt für die Organe und Einrichtungen der Union sowie für Mitgliedstaaten der EU, sofern diese das Unionsrecht umsetzen. Von besonderer Bedeutung sind die in Kapitel VII aufgeführten „Allgemeinen Bestimmungen“, die eine Gewähr für die Wirksamkeit der Charta bieten sollen. Darin ist präzisiert, was die Charta ist, nämlich ein Instrument, mit dem kontrolliert werden kann, ob die Organe und die Mitgliedstaaten die Grundrechte beachten, wenn sie im Geltungsbereich des Unionsrechts handeln.

Im Aufbau besteht die Charta aus einer einleitenden Preamble und 54 Artikeln in 7 Kapiteln (Würde, Freiheiten, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechte, Justizielle Rechte und Allgemeine Bestimmungen).

Das Kapitel III (Gleichheit) beinhaltet zwei Artikel, die auf die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen Bezug nehmen:



### **3.1.1 Artikel 21 - Nichtdiskriminierung**

(1) Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.

(2) Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

### **3.1.2 Artikel 26 - Integration von Menschen mit Behinderung**

Die Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.

In Bezug auf die berufliche Gleichstellung von MmB hat die EU folgende Richtlinie erlassen.

## ***3.2 Richtlinie 2000/ 78/EG des Rates vom 27.November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf***

Die EU hat 2000 diese Beschäftigungsrichtlinie erlassen, die den Gleichbehandlungsgrundsatz in Beschäftigung und Arbeitsmarkt für alle Personen sicherstellen, sowie mittelbare und unmittelbare Diskriminierung u.a. aufgrund von Behinderung vermeiden soll (BMASK 2009, 152). Folgende zwei Artikel beziehen sich auf MmB.

### **3.2.1 Artikel 1- Zweck**

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

### **3.2.2 Artikel 5 - Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung**

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes,



den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

Aufgrund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung wurde die Umsetzung der oben erläuterten EU-Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Österreich von Bundes- und Landesgesetzgebung vorgenommen (BMASK 2009, 152). Auf Bundesebene wird der Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG) umgesetzt, das bereits die meisten Bereiche behinderter ArbeitnehmerInnen geregelt hat. Der Diskriminierungsschutz bezieht sich auf alle Menschen mit Behinderung und nicht wie der Großteil der Bestimmungen nur auf den Kreis der begünstigten behinderten Personen. Gründe für Diskriminierung im privatwirtschaftlichen Bereich wurden im Gleichbehandlungsgesetz und im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW Gesetz), BGBl. I Nr. 66/2004 umgesetzt. Die Regelungen für den öffentlichen Dienst erfolgten im Bundes- und Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 65/2004.“ (a.a.O.)

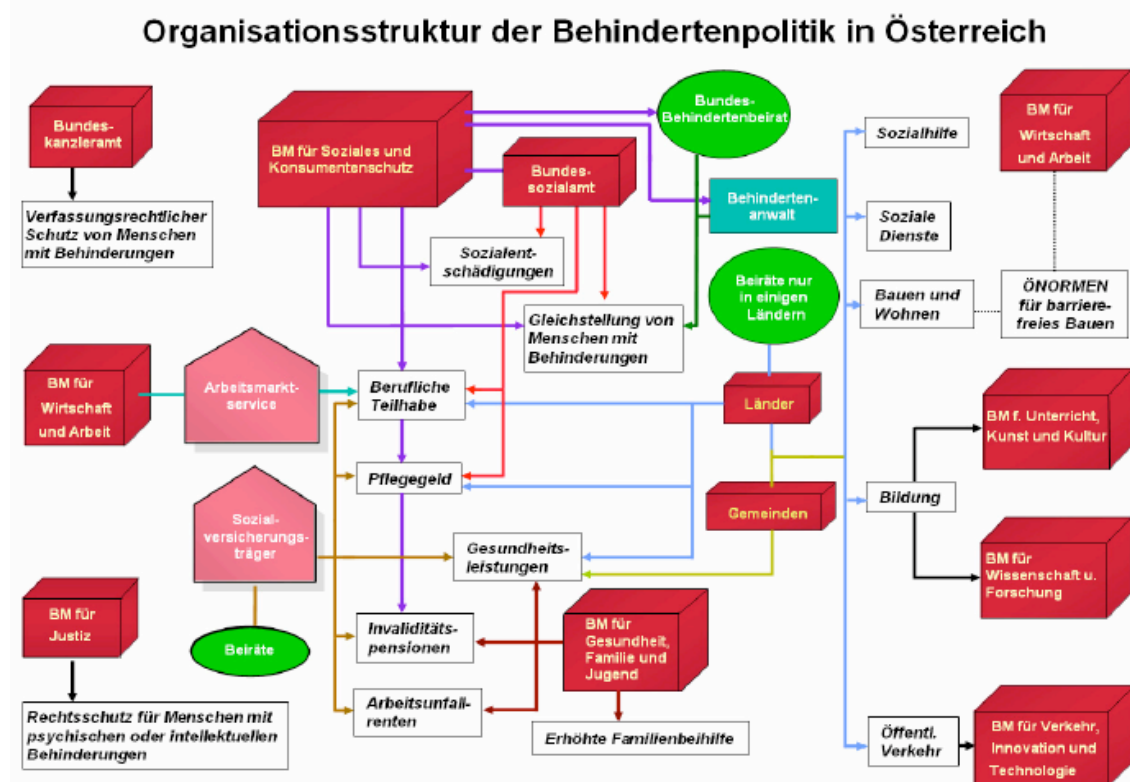
Nähere Ausführungen zur rechtlichen Lage in Österreich erfolgen im nächsten Kapitel.

## **4 (Rechtliche) Gleichstellung von MmB in Österreich im Bereich Beschäftigung und Arbeit**

Zunächst erfolgt eine Skizzierung der Organisationsstruktur der Behindertenpolitik in Österreich (siehe Abbildung 1), um die rechtlichen Grundlagen für Menschen mit Behinderung einzuordnen. In Österreich stellt Behinderung eine „Querschnittsmaterie“ im Recht dar, das bedeutet, dass viele Bundes- und Landesgesetze relevante Rechtsnormen von Menschen mit Behinderung beinhalten und es „keinen einheitlichen Kompetenzbestand des Behindertenwesens kennt“ (BMASK 2009, 42).

Nachstehende Grafik zeigt einen Überblick über die Struktur wichtiger Bereiche der österreichischen Behindertenpolitik und veranschaulicht relevante AkteuerInnen, die mit dem Politikfeld Berufliche Teilhabe in Zusammenhang stehen. Für nachfolgende Analyse ist insbesondere der Aspekt Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Kontext Berufliche Teilhabe von Relevanz.

Abbildung 1: Organisationsstruktur der Behindertenpolitik in Österreich



Quelle: BMASK 2009, 43

Um die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Österreich sicherzustellen, wurden unterschiedliche Rechtsgrundlagen installiert:

1992 entstand das **Behindertenkonzept**, nach deren Grundsätzen wie Teilhabe, Zugänglichkeit, Selbstbestimmung etc. sich die österreichische Behindertenpolitik orientiert (BMASK 2010, 2).

1997 wurde der **allgemeine Gleichheitsgrundsatz** in der Bundesverfassung Artikel 2 Staatsgrundgesetz „Vor dem Gesetz sind alle Staatsbürger gleich“ durch den Artikel 7 (1) das Benachteiligungsverbot aufgrund von Behinderung ergänzt (BMASK 2010, 2): „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten“ ergänzt. Zeitgleich mit dem Behindertengleichstellungspaket wurde im Bundes-Verfassungsgesetz (BGBl. Nr. 81/2005) die Anerkennung der Gebärdensprache festgelegt (BMASK 2010b, 94).

Das 1.1.2006 in Kraft getretene **Behindertengleichstellungspaket** durch das den Vorgaben der EU in Form der „Richtlinie 2000/ 78/EG des Rates vom 27.November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ diese in nationales Recht umzusetzen, entsprochen wurde, bietet jedoch einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Behinderung auch gegenüber Privaten (Mayer 2010, 12f). Das Behindertengleichstellungspaket geht weit über die Forde-





rungen der Richtlinie hinaus, indem dieses einen Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen gewährt und sich auf Bereiche, die in Bundeskompetenz fallen, bezieht. Ziel dieses Gesetzespakets ist die Beseitigung bzw. Vermeidung von Diskriminierungen in allen bedeutenden Lebensbereichen, wodurch die gleichberechtigte Teilhabe von MmB in der Gesellschaft sowie eine selbstbestimmte Lebensführung erreicht werden soll (BMASK 2010b, 94).

