

Corporate Social Responsibility wirklich leben

Anke van Beekhuis,
Geschäftsführerin des
Instituts für nachhaltige
Unternehmensentwicklung
TheRedHouse, erklärt **Helga
Jäger**, warum Vorurteile bei
der Anstellung von Menschen
mit Behinderungen
eigentlich obsolet sind.

Warum gibt es bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen immer noch Bedenken?

Anke van Beekhuis: Diese Frage beschäftigt mich durch meinen engen Kontakt mit sozialen Betrieben sehr oft. Gerade in Zeiten, in denen sich Unternehmen gerne mit den Begriffen »Nachhaltigkeit« und »Corporate Social Responsibility« schmücken, sieht die Realität leider oft noch anders aus. Integration ist immer noch schwierig, besonders durch Bedenken, dass ein Mitarbeiter mit Behinderung unkündbar sei. Zudem bestehen noch große Berührungsängste gegenüber Menschen mit Behinderungen. Die wenigsten Arbeitgeber wissen, dass z. B.

eine starke Diabetes oder ein amputierter Fuß zwar das Leben des Betroffenen beeinflusst, er je nach Tätigkeit aber voll arbeitsfähig ist. Menschen mit Behinderungen haben »besondere« Rechte in einem fixen Dienstverhältnis. Bis zur »Fixierung« gibt es aber Beratungsstellen wie Wien Work, die Unternehmer bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung begleiten, informieren und bei der Suche nach dem richtigen Mitarbeiter unterstützen.

Unterstützung für Unternehmen, wie kann man sich das vorstellen und wie ist der Ablauf?

Es gibt unterschiedliche Wege einen zukünftigen Mitarbeiter mit Behinderung

Besonderer Kündigungsschutz

(§ 8 des Behinderteneinstellungsgesetzes, www.bmask.at)

Neben der Einstellungsverpflichtung für Dienstgeber sieht das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) auch einen erhöhten Kündigungsschutz für behinderte Arbeitnehmer vor. Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten kann vom Dienstgeber nur unter Einhaltung einer Frist von zumindest vier Wochen und erst nach Zustimmung des bei den Landesstellen des Bundessozialamts errichteten Behindertenausschusses gekündigt werden. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist rechtsunwirksam, wenn dieser nicht in besonderen Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt.

Mit einer Novelle zum BEinstG wurde 2001 die Regelung getroffen, dass für die ersten sechs Monate eines neu gegründeten Dienstverhältnisses der Kündigungsschutz nicht zum Tragen kommt. Dadurch soll dem Dienstgeber die Möglichkeit gegeben werden, ein Dienstverhältnis mit einem behinderten Menschen ohne das allfällige Hemmnis des Kündigungsschutzes einzugehen und sich in diesem Zeitraum von der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu überzeugen.

Der besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte soll die leider noch immer bestehenden Nachteile behinderter Menschen am Arbeitsmarkt ausgleichen, nicht aber dazu führen, behinderte Mitarbeiter unkündbar zu machen.

Vielmehr ist im Rahmen der Kündigungsverfahren vor den Behindertenausschüssen bzw. vor der Berufungskommission beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine präzise Interessensabwägung vorzunehmen. Dabei sind unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des jeweiligen Einzelfalles das berechnete Interesse des Dienstgebers an der Auflösung des Dienstverhältnisses und die besondere soziale Schutzbedürftigkeit des zu kündigenden Dienstnehmers gegeneinander abzuwägen.



Anke van Beekhuis

zu rekrutieren. Diverse Beratungsstellen haben langjährige Erfahrung mit Menschen mit Behinderung und klären mit Unternehmen die Rahmenbedingungen und das Anforderungsprofil für einen neuen Mitarbeiter. Berater wie z. B. Mag. Andrea Angermann von Wien Work (Integrative Betriebe und AusbildungsgmbH, www.wienwork.at) suchen dann diese Person.

Ist ein Bewerber gefunden, kann dieser zunächst 2 bis 3 Wochen im Unternehmen ein kostenloses Praktikum absolvieren. In dieser Zeit besprechen Arbeitgeber und der potenzielle zukünftige Mitarbeiter eine weitere Zusammenarbeit. Schließen sie einen Dienstvertrag ab, hat der Mitarbeiter noch eine Probezeit von 4 Wochen, in der noch gekündigt werden kann. Der Unternehmer hat also insgesamt fast 2 Monate Zeit, sich wirklich zu entscheiden. Zusätzlich ist im Behinderteneinstellungsgesetz festgelegt, dass in den ersten sechs Monaten eines neuen Dienstverhältnisses kein Kündigungsschutz gilt. Der Arbeitgeber erhält durch Wien Work z. B. bis zu einem Jahr Unterstützung bei Fragen und in Krisensituationen.

Ihre Beschreibung der Kündigungsmöglichkeiten klingt sehr wirtschaftlich und zweckmäßig. Wo bleibt da der Mensch?

Stimmt und ist auch Thema in Unternehmen. Das Unternehmen soll vom neuen Mitarbeiter profitieren und ihn langfristig integrieren – Ziel ist eine Win-win-Situation und ein »Matching«, das eine dauerhafte Zusammenarbeit garantiert. Die ausgeweitete Kündigungszeit ist ein guter Rahmen, einander kennen zu lernen und Vorurteile abzubauen. Der Mitarbeiter hat ausreichend Zeit, sich einzuarbeiten. Falls es zu keinem fixen Dienstverhältnis kommt, lernt er trotzdem viel Neues kennen und seine Chancen am Arbeitsmarkt steigen.

Darf ein Mitarbeiter mit Behinderung entlassen werden?

Natürlich gelten die Entlassungsgründe laut Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung auch für Menschen mit Behinderung. *Gibt es Förderungen für Unternehmen, wenn sie Menschen mit Behinderungen einstellen?*

Es gibt verschiedene Förderungen, die zeitlich begrenzt oder langfristig möglich sind. Länge und Höhe sind immer abhängig von

der Person bzw. dem Grad der Behinderung. In Österreich haben Unternehmen keine Rechtsansprüche auf Förderungen. Beratungsstellen wie Wien Work informieren darüber sehr umfassend.

Warum sollen Unternehmen nicht in den Ausgleichsfonds einzahlen, sondern in integrative Arbeit investieren?

In unserer schnelllebigen Zeit ist es leicht möglich, selber chronisch zu erkranken oder bei einem Auto- oder Arbeitsunfall Gliedmaße zu verlieren. Eine Behinderung ist nicht nur angeboren. Wenn gesunde Mitarbeiter erleben, dass ihr Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen einstellt und mit dem Thema »Handicap« kein Problem hat, vermittelt er allen Mitarbeitern Sicherheit. Dies bindet Mitarbeiter und Unternehmen aneinander. Der Ausgleichsfond ist, wie wir alle wissen, zwar kostengünstiger, hat aber nicht die emotionalen und sozialen Vorteile, die zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg führen. Mit der Integration von Menschen mit Behinderung lebt der Arbeitgeber Corporate Social Responsibility und spricht nicht nur darüber. □

www.theredhouse.at



pma/IPMA- ZERTIFIZIERUNGEN FÜR NEUEN ERFOLGSSCHWUNG

Erfahren Sie mehr über die neuen
Zertifizierungsprogramme für
ProjektmanagerInnen unter
www.p-m-a.at/zertifizierungen

moving forward

IPMA[®]
international
project
management
association

pma
PROJEKT MANAGEMENT AUSTRIA
member of IPMA

www.p-m-a.at

