

STELLUNGNAHME

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner
Objektivierungsgesetz (K-OG) geändert wird

Wien, am 06.10.2021

Der Österreichische Behindertenrat ist die Interessenvertretung der 1,4 Mio. Menschen mit Behinderungen in Österreich. In ihm sind 80 Mitgliedsorganisationen organisiert. Auf Grund der Vielfalt der Mitgliedsorganisationen verfügt der Österreichische Behindertenrat über eine einzigartige Expertise zu allen Fragen, welche Menschen mit Behinderungen betreffen.

Der Österreichische Behindertenrat dankt der Kärntner Landesregierung für die Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme und erlaubt sich diese wie folgt auszuführen:

Inhaltliches

Ad § 6 Abs 1a K-OG

Bereits § 4 Abs 6 lit und c K-OG sieht vor, dass Mitarbeiter*innen im Sekretariat eines Mitglieds der Landesregierung und in den Klubs und Interessengemeinschaften des Landtages ohne Ausschreibung und objektivierten Auswahlverfahren aufgenommen werden können. Begründet wird dies damit, dass

Regierungsmitglieder und Parteien die Möglichkeit haben sollen, Mitarbeiter*innen ihres Vertrauens zu rekrutieren.

§ 6 Abs 1a K-OG erweitert diese Regelung nun auch auf den Wechsel auf eine Planstelle. Wechselt also eine der oben genannten Personen auf eine Planstelle, muss sie dabei auch kein objektiviertes Auswahlverfahren durchlaufen. Vorausgesetzt diese Mitarbeiter*innen haben einerseits eine Prüfung (Dienstprüfung, krankenhausspezifische Basisausbildung oder gleichwertige Prüfung) positiv absolviert und können andererseits eine erfolgreiche Verwendungsdauer von sieben Jahren im Landesdienst aufweisen. Dabei ist weder im Gesetzestext noch in den Materialien geklärt, was unter einer „gleichwertigen Prüfung“ zu verstehen ist oder inwiefern die Verwendungsdauer „erfolgreich“ ist bzw. ob damit gemeint ist, dass diese ununterbrochen sein muss.

Der Entwurf sieht des Weiteren in § 6 Abs 1b K-OG auch eine Möglichkeit für Lehrlinge vor, nach Abschluss ihrer Lehrzeit in eine Planstelle wechseln zu können, ohne ein eigenes Auswahlverfahren für die angestrebte Stelle zu durchlaufen. Im Unterschied zu § 6 Abs 1a K-OG haben diese jedoch für die Lehrstelle bereits ein Objektivierungsverfahren erfolgreich bestanden und wurden anschließend in ihrem Lehrverhältnis zum Land entsprechend ausgebildet. Somit ist der Wechsel von einer Lehr- zu einer Planstelle nach der Meinung des Österreichischen Behindertenrats gerechtfertigt. Die Übernahme von Personen auf eine Planstelle, die nie ein Objektivierungsverfahren absolviert haben, ist jedoch äußerst bedenklich.

Ausschreibungen und Auswahl- bzw. Objektivierungsverfahren dienen nicht nur dazu, Personen mit den entsprechenden Fähigkeiten für eine bestimmte Stelle einzusetzen. Sie stellen auch sicher, dass Personen, die ansonsten benachteiligt werden würden, ebenfalls eine Chance haben, die Stelle zu bekommen. Außerdem dienen sie der Nachvollziehbarkeit und Transparenz. Damit sind sie wesentliche Werkzeuge, um auch Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung zu schützen.

Art 27 UN-BRK sichert die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit. Sie sollen wie alle anderen das Recht haben, ihren Lebensunterhalt verdienen zu können. Der Schutz vor Diskriminierung umfasst dabei Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, Weiterbeschäftigung sowie den beruflichen Aufstieg. Dies trägt wesentlich zu einem selbstbestimmten Leben bei.

Nach § 6 Abs 1a BEinstG haben Dienstgeber die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen ua den Zugang zur Beschäftigung, die Berufsausübung sowie den Aufstieg zu ermöglichen. Eine Ausdehnung des Verzichts von Objektivierungsverfahren steht dazu im Widerspruch.

Auch das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz dient dem Schutz von Menschen mit Behinderungen. Nach §§ 5 ff K-AG darf keine Person aufgrund einer Behinderung unmittelbar oder mittelbar in Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf

diskriminiert werden. Durch die Durchführung objektiver Auswahlverfahren inklusive Ausschreibung wird sichergestellt, dass keine Person von vornherein ausgeschlossen wird. Durch den Verzicht auf ein solches, wird die erweiterte Möglichkeit geschaffen, Menschen mit Behinderungen von bestimmten Arbeitsplätzen auszuschließen. Damit liegt zumindest eine mittelbare Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs 2 K-AG vor. Das Absehen von einem objektiven Auswahlverfahren, um Personen des Vertrauens weiterführend in Planstellen einsetzen zu können, ist als Maßnahme auch weder angemessen noch erforderlich (siehe § 2 Abs 2 lit a K-AG). Hervorzuheben ist, dass der Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf auch ausdrücklich auf Planstellen Bezug nimmt. § 8 K-AG legt fest, dass selbst die Formulierung der Ausschreibungen diskriminierungsfrei erfolgen muss. Ein gänzlich Absehen davon, ist demnach nicht denkbar. In § 30 K-AG wird das Land sogar dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, damit Menschen mit Behinderungen die Ausübung ihres Dienstes oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird. Demnach ist das Abgehen von einem Auswahlverfahren auch mit dem K-AG unvereinbar.

Vorschlag des Österreichischen Behindertenrats

Bereits die geltende Bestimmung des § 4 Abs 6 K-OG ist schwer mit den oben angeführten Bestimmungen in Einklang zu bringen. Eine Erweiterung dieser Regelung ist definitiv nicht tragbar. Aufgrund der ungerechtfertigten Maßnahme, die das Abgehen vom Objektivierungsverfahren darstellt und dem Umstand, dass unklare Begriffe im Gesetzestext verwendet werden, ist § 6 Abs 1a K-OG nach der Ansicht des Österreichischen Behindertenrats ersatzlos zu streichen.

Mit besten Grüßen

Für Präsident Mag. Michael Svoboda

Dr.ⁱⁿ Stefanie Lagger-Zach