Das in der EU-Richtlinie vorgesehene **Diskriminierungsverbot** in Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf wurde vom allgemeinen Diskriminierungsschutz des Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG) herausgenommen und im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) verankert (Mayer 2010, 13).

Die Zuständigkeiten der einzelnen Bundesländer sind davon nicht betroffen. Diese haben eigene Regelungen zum Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt und darüber hinausführende umfassende Antidiskriminierungsgesetze.

Das Behindertengleichstellungspaket beinhaltet drei Gesetze:

- Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG)<sup>3</sup>: Regelung des Diskriminierungsverbots im „täglichen Leben“
- Novelle des Bundesbehindertengesetzes (BBG): hier geregelt sind u.a. Einrichtung eines unabhängigen Behindertenanwalts
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG): mit Bestimmungen über Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt

#### **4.1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

Die rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ist im BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 geregelt. Für die Analyse des Bereichs Arbeit und Beschäftigung ist somit vor allem die Auseinandersetzung mit dem BEinstG von Bedeutung, aus diesem Grund wird im Anschluss darauf näher eingegangen.

Das BEinstG beruht im Wesentlichen auf den drei Säulen

- Beschäftigungspflicht
- Finanzielle Anreize
- Schutzrecht

und betrifft vor allem Menschen, die als „begünstigt behindert“ eingestuft sind (BMASK 2009, 146). Die einzelnen Säulen des BEinstG werden im Anschluss näher ausgeführt und auf

---

<sup>3</sup> Im Jahr 2010 wurde eine wissenschaftliche Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts im Hinblick auf seine Effektivität in Auftrag gegeben (Sozialbericht BMASK 2010, 95). Ergebnisse stehen bis dato nicht zur Verfügung.



Aspekte, die im Artikel 27 der BRK formuliert sind, untersucht. Darüber hinaus soll die tatsächliche Umsetzung dieser einzelnen Aspekte des BEinstG in Österreich beleuchtet werden. Die Stellungnahmen des Monitoringausschusses bzw. von Interessenvertretungen von MmB sind grau hinterlegt, um sie optisch hervorzuheben und eine bessere Orientierung zu bieten.

#### **4.1.1 Beschäftigungspflicht**

Pro 25 ArbeitnehmerInnen ist ein Unternehmen zur Einstellung von mindestens einer „begünstigt behinderten Person“ verpflichtet, ansonsten muss pro Monat und offener Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe in den Ausgleichstaxfond (ATF) zu bezahlen (BMASK 2009, 146). Diese ist seit 1.1. 2011 nach Unternehmensgröße gestaffelt und beläuft sich zwischen € 226 und € 336. Die Mittel des ATF sind zweckgebunden für die berufliche Integration von MmB. Die Begünstigteneigenschaft wird einer Person nur zuerkannt, wenn diese einen „Grad der Behinderung von mindestens fünfzig Prozent von Hundert und die Fähigkeit, zumindest auf einen geschützten Arbeitsplatz bzw. einem Integrativen Betrieb tätig zu sein“ aufweist (a.a.O.). Die Feststellung erfolgt auf Basis einer medizinischen Einschätzung auf Grundlage der Richtsatzverordnung zum Kriegsofopferfürsorgegesetz 1957 (BGBl. Nr. 150/1965) durch das Bundessozialamt (BSB).

Diese Feststellung der Arbeitsfähigkeit ist aus Sicht des Monitoringsausschusses (2011, 6) nicht im Sinne der BRK und sollte durch eine Feststellung des Unterstützungsbedarfs abgelöst werden. Der Bezug von Leistungen setzt voraus, dass sich die Betroffenen bei jeder/m LeistungsträgerIn einem Verfahren zur Begutachtung unterziehen müssen (Monitoringausschuss 2011, 5). So kann die Bemessung der Arbeitsfähigkeit in Form der Einschätzung des Grades der Behinderung nach den BEinstG, dem Bundesbehindertengesetz, den Bundes- und Landespflegegeldgesetzen, der Erhebung des individuellen Hilfebedarfs nach Landesgesetzen oder durch eine arbeitsmedizinische Begutachtung zur Feststellung von Arbeitsfähigkeit gemäß ASVG bzw. Arbeitslosenversicherungsgesetz erfolgen. Diese stellen unterschiedliche Einstufungsverfahren bei unterschiedlichen Stellen dar und haben meist unterschiedliche rechtliche Beurteilungen zu Folge, die aufgrund von mangelnder Nachvollziehbarkeit zu Rechtsunsicherheit führen.

Arbeitsunfähigkeit wird im Arbeitslosenversicherungsgesetz durch Vorliegen von Invalidität und Berufsunfähigkeit definiert (Monitoringausschuss 2011, 5). Berufsunfähigkeit (§273) bzw. Invalidität (§255) wird im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geregelt und liegt vor, wenn die Leistungsfähigkeit einer Person auf weniger als 50% einer körperlich und geistig gesunden Person herabgesunken ist. Diese 50%-Grenze der Leistungsfähigkeit führt bei der Leistungsgestaltung sowie beim Leistungsbezug zu Diskriminierung, weil diese Auswirkungen auf die Leistungen von Bund im Bereich Arbeitsmarkt sowie der Länder im Bereich der Sozialhilfe hat.

Mit dem Status „begünstigt Behinderter“ sind verschiedene Rechtsfolgen wie auch der Zugang zu unterschiedlichen Förderungen verbunden (BMASK 2009, 146f).





### ➤ Erfüllung der Beschäftigungspflicht

Aus dem Geschäftsbericht des Bundessozialamt (BSB) 2010 gehen folgende Daten in Bezug auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht hervor (BSB 2010, 8):

Insgesamt wurde die Beschäftigungspflicht im Jahr 2009 zu 66% erfüllt, d.h. 66% aller Pflichtstellen wurden besetzt (BMASK 2010b, 90). Die Betrachtung von einstellungspflichtigen Unternehmen zeichnet jedoch folgendes Bild: Im Jahr 2003 sind insgesamt 15.123 Unternehmen aufgrund ihrer Unternehmensgröße gesetzlich durch das BEinstG dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderung mit einer „Begünstigung“ einzustellen, wobei von diesen 3.452 Unternehmen der Einstellungsverpflichtung nachkommen und 11.671 Unternehmen nicht. 2009 stieg die Anzahl der einstellungspflichtigen Unternehmen auf 17.146 Unternehmen an und 3.869 von diesen stellten Menschen mit Behinderung ein, 13.277 Unternehmen kamen der Einstellungsverpflichtung nicht nach. Der Anteil der Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen, ist im Zeitraum 2003 bis 2009 gleichgeblieben. Nicht einmal ein Viertel der einstellungspflichtigen Unternehmen kommen ihre Verpflichtung nach. Die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung scheint damit in Frage gestellt.

**Tabelle 1: Einstellungspflichtige DienstgeberInnen 2003 und 2009 im Vergleich**

	2003		2009	
	Anzahl der DG <sup>4</sup>	Anteil in %	Anzahl der DG	Anteil in %
Beschäftigungspflicht erfüllt	3.452	22,8%	3.869	22,6%
Beschäftigungspflicht nicht erfüllt	11.671	77,2%	13.277	77,4%
Einstellungspflichtige Unternehmen	15.123	100,0%	17.146	100,0%

Quelle: eigene Darstellung

In Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im **öffentlichen Sektor**, die in Artikel 27 g) gefordert wird, liegen Kennzahlen über die Anzahl von „begünstigten Behinderten“ iSd. BEinstG, die beim Bund und bei den Ländern beschäftigt sind vor, diese werden erhoben und jährlich von der Republik veröffentlicht (Essl Social Index 2010, 88f).

