



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
DR. HANSJÖRG HOFER

An
SPÖ-Parlamentsklub
Parlament, 1017 Wien
1070 Wien

per E-Mail: begutachtung@spoe.at

Wien, am 20. Juni 2018

Betrifft:

Initiativantrag 303/A vom 14.06.2018 (XXVI.GP) betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Behindertenanwalt dankt für die Übermittlung des vorliegenden Initiativantrages und nimmt dazu wie folgt Stellung:

I. Präambel

Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Darüber hinaus führt der Behindertenanwalt im Rahmen des § 13c Bundes-Behindertengesetz Untersuchungen durch und gibt Empfehlungen und Berichte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung ab.



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
DR. HANSJÖRG HOFER

II. Empfehlungen des Behindertenanwalts

Der Behindertenanwalt sieht den Initiativantrag äußerst kritisch, zumal sich die darin vorgesehene Ausdehnung der Höchstarbeitszeit nachteilig auf ArbeitnehmerInnen mit Behinderung auswirken kann.

Allgemein zeigen die Arbeitslosenzahlen der letzten Jahre, dass Menschen mit Behinderung tendenziell verstärkt von Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen sozio-ökonomischen Konsequenzen betroffen sind. Vor diesem Hintergrund ist es wünschenswert, möglichst vielen Menschen mit Behinderung eine Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen. Demgemäß verbrieft Artikel 27 UN-BRK das Recht von Menschen mit Behinderung auf gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben.

Nun verhält es sich aber so, dass Menschen mit Behinderung zur effektiven Wahrnehmung dieses Rechts im Gegenzug auch in stärkerem Maß auf freizeitleiche Regeneration angewiesen sind.

Diese Erholungsphasen werden durch die, wenn auch nur fallweise, Ausdehnung der Maximalarbeitszeit verkürzt, was die Teilhabe behinderter Menschen am Erwerbsleben erschwert.

In diesem Zusammenhang ist auch die ersatzlose Streichung des § 7 Abs. 4a AZG problematisch, da so in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, die Bescheinigung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit der zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten als Instrument des Schutzes insbesondere behinderter ArbeitnehmerInnen entfällt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Hansjörg Hofer