

„Reden wir doch einfach offen darüber“

Seit 16 Jahren ist Andreas Gößler ehrenamtlich als Behindertenvertrauensperson an der TU Graz im Einsatz. Im Interview gibt er Einblick in seine Tätigkeit und plädiert für einen offenen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung.

Ines Hopfer-Pfister

Herr Gößler, was sind Ihre Aufgaben als Behindertenvertrauensperson an der TU Graz?

Andreas Gößler: Ich informiere Kolleginnen und Kollegen über alle Arten von Behinderung, berate über Fördermöglichkeiten und unterstütze bei der Antragstellung. Daneben bin ich in die barrierefreien Um- und Neubauten eingebunden.

Wie viele Anfragen haben Sie und Ihre Stellvertreterinnen Brigitte Bitschnau und Daniela Agrinz?

Gößler: Es läuft an der TU Graz sehr gut, es gibt sehr selten interne Probleme. Neubauten werden barrierefrei errichtet. Die Anfragen, die mich erreichen, sind meist situationsbezogen: bauliche Adaptierungen, oder eine Behinderung tritt plötzlich auf, wie gehe ich damit um?

Was meinen Sie damit? Welche Art von Behinderung tritt plötzlich auf?

Gößler: Zum Beispiel eine Krebserkrankung, die eine Chemotherapie mit sich bringt. Oder multiple Sklerose, Diabetes, Depressionen, Herzinfarkte, Lungenkrankheiten, psychische Erkrankungen wie Platzangst. Jede Art von Krankheit, die mich und meine Arbeit behindert. Den Begriff Behinderung müssen wir breiter sehen. Es gibt nicht nur die typisch sichtbaren Behinderungen wie eine Geh- oder Sehbehinderung.

Was sind die häufigsten Anfragen an Sie?

Gößler: Kann ich diese Behinderung überhaupt beantragen und wie kann ich sie beantragen?

Wie läuft das ab?

Gößler: Ich stelle einen Antrag beim Sozialministeriumservice, lege medizinische Unterlagen bei, daraus folgt die prozentuelle Einschätzung der Erwerbsminderung bzw. der Behinderung. Je nach prozentuellem Grad der Erwerbsminderung bzw. der Behinderung kann es im Privat-

bereich zu Steuerbefreiungen, Zuschüssen bei Arztkosten oder Ähnlichem kommen.

Was bringt die Bekanntgabe einer Behinderung am Arbeitsplatz?

Gößler: Dienstlich betrachtet beginnt die prozentuelle Einstufung erst zu greifen, wenn ich den sogenannten Status „begünstigte/r Behinderte/r“ beantragen möchte. Begünstigte Behinderte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent. Auch hier erfolgt die Antragstellung ausschließlich über das Sozialministeriumservice. Ein ärztlicher Sachverständiger oder eine ärztliche Sachverständige stellt den Grad der Behinderung fest.



Andreas Gößler, Behindertenvertrauensperson der TU Graz, im Interview.

Was bringt TU Graz-Mitarbeiter/innen der Status „begünstigte/r Behinderte/r“?

Gößler: An der TU Graz ist im Kollektivvertrag verankert, dass „begünstigte Behinderte“ eine Woche mehr Urlaub haben, und es gibt einen Gratisparkplatz für Inhaber/innen des § 29b-Ausweises. Weitere Vorteile dieses Status sind erhöhter Kündigungsschutz (nach vier Jahren Beschäftigungsverhältnis), Förderungen im beruflichen Bereich, Lohnsteuerfreibetrag (kann bei einem Grad der Behinderung ab 25 Prozent beim Finanzamt beantragt werden) sowie Fahrpreismäßigungen. Die TU Graz zahlt für begünstigte Behinderte weniger Lohnnebenkosten.

Wie viele betroffene Mitarbeiter/innen gibt es an der TU Graz?

Gößler: An der TU Graz gibt es rund 40 Personen mit dem Status „begünstigte/r Behinderte/r“. Die Dunkelziffer von Personen mit einer Behinderung ist mit Sicherheit viel höher: Personen, die es nicht wissen, dass sie die Behinderung melden können, bzw. Personen, die es nicht melden wollen. Ich verstehe es natürlich, für die Betroffenen ist es oft schwierig, diesen Schritt zu gehen und die Behinderung offiziell zu machen, es gibt Ängste, wie die Umwelt darauf reagiert. Aber ich versuche, Mut zu machen: Reden wir doch einfach offen darüber.

Welche Services bietet die TU Graz für Personen mit Behinderung?

Gößler: Neben der einen Woche Zusatzurlaub und dem Gratisparkplatz für § 29b-Ausweis-Inhaber/innen stellt die TU Graz vielfältige Hilfsmittel zur Verfügung, die das Arbeiten erleichtern. Die Unterstützung wird individuell an die jeweiligen Betroffenen angepasst: Brailleschrift für eine blinde Person, Barrierefreiheit auf allen Ebenen für eine gehbehinderte Person, spezielle Schreibtische, Bürosessel etc. Jeder Fall ist gesondert zu betrachten: Die eine Person braucht mehr Pausen, die andere Person einen größeren Monitor. Daher ist es auch so immens wichtig, dass Vorgesetzte über die Einschränkung Bescheid wissen – nur so können alle Beteiligten adäquat darauf reagieren.

Ihren Erfahrungen zufolge: Wie reagieren das Arbeitsumfeld und die Führungskraft nach einem derartigen „Outing“?

Gößler: Durchwegs positiv. Die betroffene Person mit der Behinderung ist erleichtert, dass es endlich „raus ist“, und die Führungskraft kann sich auf die neue Situation einstellen. Es ist eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Diese Erfahrungen habe ich immer wieder an der TU Graz gemacht, das möchte ich wirklich betonen. ■