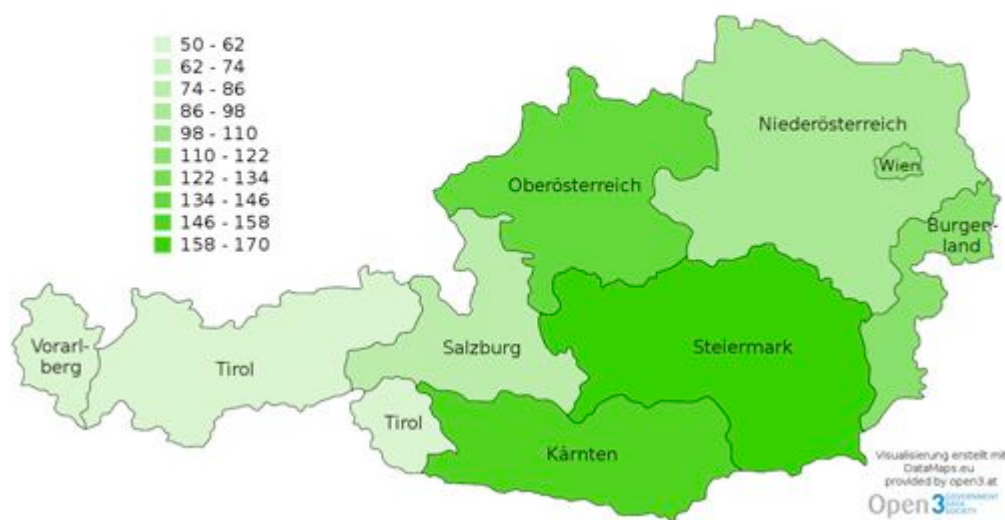
Der Behindertenbericht 2008 (BMASK 2009, 148) liefert Zahlen der Einstellungsverpflichtung von Menschen mit Behinderung des Bundes aus der Vorschreibungsperiode 2006, in der die Beschäftigungspflicht zu 95,6 Prozent erfüllt wurde, wobei vor allem im Exekutivbereich sowie bei den LehrerInnen der Beschäftigungspflicht am wenigsten nachgekommen wurde und z.B. das BMASK diese übererfüllte. Aus dem Sozialbericht 2010 geht bereits hervor: „Beim Bund konnten die besetzten Pflichtstellen zuletzt deutlich gesteigert werden, sodass die Beschäftigungspflicht nunmehr zur Gänze erfüllt wird“ (BMASK 2010b, 90). Nach Geschlecht betrachtet zeigt sich, dass Frauen mit Behinderung unter den Beschäftigten beim Bund unterrepräsentiert sind (BMASK 2009, 148).

<sup>4</sup> DG=DienstgeberIn

„Die BZÖ-Abgeordneten Sigisbert Dolinschek und Ursula Haubner wollten mittels parlamentarischer Anfrage (7336/J) wissen, ob die Bundesländer die Beschäftigungspflicht gemäß Behinderteneinstellungsgesetz (je 25 Dienstnehmer einen behinderten Dienstnehmer) erfüllen. Am 7. Februar 2011 wurden mit der Anfragebeantwortung (6999/AB) die Zahlen über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht (gemäß BEinStG) der Bundesländer im Jahr 2009 bekannt. Die Antwort lautet: Steiermark 170,2 % / Kärnten 156,9 % / Oberösterreich 134,7 % / Burgenland 121,3 % / Wien 103,9 % / Niederösterreich 95,7 % / Salzburg 82,3 % / Vorarlberg 56,3 % / Tirol 49,7 %“ (Martin Ladstätter in BIZEPS INFO online 12.2.2011).

**Abbildung 2: Erfüllung der Beschäftigungspflicht der Länder**

## Erfüllung Beschäftigungspflicht BEinStG in % Jahr 2009 / Anfragebeantwortung (6999/AB)



Über Menschen mit Behinderung im öffentlichen Sektor, die in Gemeinden beschäftigt sind, liegen keine Daten vor (Essl Social Index 2010, 88f).

Vor dem Hintergrund des Inklusionsprinzips, das der BRK zugrunde liegt, stellt sich die Frage, ob diese Beschäftigungspflicht in dieser Form noch angemessen scheint (Monitoringausschuss 2011, 5). Die derzeitige Berechnung der Ausgleichstaxe scheint unter den derzeitigen Gegebenheiten nicht mehr adäquat.

Der Monitoringausschuss (2011, 5) kritisiert außerdem, dass sich die Quote alleinig an der Anzahl der beschäftigten Personen bemisst unabhängig davon, ob diese Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind. Lehrlinge, blinde Personen sowie RollstuhlfahrerInnen werden auf diese Pflichtzahl sogar doppelt angerechnet.



### 4.1.2 Schutzrecht

Auch im Schutzrecht des BEinstG finden sich Entsprechungen zum Artikel 27 der BRK zu den Punkten a) b) d) e) f).

#### ➤ Diskriminierungsschutz

Auf Bundesebene wurde der Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) umgesetzt, wobei dieses mit der Möglichkeit einer Klage auf Schadensersatz durchgesetzt werden kann (BMASK 2009, 152).

Der Geltungsbereich umfasst alle Dienst- und Arbeitsverhältnisse sowie die sonstige Arbeitswelt, soweit sie in Bundeskompetenz fallen. Dienstverhältnisse zu Ländern, Gemeinden sowie land- und forstwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse fallen nicht in den Geltungsbereich des im BEinstG normierten Diskriminierungsschutzes.

Der Diskriminierungsschutz bezieht sich auf alle Menschen mit Behinderung und nicht wie der Großteil der Bestimmungen innerhalb des BEinstG nur auf den Kreis der begünstigten behinderten Personen (BMASK 2009, 152). Im Antidiskriminierungsrecht sind Schutzmaßnahmen vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz verankert, das mittelbare und unmittelbare Diskriminierung bei einem Dienstverhältnis von der Bewerbung bis zur Beendigung verbietet (BMASK 2010, 45).

Das Diskriminierungsverbot umfasst die Bereiche

- „das Arbeitsverhältnis einschließlich seiner Anbahnung, ...
- die berufliche Aus- und Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses
- die Mitgliedschaft zur ArbeitnehmerInnenorganisationen
- die Beendigung für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit“ (BMASK 2009, 153).

Das Bundessozialamt stellt die zentrale Anlaufstelle in Fragen des Diskriminierungsschutzes dar (BMASK 2010b, 94). Zum Zwecke einer außergerichtlichen Einigung ist „vor einer gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen“ ein Schlichtungsverfahren beim BSB verpflichtend. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungspakets am 1.1.2006 gab es bis zum 31.5.2010 insgesamt 722 Schlichtungsverfahren, wobei 400 davon (55,4%) das BEinstG betrafen.

Nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Anträge der Schlichtungsverfahren im zeitlichen Verlauf von 2006 bis 2010 gesplittet nach den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen. Die geringe Antragszahl aus dem Jahr 2010 erklärt sich durch den Stichtag 31.5.2010. Der Geschäftsbericht des BSB (2010, 14) beinhaltet für das gesamte Jahr 2010 insgesamt 197 Schlichtungsfälle, wobei 86 auf das BEinstG entfallen.

**Tabelle 2: Schlichtungsverfahren –Anträge 2006-2010 nach gesetzlichem Hintergrund**

Jahr	Anträge gesamt	BEinstG*		BGStG**	
2006	130	89	68,5%	41	31,5%
2007	130	75	57,7%	55	42,3%
2008	182	97	53,3%	85	46,7%
2009	185	102	55,1%	83	44,9%
2010***	95	37	38,9%	58	61,1%

\* BEinstG: Behinderteneinstellungsgesetz, \*\* BGStG: Behindertengleichstellungsgesetz, \*\*\* Stand 31.5.2010

Quelle: BMASK 2010, 95

Abgeschlossen konnten im Jahr 2010 173 Schlichtungsverfahren werden, wobei sich 82 auf das BEinstG bezogen. In 43 Fällen konnte eine außergerichtliche Einigung erzielt werden, in 29 Fällen nicht. 10 Antragsfälle wurden zurückgezogen, wobei diese erfahrungsgemäß „aufgrund einer Einigung im Vorfeld erfolgen“ (BMASK 2010b, 94).

**Tabelle 3: Abgeschlossene Schlichtungsverfahren 2010**

abgeschlossen 2010	BGStG	BEinstG	Gesamt
mit Einigung	46	43	89
ohne Einigung	33	29	62
Antragszurückziehung	12	10	22
<b>Summe</b>	<b>91</b>	<b>82</b>	<b>173</b>

Quelle: BSB 2010, 14

Mit der Novelle zum Behindertengleichstellungspaket 2008 wurden laut BMASK Verbesserungen des Diskriminierungsschutzes erreicht (2009, 154).

Der Monitoringausschuss (2011, 4f) bestätigt, dass dadurch „im BEinstG ein gerichtlich durchsetzbarer Erfüllungsanspruch auf Herstellung diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen geregelt“ sei, kritisiert jedoch gleichzeitig, dass dies aufgrund der geringen Bekanntheit der Möglichkeit viel zu wenig eingefordert bzw. gewährt werde.

