



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

An das
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Stubenring 1
1010 Wien
per E-Mail: 117@bmaw.gv.at

Wien, 13. Februar 2023

**Betrifft: 2022-0.917.425– Sammelverordnung zum Landarbeitsgesetz 2021 (LAG);
Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen bis Herren!

Die Behindertenanwaltschaft dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfes 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 Bundesbehindertengesetz Untersuchungen durch und gibt Empfehlungen und Berichte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ab.

II. Sozioökonomische Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

Allgemein hat sich Österreich durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) 2008 dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen eine volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und die gesellschaftliche Inklusion



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben (Art. 3 lit. c UN-BRK). Insbesondere verbietet Art. 27 UN-BRK das Recht auf einen gleichberechtigten Zugang zu und eine inklusive Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung zu gewährleisten, wozu insbesondere auch Arbeitsstätten barrierefrei auszugestalten sind (Art. 9 UN-BRK).

Diesbezüglich geben die einschlägigen ÖNormen und hier insbesondere die ÖNorm B1600, autoritative Mindestanforderungen für die barrierefreie Ausgestaltung von Gebäuden vor.

Außerdem wird in den Artikeln 5, 9 und 21 UN-BRK die Notwendigkeit der Bereitstellung von Angeboten und Strukturen zur Ermöglichung der Kommunikation in Gebärdensprache festgehalten, was eine Entsprechung auch in Art. 8 Abs. 3 B-VG findet.

III. Empfehlungen des Behindertenanwaltes

Zu Art. 1 (LF-AStV):

Insgesamt ist hier seitens der Behindertenanwaltschaft im Sinne des § 15 Abs. 6 neuerlich zu unterstreichen, dass in den Anwendungsbereich fallende Arbeitsstätten und Betriebsräume ex ante, schon im Zeitpunkt ihrer Errichtung, in Ansehung des Art. 9 UN-BRK und unter Beachtung der Maßgaben der ÖNorm B1600 möglichst umfassend barrierefrei auszugestalten sind, sodass die barrierefreie Adaptierung eines Arbeitsplatzes im Sinne des § 15 Abs. 1 bis 5 nur mehr eine Adaptierung entsprechend der individuellen Bedarfe eines Arbeitnehmerseiner Arbeitnehmerin im Einzelfall im Sinne der *reasonable accommodation* darstellen.

Insbesondere sei etwa in Bezug auf § 5 hervorgehoben, dass sich für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen behinderungsspezifische Anforderungen an die Beleuchtungsqualität ergeben können. Aus diesem Grund empfiehlt die Behindertenanwaltschaft hier, Arbeitsstätten und vor allem die individuellen Arbeitsplätze im Anlassfall mit einem, für die jeweiligen Mitarbeiter:innen adäquaten Beleuchtungsniveau auszustatten. Dies soll sowohl ein barrierefreies Arbeiten als auch die Erkennbarkeit und die sichere Wahrnehmung von Gefahrensituationen und -bereichen sicherstellen.



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Gleichsam stellt die Barrierefreiheit von Fluchtwegen, gesicherten Fluchtbereichen, Notausgängen und Stiegenhäusern nach Ansicht der Behindertenanwaltschaft eine besondere Priorität dar, sodass dies in den betreffenden Bestimmungen des 2. Abschnitts des vorliegenden Entwurfs verstärkt und gesondert zum Ausdruck gebracht werden sollte.

Dies gilt entsprechend auch für den 4. Abschnitt betreffend sanitäre Vorkehrungen und Sozialräume.

Um in Unfallsituationen (siehe 5. Abschnitt) ein rasches und lösungsorientiertes Handeln zu ermöglichen, weist die Behindertenanwaltschaft zudem nachdrücklich darauf hin, dass im Rahmen der Erste-Hilfe Ausbildung auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen eingegangen werden soll, damit die medizinische Erstversorgung für Menschen mit Behinderungen in diesen Situationen sichergestellt ist. Des Weiteren möchte die Behindertenanwaltschaft betonen, dass sowohl beim Einrichten und Betreiben von Erste-Hilfe-Räumen als auch bei der Ausstattung der Arbeitsstätte mit Mitteln und Einrichtungen zur Ersten Hilfe die Bedarfe von Beschäftigten mit Behinderungen unbedingt zu berücksichtigen sind.

In diesem Zusammenhang gilt insbesondere zu beachten, dass ein barrierefreier Zugang zu Erste-Hilfe Maßnahmen auch die barrierefreie Kommunikation in einer Unfallsituation umfasst, weshalb es aus Sicht der Behindertenanwaltschaft notwendig erscheint, die Bereitstellung wichtiger Informationen in Zusammenhang mit Erste-Hilfe Maßnahmen auch in leichter Sprache und Gebärdensprache zu gewährleisten.

Zu Art. 2 (LF-VbA):

Im Sinne des Art. 27 UN-BRK ist sicherzustellen, dass erforderlichenfalls am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen getroffen werden und insbesondere Schutzvorkehrungen, wie passende Arbeitskleidung, für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei ausgestaltet sind und relevante Informationen barrierefrei zur Verfügung gestellt werden.



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Zu Art. 3 (LF-SVP-VO):

Im Sinne der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in und der inklusiven Teilhabe an der Arbeitswelt, weist die Behindertenanwaltschaft darauf hin, dass die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen im Rahmen des § 4 ein integrales Element der erforderlichen Qualifikation von Sicherheitsvertrauenspersonen darstellen sollen.

Zu Art. 5 (LF-BRWO), 6 (LF-BRGO) und 7 (LF-BRF-VO):

Angesichts des hohen Stellenwerts der Partizipation in einer demokratischen Gesellschaft überhaupt und im Rahmen der Arbeitnehmerververtretung im Besonderen, ist Menschen mit Behinderungen jedenfalls die unmittelbare und höchstpersönliche Ausübung ihres Stimmrechts auf barrierefreie Weise in einem ihren Bedarfen entsprechenden Rahmen bei der Wahl zu den Organen der Belegschaftsvertretung, wie zum Beispiel der Betriebsratswahl oder der Rechnungsprüfer:innenwahl, zu ermöglichen.

Des Weiteren ist auch die Teilnahme an Veranstaltungen der Mitarbeiter:innenvertretung umfassend barrierefrei zu ermöglichen.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.^a Elke Niederl
(Stv. Behindertenanwältin)