### ➤ Kündigungsschutz

In § 8 BEinstG ist der Kündigungsschutz für begünstigt behinderte Personen geregelt (BMASK 2009, 149). Dieser geht davon aus, dass Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt benachteiligt sind und „durch von ihnen nicht zu verantwortende Ereignisse wie z.B. Verschlechterung der wirtschaftlichen Gesamtsituation, innerbetrieblicher Umstrukturierungen oder gesundheitlicher Probleme insgesamt gesehen Gefahr laufen, häufiger ihren Arbeitsplatz zu verlieren als andere Arbeitnehmer“ (BMASK 2009, 149).



Über die Wirksamkeit einer Kündigung entscheidet der Behindertenausschuss auf Regional-ebenen aufgrund von Interessensabwägung (Folder WKÖ & BMASK). Dieser erhöhte Kündigungsschutz wurde von Unternehmen, aber auch Behindertenverbänden als Einstellungshemmnis gesehen. In der Novelle des BEinstG mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2011 wurde der besondere Kündigungsschutz in Abstimmung mit SozialpartnerInnen und Behindertenverbänden gelockert, indem in neu begründeten Arbeitsverhältnissen von begünstigt behinderten Personen der Kündigungsschutz erst nach 4 Jahren, statt wie bisher nach 6 Monaten, in Kraft tritt.

BIZEPS berichtet von einer Presseunterlage des BMASK, aus der hervorgeht, dass es im Jahr 2010 insgesamt 530 Kündigungsverfahren gab, wobei lediglich 19 (6,6%) davon nicht zugestimmt wurde (Martin Ladstätter in BIZEPS-INFO am 16.9.2011). In den restlichen 511 Fällen wurde der Kündigung zugestimmt bzw. der Antrag zurückgezogen, weil es zu einer Einigung im Rahmen des Verfahrens kam.

Die Zweischneidigkeit des Kündigungsschutzes wird auch vom Monitoringausschuss (2011, 2) thematisiert. Personen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, bewerten diesen positiv. Für MmB, die noch nicht im Berufsleben stehen, wird er oft als Hemmnis erlebt. Dies wird auf mangelnde Informiertheit von ArbeitgeberInnen zurückgeführt, für die der Kündigungsschutz als unkalkulierbares Risiko gesehen wird. Dies und die Angst vor Stigmatisierung halten Jugendliche tendenziell davon ab, einen Antrag auf „begünstigte Behinderte“ zu stellen.

### ➤ **Erhöhte Fürsorgepflicht**

Hier finden sich Entsprechungen zum Artikel 27 der BRK in den Punkten a) Beschäftigungsbedingungen und b) günstige Arbeitsbedingungen.

§ 6 Abs. 1 BEinstG stellt eine Sondernorm dar, die die allgemeine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht ergänzt (BMASK 2008, 150). Sie normiert, dass DienstgeberInnen auf den Gesundheitszustand ihrer begünstigt behinderten Beschäftigten achten.

Ergänzt durch das Behindertengleichstellungspaket wurde § 6 Abs. 1a BEinstG, der besagt, dass DienstgeberInnen „die geeigneten und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen zu ergreifen [haben; Anmerkung MO], um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilhabe an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahme würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten“ (BMASK 2008, 150).

Der Monitoringausschuss (2011, 1) beklagt, dass trotz dieser rechtlichen Verpflichtung der Betriebe Maßnahmen zu deren Umsetzung „vielfach nicht oder unzureichend ergriffen“ werden und führt an, dass eine Belastung jedenfalls nicht unverhältnismäßig sei, wenn eine Kompensation durch Fördermaßnahmen, die in Landes- bzw. Bundesgesetzen geregelt sind, erfolgen kann.



➤ **Entgeltsschutz**

§ 7 BEinstG regelt, dass das Entgelt einer begünstigt behinderten Person aufgrund der Behinderung keine Minderung erfahren darf (BMASK 2009, 150). Das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit wird in der BRK in Artikel 27 Punkt b) gefordert.

➤ **Behindertenvertrauensperson (§§ 22a, 22b BEinstG)**

Diese Person vertritt die Interessen von MitarbeiterInnen mit Behinderung in Bezug auf Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften für MitarbeiterInnen mit Behinderung und Fragen zu Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung (BMASK 2009, 150f). Sie hat das Recht, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Die Behindertenvertrauensperson ist „als Individualorgan konzipiert“ (a.a.O.) und auf die Zusammenarbeit mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung (im öffentlichen Dienst) angewiesen. De facto gibt es Behindertenvertrauenspersonen vor allem, wo ArbeitnehmerInnenvertretungsstrukturen stark ausgeprägt sind. Im Jahr 2008 berichtet das BSB bundesweit über 2.000 Behindertenvertrauenspersonen. Die Rechtsstellung dieser Personen soll künftig weiter verbessert werden.

Diese Ausführungen lassen darauf schließen, dass die Behindertenvertrauenspersonen in Abhängigkeit von Betriebsrat bzw. Personalvertretung stehen und deren Rechtsstellung bis dato ausbaufähig ist. Die Anzahl von bundesweit 2.000 Personen im Jahr 2008 im Vergleich zu rund 17.000 einstellungspflichtigen Unternehmen im Jahr 2009 veranschaulicht, dass diese Personen im Großteil der Unternehmen de facto nicht vorkommen.

### **4.1.3 Finanzielle Anreize**

Finanzielle Anreize zur Förderung der Eingliederung von begünstigt behinderten Personen werden z.B. in Form von Lohnkostenzuschüsse und Arbeitsplatzadaptierungen gewährleistet. Nähere Ausführungen dazu unter 4.3.2.

## **4.2 ArbeitnehmerInnenschutz**

Die im Anschluss aufgeführten Bestimmungen sind spezielle Normen, „die auf die Gewährleistung der Sicherheit von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen abzielen (BMASK 2009, 155). Von diesem unabhängig gelten die rechtlichen Bestimmungen zur Gleichstellung im BEinstG.

➤ **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)**

Das ASchG spielt zum Zusammenhang mit Artikel 27b) eine Rolle, in dem das gleiche Recht von MmB auf „gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit ... auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ....“ behandelt wird. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) „ist ausschließlich in Hinblick auf konkrete Erfordernisse von be-





stimmten (in Beschäftigung stehenden) ArbeitnehmerInnen konzipiert“ (BMASK 2009, 155f). Allgemeine Regelungen zu Barrierefreiheit und Zugänglichkeit zu Gebäuden fallen in den Kompetenzbereich der Länder.

Im Behindertenbericht 2008 (BMASK 2009, 155f) werden die einzelnen Paragraphen angeführt. ArbeitgeberInnen werden dazu verpflichtet:

§ 21 Abs. 5 . „...Arbeitsstätten gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten ...“

§ 16 Abs. 2 AStV (Arbeitsstättenverordnung) „... geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um Gefahren wahrzunehmen und im Falle rasches und sicheres Verlassen der Arbeitsstätte zu ermöglichen“

§ 15 AStV „barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ bzw. erforderlichenfalls Adaptierung von Arbeitsstätten

§ 15 Abs. 6 AStV ... bereits bei der Planung von Arbeitsstätten soll bedacht werden, behindertengerechte Einrichtungen vorzusehen oder „nachträgliche Adaptierungen ohne unverhältnismäßigen Kostenaufwand“ zu erleichtern

§ 4 ASchG „...besteht für ArbeitgeberInnen die grundsätzliche Pflicht, die für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bestehende Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. ...[wobei; Anmerkung MO] besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen ... zu berücksichtigen“ sind

§ 6 ASchG „haben ArbeitgeberInnen bei der Übertragung von Aufgaben grundsätzlich immer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen ... Bei Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen“

Bei Arbeitsplatzwechsel und beruflicher (Wieder-)Eingliederung behinderter Personen sind von ArbeitgeberInnen ArbeitsmedizinerInnen bzw. weiteres geeignetes Fachpersonal zuzuziehen (§ 81 Abs. 3 Z 8)

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz seit 1999 beinhaltet grundsätzliche Schutzbestimmungen aller Personen mit öffentlich rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis bzw. die in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund sind (BMASK 2009, 156). Der Bund hat für deren Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen im Hinblick auf alle Aspekte, die ihre Tätigkeiten im Rahmen des Dienstes betreffen.

Resümierend kann gesagt werden: Das BEinstG kann als Maßnahme im Sinne des Artikels 27 der BRK gesehen werden. Einzelne dort formulierte Punkte sind im BEinstG verankert. Die Effektivität bzw. Eignung dieser Maßnahme zur Erreichung des Ziels der Beschäftigung bleibt angesichts der existierenden Daten jedoch zweifelhaft.



### 4.3 Beschäftigungssituation von MmB

Trotz dieser gesetzlichen Bestimmungen in Form des BEinstG stellt sich die Beschäftigungssituation von MmB nach wie vor schwieriger dar und sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und wesentlich länger arbeitslos als Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen (BMASK 2009, 158).

Die Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderung bleibt nach wie vor hinter den Erwartungen zurück. Die Zahl der als arbeitssuchend vorgemerkten Personen mit Behinderung ist nach wie vor sehr hoch (BMASK 2009, 147f).

**Tabelle 4: Arbeitslosigkeit von MmB im zeitlichen Verlauf**

	2005	2009	2010	2.Quartal 2011	August 2011
als arbeitslos vorgemerkte Personen insgesamt	252.654	260.309	250.782	221.872	219.247
als arbeitslos beim AMS vorgemerkte Personen mit Behinderung	28.537 (11,30%)	35.673 (13,70%)	35.664 (14,22%)	34.681 (15,63%)	34.801 (15,87%)
davon als arbeitslos beim AMS vorgemerkte begünstigte Behinderte	5.360	5.940	6.127	5.981	6.027

Quelle: eigene Darstellung aus den Daten von [www.arbeitundbehinderung.at](http://www.arbeitundbehinderung.at) (2011)

Die Grafik macht ersichtlich, dass sich der Anteil der als arbeitslos vorgemerkten Menschen mit Behinderung an den als arbeitslos vorgemerkten Personen insgesamt seit 2005 (11,30%) vergrößert hat und sich im August 2011 auf 15,87% beläuft. Die Anzahl der als arbeitslos vorgemerkten Personen insgesamt hat sich seit dem Höchststand im Jahr 2009 bis August 2011 wieder reduziert, der Anteil an behinderten Personen ist jedoch bis August 2011 kontinuierlich angestiegen.

Rund ein Sechstel (6.027 Personen) der als arbeitslos vorgemerkten Personen mit Behinderung sind begünstigt. Der Großteil der nicht erwerbstätigen begünstigt behinderten Menschen scheint in den Statistiken des AMS jedoch nicht auf, sondern fällt unter PensionsanwärterInnen sowie Hausfrauen und -männer (BMASK 2009, 48). Laut Geschäftsbericht 2010 des BSB beläuft sich die Anzahl der nicht erwerbstätigen begünstigt behinderten Personen (inklusive der 6.127 als arbeitslos vorgemerkt) im Jahr auf 33.390 Personen, das sind rund ein Drittel aller Personen, die im Jahr 2010 in den Kreis der begünstigt behinderten Personen fallen. Am 1.1.2011 waren beim BSB 94.753 begünstigt behinderte Personen vermerkt (BSB 2010, 10).





Der Behindertenbericht 2008 (BMASK 2009, 158) hält fest, dass arbeitslos vorgemerkte Personen mit Behinderung deutlich überdurchschnittlich niedrig qualifiziert sind, was ihre Beschäftigungschancen verringert, wodurch Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen deutlich länger in Arbeitslosigkeit sind und schwerer Beschäftigung finden. Der Monitoringausschuss (2011, 2) weist darauf hin, dass Menschen mit Behinderung in segregierten Einrichtungen bzw. am Ersatzarbeitsmarkt nicht in der Arbeitsloskeitsstatistik auftauchen. Sie gelten als nicht arbeitsfähig.

### 4.3.1 Benachteiligte Gruppen

In der Gruppe von Menschen mit Behinderung kristallisieren sich Subgruppen heraus, deren Beschäftigungssituation sich besonders schwierig erweist. Diese werden von der Behindertenpolitik teilweise erkannt und besonderen Förderprogrammen zugeführt bzw. werden spezielle Maßnahmenprogramme erstellt, die auf deren spezielle Situation eingehen.

#### ➤ Jugendliche mit Behinderung

Die Beschäftigungsoffensive wird im Umsetzungsbericht der BRK erwähnt, im Rahmen derer „für besonders benachteiligte Gruppen (zB Jugendliche mit psychischen Behinderungen) besondere Maßnahmen angeboten“ werden (BMASK 2010, 44). „Besonderes Augenmerk wird auf die Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderung gelegt“ (a.a.O.).

Bedarf es einer Klassifizierung von Zielgruppen, um diesen eine adäquate Förderung zukommen zu lassen, so muss gleichzeitig bedacht werden, dass dadurch gleichzeitig einer Stigmatisierung von Zielgruppen Vorschub geleistet wird. Die schriftlichen Ausführungen des BMASK spinnen die Tradition des medizinischen Modells von Behinderung und der „Besonderung“ von Zielgruppe fort, indem in vier Zeilen dreimal das Wort „besonders“ Anwendung findet. Diese „Besonderung“ von Gruppen steht dem Inklusionsprinzip entgegen.

Für Jugendliche mit Behinderung gibt es in Österreich eine Reihe von Unterstützungsleistungen durch die Länder (Monitoringausschuss 2011, 3). Beschäftigungsprojekte und Maßnahmen zur berufliche Integration agieren unter Anforderungen und Rahmenbedingungen – hier spielen auch Erfolgsklauseln wie Vermittlungsquoten einen bedeutenden Rolle –, die dazu führen, dass insbesondere leistungsfähige und eher leicht vermittelbare Jugendliche Zugang haben. Viele Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf bleiben nicht selten von Maßnahmen der beruflichen Orientierung bzw. Qualifizierung ausgeschlossen und sind auf den Ersatzarbeitsmarkt angewiesen.

Zusätzliche Möglichkeiten für Jugendliche mit Behinderung, um eine Lehre abzuschließen, sind in Österreich in Form der Integrativen Berufsausbildung (IBA) entweder in Form einer verlängerten Lehre bzw. als Teilqualifizierung vorhanden (Essl Social Index 2010, 92). Es gibt jedoch keine Statistiken über die Treffsicherheit in Bezug auf die Zielgruppe.



➤ **Menschen mit Lernschwierigkeiten sowie psychischer Behinderung**

Behindertenorganisationen und AnbieterInnen sozialer Dienste (Diakonie und Caritas) weisen auf fehlende Unterstützungsangebote für Menschen mit Lernschwierigkeiten sowie psychischer Behinderung hin, um „reale Chancen auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu haben“ (BMASK 2010, 46).

➤ **Ältere Personen mit Behinderung ab 45 Jahren**

Auch ältere Personen mit Behinderung ab 45 Jahren sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen (BMASK 2009, 158).

Trotz Förderungen stellt sich der Zugang zum sowie der Verbleib am Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe schwierig dar (Monitoringausschuss 2011, 3f).

➤ **Hörbehinderte und gehörlose Menschen**

Der Monitoringausschuss (2011, 4) verweist auf die Situation von hörbehinderten und gehörlosen Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Durch einen fehlenden bilingualen Unterricht haben sie geringe berufliche Chancen und führen oft einfache, durch Kommunikationsarmut und Routine geprägte Tätigkeiten durch. Kaum können Berufe ausgeübt werden, die ihren Talenten und Fähigkeiten entsprechen. Dazu verhindern unzureichende Dolmetsch-Angebote Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Darauf weist auch Behindertensprecherin Helene Jarmer in BIZEPS-INFO online (von 12.9.2011) erneut hin.

➤ **Frauen mit Behinderung**

Besonderes Augenmerk im Hinblick auf Benachteiligung in der Arbeitswelt muss auf Frauen mit Behinderung gelegt werden (Monitoringausschuss 2011, 3). Diese Gruppe erfährt oftmals Mehrfachdiskriminierung und ist von niedriger Qualifizierung, verstärkt von Arbeitslosigkeit und geringen Chancen im Beruf betroffen. Vorwiegend sind sie in unterbezahlten, frauentypischen Berufen auf unteren Hierarchieebenen tätig.

### **4.3.2 Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von MmB**

Dieser vermehrten Benachteiligung am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung soll durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entgegengewirkt werden. Alle zwei Jahre wird von BMASK ein Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (BABE) erstellt (BMASK 2010, 44), das im Umsetzungsbericht der UN-Konvention jedoch kaum beschrieben wird. Im Behindertenbericht 2008 finden sich dazu genauere Ausführungen: BABE „ist Basis und Handlungsanleitung für die Umsetzung der Zielvorgaben des BMSK durch das Bundessozialamt und für die Erstellung der regionalen Arbeitsmarktpolitik“ (BMASK 2009, 160f).



Dieses beschreibt die österreichische arbeitsmarktpolitische Ausgangssituation für MmB, formuliert Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt von MmB und gibt einen budgetären Rahmen vor.

Laut Budgetplanung im Rahmen von BABE wurde für die Beschäftigungsoffensive im Jahr 2009 dem BSB insgesamt rund € 175 Millionen zur Verfügung gestellt, 2010 waren um € 10 Millionen Euro weniger geplant und auch für 2011 wurde von € 165 Millionen ausgegangen (BMASK 2009b, 22).

Die tatsächliche gesamte Fördersumme des BSB für den Bereich Berufliche Integration im zeitlichen Verlauf von 2008 bis 2010 ist aus nachstehender Grafik abzulesen, die dem Geschäftsbericht des Bundessozialamt 2010 entnommen ist, wobei auch die Förderfälle nach Begünstigte Behinderte und Förderfälle (beruflicher Integration) ausgewiesen werden.

**Tabelle 5: Überblick über den Bereich Berufliche Integration des BSB 2008-2010**

Aufgaben und Eckdaten 2008-2010				
Berufliche Integration	2008	2009	2010	2008-2010 in %
Begünstigte Behinderte	94.066	94.388	94.753	0,7 %
Förderfälle (berufliche Integration)	57.699	60.077	60.217	4,4 %
Finanzierung in Mio EUR	172,5	177,8	174,9	1,4 %

Quelle: BSB 2010, 5

Die Förderfälle der Beruflichen Integration sind im Zeitraum 2008 bis 2010 um 4,4% angestiegen, die Finanzierung im Vergleich dazu um 1,4%.

Das BMASK (2010, 43) weist im Umsetzungsbericht zur UN-Konvention darauf hin, dass alle arbeitsmarktpolitischen Angebote auch MmB offen stehen. Dazu werden Maßnahmen zur Beruflichen Integration von MmB, die durch das BMASK bzw. das BSB als nachgeordnete Dienstbehörde des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) angeführt:

- Individualförderungen wie Lohnförderungen an Unternehmen sowie Arbeitsplatzadaptierungen
- Projektförderungen und Begleitende Hilfen wie Assistenzen, Clearing, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte (BMASK 2010, 43).

Der Monitoringausschuss (2011, 6) hält fest, dass es zwar eine Vielzahl an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gibt, die jedoch von Betroffenen, Angehörigen aber auch BeraterInnen kaum überblickt werden.



Vor allem Begleitende Hilfen bei der Erlangung und Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen sowie Unterstützungsmaßnahmen allgemein sind noch nicht flächendeckend und in ausreichendem Maß vorhanden (Monitoringausschuss 2011, 1). Der Monitoringausschuss (a.a.O., 2) verweist auf die Ergebnisse einer Studie von Fasching & König 2010, nach der 59% aller SchülerInnen, die nach Sonderpädagogischen Lehrplan unterrichtet wurden, keine Unterstützung in Form von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach der Schule bekommen. Vor allem aber auch die Forderung nach Umsetzung der persönlichen Assistenz in allen Lebensbereichen und somit auch in der Arbeitswelt muss einer einheitlichen Regelung unterzogen werden, die derzeit in den unterschiedlichen Ländern noch uneinheitlich ist. Im aktuellen Regierungsprogramm aus dem Jahr 2008 ist der „Ausbau der Persönlichen Assistenz in Beschäftigung und Ausbildung vorgesehen (Ladstätter in BIZEPS-INFO am 20.August 2011).

Der Essl Social Index 2010, der die Umsetzung der UN-Konvention in 15 Ländern anhand von 40 Indikatoren untersucht, führt das System der staatlich finanzierten **Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (PAA)** in Österreich an, wobei keine rechtliche Grundlage für deren Inanspruchnahme besteht und somit auch keine Möglichkeit diese einzufordern (Essl Social Index 2010, 86). Im Gegensatz zur Persönlichen Assistenz, die in den Bereich der Länder fällt, gehört die PAA in die Zuständigkeit des Bundes und ist somit österreichweit einheitlich geregelt (BMASK 2010b, 90). Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist die PflegegeldEinstufung in Stufe 5, 6 oder 7 (BMASK 2009, 173), wodurch sichtbar wird, dass die PAA für Menschen mit schwerwiegender Behinderung vorgesehen ist. Sie soll bei der „Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder Absolvierung einer Ausbildung“ unterstützen. In Dänemark, Schweden und Portugal besteht ein Rechtsanspruch auf Persönliche Assistenz, die vom Staat finanziert wird (Essl Social Index 2010, 86).

### 4.3.3 Arbeit am Ersatzarbeitsmarkt

Der Ersatzarbeitsmarkt stellt einen geschützten, segregierten Sektor dar und subsummiert Beschäftigungsformen der sogenannten Beschäftigungstherapie, dem „Fähigkeitsorientierten Arbeiten“ bzw. die Arbeit in Werkstätten, in denen geregelte Arbeitszeiten bestehen und Produkte und Dienstleistungen erzeugt werden (Monitoringausschuss 2010, 1). Diese Formen gelten nicht als Erwerbsarbeit, sondern stellen Maßnahmen der Länder nach deren Behinderten- und Sozialgesetzen dar. 2008 waren ca. 19.000 Personen am Ersatzarbeitsmarkt in Österreich tätig. (König 2010, 147f). Die Ausgaben für diesen Bereich beliefen sich im Jahr 2008 auf € 278 Millionen. Das Budget für berufliche Integrationsmaßnahmen 2008 umfasste im Vergleich dazu € 172,5 Millionen also 62% der Summe für die Werkstätten.

Die rechtliche Absicherung ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gegeben und darüber hinaus völlig unzureichend (Monitoringausschuss 2010, 1). Diese Personen sind nicht arbeitslosen- und sozialversichert, scheinen auch nicht in der Statistik des Arbeitsmarktservice auf und gesetzliche Bestimmungen über den ArbeitnehmerInnenschutz, Urlaub, Krankenstand, Pension haben für sie keine Geltung (Monitoringausschuss 2010, 1). Sie sind nicht sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten keinen Lohn. Seit 2010 sind diese Personen zumindest unfallversichert (Pressemeldung BGF am 19.10.2010).



Auch Diakonie und Caritas weisen im Umsetzungsbericht (BMASK 2010, 46) darauf hin, dass Personen, die am Ersatzarbeitsmarkt tätig sind (Werkstätten, Fähigkeitsorientierte Arbeit) keinen Anspruch auf Sozialversicherung haben und somit versicherungstechnisch sowie pensionsrechtlich benachteiligt sind.

Der Monitoringausschuss (2010, 2) stellt fest, dass dies der BRK Artikel 27 widerspricht, der vom Recht von MmB auf Beschäftigung in einen offenen, inklusiven und barrierefreien Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld ausgeht.

Artikel 27 beinhaltet „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“, was am Ersatzarbeitsmarkt nicht gegeben ist. Die geforderte freie Wahl lässt sich ebenfalls nicht realisieren. Der Ersatzarbeitsmarkt stellt meist die einzige Möglichkeit der Beschäftigung, vor allem im Falle schwerer und mehrfacher Behinderung, dar.

Artikel 27 Punkt j) der BRK fordert „das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern“. In der Realität ist die Durchlässigkeit des Systems sehr begrenzt.

In der Praxis ist der Wechsel vom geschützten in den ersten Arbeitsmarkt insbesondere problematisch, da für die Betroffenen damit der Verlust des Rechts einhergeht, wieder in den geschützten Arbeitsbereich zurückzukehren und die durch die Behindertengesetzte geregelten finanziellen Förderungen verloren gehen (BMASK 2010, 46).

Auch der Monitoringausschuss (2011, 4) sieht in der sogenannte „Beihilfenfalle“ ein weiteres Hemmnis für Menschen mit Behinderung beim Eintritt in den Regelarbeitsmarkt. Nimmt eine Person mit Behinderung eine Beschäftigung auf, die kollektivvertraglich entlohnt ist, bedeutet dies vielfach keinen finanziellen Anreiz für die Person. Vielmehr geht sie damit langfristig gesehen ein finanzielles Risiko ein. Ab einer gewissen Einkommenshöhe fallen Transferleistungen wie die Waisenpension sowie die erhöhte Familienbeihilfe etc. zur Gänze weg, wodurch sich nicht selten das zur Verfügung stehende Nettoeinkommen der Person verringert. Darüber hinaus ist nicht gewährleistet, dass bei einem Arbeitsplatzverlust die abhanden gekommene Leistung wieder auflebt. Wartelisten auf Dienstleistungen der Behindertenhilfe in manchen Ländern (Niederösterreich, Oberösterreich) führen dazu, dass bei einem etwaigen Scheitern am Regelarbeitsmarkt eine Rückkehr in das System der Behindertenhilfe erschwert ist.

Darüber hinaus machen fehlende Barrierefreiheit in Arbeitsstätten sowie fehlende Bewusstseinsbildung eine volle Akzeptanz von MmB am Arbeitsplatz schwierig (BMASK 2010, 46).

#### **4.3.4 Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Sensibilisierung**

Im Umsetzungsbericht zur UN-Konvention (BMASK 2010, 45) werden von der WKÖ folgende Maßnahmen zu Aufklärung und Bewusstseinsbildung angeführt:



- Veranstaltungen wie „Karriere ohne Barriere“
- Projekte wie die Internetplattform „arbeit und behinderung“
- Broschüren „Die Einstellung macht´s“
- „Selbständig mit Behinderung“: Unterstützung Selbständiger mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Am 12. September 2011 wurde eine neuerliche Job-Kampagne mit dem Titel „Meine Chancen – Ihr Nutzen“ des Bundessozialamts gemeinsam mit dem AMS und anderen Organisationen mit Unterstützung des ORFs angekündigt, die u.a. aus einem TV- sowie Radio-Spot besteht und diesbezügliches Bewusstsein stärken soll (Ladstätter in BIZEPS-INFO am 12.09.2011).

Trotz Maßnahmen und Angeboten von staatlicher und Unternehmens- bzw. ArbeitnehmerInnenvertretungen ist das Wissen über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeitswelt noch nicht flächendeckend bei verantwortlichen AkteuerInnen gegeben. Es herrscht vor allem auch Unkenntnis über die Bedürfnisse dieser Personengruppe wie auch über die konkrete Bedeutung von Barrierefreiheit (Monitoringausschuss 2011, 1).



## 5 Zusammenfassung/ Resümee

Abschließend werden die Analyseergebnisse in Bezug zu den anfangs formulierten Fragen gesetzt.

*In welchen Bereichen erfüllt Österreich die Anforderungen, in welchen Bereichen besteht Aufholbedarf?*

Bereits die Rechtsgrundlagen auf Ebene der Europäischen Union haben dazu geführt, die Gleichheit im Recht im Bereich Arbeit und Beschäftigung für MmB gesetzlich zu verankern. Das BEinstG beinhaltet ein Diskriminierungsverbot von MmB in der Arbeitswelt und entspricht auch in weiteren Bereichen den Forderungen, die aus dem Artikel 27 der BRK hervorgehen. Trotzdem wird eine defizitorientierte, medizinische Sichtweise von Behinderung evident, z.B. indem das BEinstG an die Zuerkennung des „Begünstigten-Status“ geknüpft ist, der aufgrund einer medizinischen Einschätzung auf Grundlage des Kriegsfürsorgegesetzes aus dem Jahre 1957 erfolgt.

Die Betrachtung der Wirkung der Gesetze und die Realisierung in der Praxis wirken oft ernüchternd: So sind nach wie vor nur rund ein Viertel der Unternehmen bereit, ihrer Beschäftigungspflicht nachzukommen und auch Bereiche wie der Diskriminierungsschutz, der Kündigungsschutz sowie die erhöhte Fürsorgepflicht im Rahmen des BEinstG bewähren sich nur bedingt. Gründe hierfür sind u.a. deren fehlende Eindeutigkeit und die daraus resultierende Verunsicherung von ArbeitgeberInnen aber auch ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. Darüber hinaus sind diese Regelungen noch immer zu wenig bekannt.

Die Berichte der Bundesregierung über die Lage von MmB weisen einige Maßnahmen auf, die im Bereich Arbeit und Beschäftigung erfolgt sind, dessen Wirksamkeit bleibt großteils jedoch unbeleuchtet. Maßnahmen zur Förderung beruflicher Integration von Menschen mit Behinderung sind gekoppelt an die Zuordnung zu einer „besonderen“ Zielgruppe bzw. an die Feststellung der Arbeitsfähigkeit, wodurch die Stigmatisierung von einzelnen Personengruppen mit Behinderung weiter befördert wird. Dabei zeigt sich vermehrt der Creaming-Effekt, nach dem besonders schwer vermittelbare Zielgruppen innerhalb der Gruppe von MmB keinen Platz in Maßnahmen erhalten, weil sie aller Voraussicht nach keine Vermittlungserfolge aufweisen werden. Somit kommt es innerhalb des „geschützten Systems“ zu einem Wettbewerb im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit von Personen.

Darüber hinaus erschwert eine Vielzahl an Maßnahmen für spezielle Zielgruppen die Übersichtlichkeit für Betroffene, Angehörige, aber auch BeraterInnen.

Der Anspruch von Artikel 27 Punkt d) auf „wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung“ wird durch das „Sondersystem“ für MmB, das – wie es oft scheint – in einer Parallelwelt zu allgemeinen Angeboten stattfindet, nicht nachgekommen. Das System der Begleitenden Hilfen als Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe im Bereich Beschäftigung ist nach wie vor nicht flächendeckend und auch mit keinem einheitlichen Rechtsanspruch versehen, sondern von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt. Betroffene bleiben in der Position von „BittstellerInnen“.





Der Ersatzarbeitsmarkt in seiner für MmB derzeitigen Gestalt widerspricht dem Artikel 27 der BRK in mehreren Punkten: freie Wahl für einen offenen und inklusiven Arbeitsmarkt, das Recht, den Lebensunterhalt selbst zu verdienen etc. sind nicht gegeben. Darüber hinaus ergeben sich auch starke Diskrepanzen zum Artikel 25 (Recht auf Höchstmaß an Gesundheitsversorgung) sowie Artikel 26 (Recht auf umfassende Habilitation und Rehabilitation) sowie Artikel 28 (Recht auf angemessenen Lebensstandard und sozialen Schutz) (Monitoringausschuss 2010, 3). Der Monitoringausschuss (2010, 1) sieht im Ersatzarbeitsmarkt in seiner derzeitigen Gestalt eine „Konventionsverletzung“. Problematisch erscheint, dass „bessere Alternativen“ zum derzeitig bestehenden Ersatzarbeitsmarkt fehlen und für diese Personen de facto kein Angebot zur Verfügung steht.

U.a. auch im Bereich der Barrierefreiheit, die überhaupt als Voraussetzung dafür gesehen wird, um Gleichheit und Teilhabe zu ermöglichen, hinkt Österreich ebenfalls noch nach. Abgesehen von der nicht vorhandenen Barrierefreiheit in Betrieben, hat Österreich auch die Frist bis zur Schaffung von Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäude hinausgeschoben. Dazu eine Meldung von BIZEPS: „Ein weiteres großes Hindernis für die Einstellung von Menschen mit Mobilitätsbehinderungen ist auch die kürzlich verlängerte Frist, in der die Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden hergestellt werden muss“ (Grüne in BIZEPS-INFO online 12.9.2011).

*Inwiefern lässt sich zur Umsetzung der BRK in Österreich eine Diskussion von Betroffenen bzw. InteressenvertreterInnen von Menschen mit Behinderung nachzeichnen?*

Neben den Stellungnahmen des Monitoringausschusses lassen sich Diskussionen um die BRK über den Nachrichtendienst BIZEPS info online des Vereins BIZEPS Behindertenberatungszentrum, Zentrum für Selbstbestimmtes Leben ([www.bizeps.or.at](http://www.bizeps.or.at)) in Wien verfolgen, das ein Nachrichtenservice rund um das Thema Behinderung bereitstellt. Hier finden sich immer wieder auch Beiträge über beispielsweise TrägerInnen der österreichischen Behindertenhilfe wie Lebenshilfe, die z.B. in einer EU-Fachtagung ein Umdenken in der Behindertengleitung im Sinne der BRK fordert (Lebenshilfe Österreich in BIZEPS-INO am 13.9.2011). Über dieses Nachrichteforum werden sämtliche Initiativen in Bezug auf die BRK transparenter und dies auf unterschiedlichen Ebenen – Bundesebene, Landesebene, aber auch auf operativer Ebene im Bereich von MaßnahmenträgerInnen sowie auch auf Betroffenenenebene. Gleichzeitig findet immer wieder ein Blick über die österreichischen Staatsgrenzen – vor allem auf Nachbarländer wie die BRD statt und deren Aktivitäten im Bereich der BRK werden berichtet. Auch Selbstbestimmt Leben Österreich (SLIÖ), eine bundesweite Interessensvertretung von Menschen mit Behinderung verfolgt die Aktivitäten in Bezug auf die Konvention, insbesondere auch die Erstellung des Nationalen Aktionsplans und gibt Stellungnahmen und Forderungen ab. Von dieser Seite wird immer wieder auf unzureichendes Handeln von Bund, Ländern und Gemeinden in Bezug auf die Einlösung der Zielsetzungen der BRK verwiesen und Forderungen in Richtung mehr Selbstbestimmung und Partizipation werden laut. Darüber hinaus soll von Österreich ein „Schattenbericht“ über die Umsetzung der BRK von der Zivilgesellschaft erstellt worden sein, der den Bericht der Regierung um eine Perspektive erweitert und die Wahrnehmung zur Umsetzung der Konvention aus der Sicht von Betroffenen beinhaltet.





*Inwieweit ist Österreich seinen Verpflichtungen im Sinne der Behindertenkonvention nachgekommen?*

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Österreich durch die Ratifizierung der BRK den Weg in Richtung Inklusion beschritten hat, wobei es dabei noch sehr am Anfang steht. Die Tradition der österreichischen Behindertenpolitik gründet auf einen rehabilitativen Ansatz, der von einem medizinischen Modell von Behinderung ausgeht (Flieger 2011, 8). Die Rechte von MmB als Bürgerrechte zu begreifen, wird durch föderale Strukturen in Österreich gebremst (Stockner 2010, 87). Die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen auf Landesebene in Bezug auf MmB machen eine einheitliche nationale Vorgehensweise schwierig. Bundeseinheitlich geregelte Rechtsansprüche unabhängig vom Wohnort würden hier vieles erleichtern.

Durch die Ratifizierung der BRK in Österreich wird eine Diskussion in Richtung mehr Selbstbestimmung jedoch erstmals weitreichender angestoßen. Es sind vermehrte Aktivitäten im Bereich Begleitende Hilfen insbesondere der Persönlichen Assistenz und neue Formen der Beteiligung z.B. Persönliche Zukunftsplanung zu vernehmen, die nicht neu sind, jedoch nun mehr auf Gehör stoßen. Ein „Umdenken in der Behindertenbegleitung“ (Lebenshilfe Österreich in BIZEPS-INO am 13.9.2011) wird andiskutiert. Inklusion im Verständnis, dass „Normalitätsvorstellungen neu geordnet werden müssen“ (El-Mafaalani 2011, 39), scheint weitgehend noch nicht durchgedrungen und stellt eine enorme künftige Herausforderung dar – und dies für alle Beteiligten. Sei es für KostenträgerInnen des Unterstützungssystems für Menschen mit Behinderung, wenn es um die Finanzierung von Unterstützungsleistungen geht. Sei es auf Ebene des Unterstützungssystems selbst, wenn es um dessen Ausgestaltung geht. Darüber hinaus sind auf der Mikroebene MitarbeiterInnen des Unterstützungssystems, aber auch Eltern und Angehörige herausgefordert, wenn es um die Gestaltung des Alltags und die Beziehungsebene geht. Eine Abkehr von Besonderung und Bevormundung und Hinwendung zu Akzeptanz und Ankerkennung der Rechte von MmB, wie sie allen Menschen gleichermaßen zustehen, ist durch die BRK gefordert.

Aber auch für Menschen mit Behinderung, die im System der Behindertenhilfe sozialisiert wurden, bedeutet die BRK neue Herausforderungen, wenn es um Selbstbestimmung und die Artikulation von Wünschen, eigenen Vorstellungen geht. Es bedarf ein Bewusstsein darüber, dass es Personengruppen gibt, die aufgrund eingeschränkter Ausdrucksfähigkeit selbst ihre Rechte nicht formulieren und einfordern können und auf die Solidarität der Gemeinschaft in der Wahrung ihrer Rechte angewiesen sind.

Der Nationale Aktionsplan für Menschen mit Behinderung 2011 – 2020 im Auftrag des BMASK befindet sich derzeit gerade in Ausarbeitung. Dessen Inhalte und insbesondere ein damit einhergehender Wille und Mut zur Umsetzung werden wegweisend für die Ausgestaltung der Behindertenpolitik in Österreich sein.



## 6 Literaturverzeichnis/ Quellenangaben

- Aichele, V. (2008). *Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll. Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte*. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Bernstorff, Jochen von (2007): Menschenrechte und Betroffenenrepräsentation: Entstehung und Inhalt eines UN-Antidiskriminierungsübereinkommens über die Rechte von behinderten Menschen. *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht* 67 (4), S. 1041-1063.
- BMASK. (2010). *UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs*. Wien
- BMASK (2010b). *Sozialbericht 2009 - 2010. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen*. Wien
- BMASK. (2009). *Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008*. Wien: BMASK.
- BMASK (2009b). *Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE. 2010 und 2011*. Wien
- BSB (2011). *Geschäftsbericht 2010. Auf dem Weg in ein neues Jahrzehnt*. Wien
- Degener, Theresa (2006). Menschenrechtsschutz für behinderte Menschen. Vom Entstehen einer neuen Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen. In: *Vereinte Nationen* 3/2006, 104-110
- EI-Mafaalani, Aladin (2011). Ungleiches ungleich behandeln! Inklusion bedeutet Umdenken. In: *BWP. Wege zur Inklusion*. 2/ 2011 39-42
- Flieger, P. (2011). Zum Stand der Umsetzung von Artikel 19 der UN-Konvention in Österreich. In F. Petra, & V. Schönwiese, *Menschenrechte - Integration - Inklusion. Aktuelle Perspektiven aus der Forschung*. (S. 59-65). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- König, Oliver (2010). *Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zum Stand der Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008 - 2009*. Universität Wien
- Mayer, S. (2010). *Abeitnehmer/innen mit Behinderungen - Förderung und Diskriminierungsschutz*. Universität Salzburg: Dissertation.
- Stockner, H. (2010). *Österreichische Behindertenpolitik im Lichte der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Universität Innsbruck: Diplomarbeit.
- Rehabilitation International (2002.) *Vernetzt arbeiten in der Praxis. Partner verbinden in der Rehabilitation*. 8. Europäische Regional Conference vom 11. – 15. November 2001 in Aachen mit der Auftaktveranstaltung für das Europäische Jahr von Menschen mit Behinderungen 2003. Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen und Ergebnisse; verfügbar unter: [http://www.fdst.de/w/files/aktuellpresse/erc\\_ergebnisse\\_aachen.pdf](http://www.fdst.de/w/files/aktuellpresse/erc_ergebnisse_aachen.pdf) [20.12.2008]



Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Stellungnahme Arbeit und Beschäftigung Stand. 27. Juni 2011

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Stellungnahme Konventionsveletzung durch die Situation von Menschen in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Arbeiten. Stand: 24. März 2010

Wegscheider, Angela (2010a). Politik für Menschen mit Behinderung am Beispiel Österreichs. Zur Analyse und Kritik von Innovationsprozessen. Dissertation Universität Linz

Wegscheider, Angela (2010b). Gesundheitsversorgung von Frauen mit Behinderungen. In: Kontraste. Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik 9/ November 2010, 10-15

#### Quellen zu Gesetzestexten:

Amtsblatt der Europäischen Union C 83/389 30.3.2010 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2010/C 83/02); verfügbar unter:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:de:PDF>

[18.09.2011]

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 303/16 2.12.2000 Richtlinie 2000/ 78/EG des Rates vom 27.November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; verfügbar unter:

[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_de.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf) [18.09.2011]

BGBl. III - Ausgegeben am 23. Oktober 2008 - Nr. 155. (Übersetzung) Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen; verfügbar

[http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/7/3/CH1027/CMS1283153806742/konv\\_txt\\_dt\\_bgbl.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/7/3/CH1027/CMS1283153806742/konv_txt_dt_bgbl.pdf) [18.09.2011]

EUROPA Press Releases (2.1.2011). EU ratifiziert UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen; verfügbar unter:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/4&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en> [07.09.2011]

Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes. Gemeinsamer Folder BMASK/WKÖ

BIZEPS-INFO online unter [www.bizeps.or.at](http://www.bizeps.or.at)



## 7 Autorin

Maria Osterkorn, Mag.<sup>a</sup> phil.

Studium der Pädagogik und Sonder- und Heilpädagogik an der Universität Wien. Seit Juli 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Rehabilitationsforschung, Menschen mit Behinderung.