

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNG BEHINDERTER MENSCHEN

Für die Beschäftigung von behinderten Menschen stellt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eine wichtige Rechtsgrundlage dar. Der Zweck des BEinstG ist die Erhaltung des Arbeitsplatzes für begünstigt Behinderte und deren Eingliederung in den Arbeitsprozess.

Ab 1.1.2011 entfällt der Kündigungsschutz vorübergehend: Begünstigt Behinderte, die ab 2011 neu eingestellt werden, können innerhalb der ersten 4 Jahre gekündigt werden.

Beschäftigungspflicht für Betriebe

Arbeitgeber, die mehr als 25 MitarbeiterInnen beschäftigen, sind verpflichtet, begünstigte Behinderte einzustellen. Wird diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, muss der Betrieb jährlich eine Ausgleichstaxe zahlen. Die Anzahl der einzustellenden Personen mit Behinderung wird als Pflichtzahl bezeichnet, die vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen berechnet wird.

Je 25 MitarbeiterInnen muss mindestens ein/e begünstigte/r Behinderte/r beschäftigt werden (§2 BEinstG). Bei der Anzahl der beschäftigten MitarbeiterInnen werden Lehrlinge bzw. die bereits beschäftigten begünstigten Behinderten nicht mitgerechnet.

Kommt ein Unternehmen der Beschäftigungspflicht nicht nach, ist es verpflichtet, eine Ausgleichstaxe zu leisten: **pro Monat**
EUR 232.- bis 99 MitarbeiterInnen
EUR 325.- ab 100 MitarbeiterInnen
EUR 345.- ab 400 MitarbeiterInnen

Begünstigte Behinderte

Begünstigte Behinderte sind Personen mit mindestens 50% Behinderung, StaatsbürgerInnen von Vertragspartnern des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist und Personen mit einem Aufenthaltstitel: „Daueraufenthalt-EG“, „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“, „Daueraufenthalt – EG“ eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union, denen eine

Niederlassungsbewilligung nach § 49 Abs. 2, 3 und 4 NAG erteilt wurde.

Die Behinderung wird auf Antrag des/der Behinderten beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen festgestellt.

Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt nach medizinischen Gesichtspunkten und ist von der tatsächlichen ausgeübten Berufstätigkeit unabhängig. Die Ursache der Behinderung ist dabei unerheblich. Über den Grad der Behinderung entscheidet das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen mittels Bescheid („Feststellungsbescheid“). Es besteht kein Zwang zur Feststellung der Behinderung.

Pflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Der/die ArbeitgeberIn darf – speziell auch in Hinblick auf das Behindertengleichstellungsgesetz – generell Menschen mit Behinderung nicht schlechter stellen als nicht behinderte Personen. Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, auf den Gesundheitszustand seiner MitarbeiterInnen Rücksicht zu nehmen und sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend einzusetzen. Bei Fragen kann sich der/die DienstgeberIn an die Arbeitsassistenzeinrichtungen und Behörden wenden.

Das Entgelt darf auf Grund der Behinderung nicht gemindert werden. Bei behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen kann ein Lohnkostenzuschuss beantragt werden. In einigen Kollektivverträgen ist für behinderte Menschen ein Zusatzurlaub vorgesehen.



Besonderer Kündigungsschutz

Bei begünstigt Behinderten (mindestens 50% Behinderung) kann von der/dem ArbeitgeberIn eine Kündigung rechtswirksam nur dann ausgesprochen werden, wenn der beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen eingerichtete Behindertenausschuss vorher die Zustimmung dazu erteilt. Vorübergehend entfällt ab 1.1.2011 der besondere Kündigungsschutz bei **neu** begründeten Dienstverhältnissen: Begünstigt Behinderte, die ab dem Jahr 2011 **neu eingestellt** werden, **können innerhalb der ersten vier Jahre** wie jede/r andere DienstnehmerIn gekündigt werden.

Bei bereits bestehenden Dienstverhältnissen gilt der Kündigungsschutz ab dem Datum der Antragstellung über die Feststellung der Behinderung beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen und mindestens 50% Behinderung:

- wenn das Dienstverhältnis bereits mindestens ½ Jahr bestanden hat
- wenn die Behinderung als Folge eines Arbeitsunfalls eingetreten ist

Nachträgliche Zustimmung zur Kündigung

Es ist im Kündigungsverfahren eine **nachträgliche Zustimmung** zur bereits ausgesprochenen Kündigung zu erteilen, wenn dem Dienstgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war bzw. nicht bekannt sein konnte, dass die/der DienstnehmerIn dem begünstigten Personenkreis angehört.

Der Kündigungsschutz wirkt nicht

- während der Probezeit (höchstens 1 Monat, ausgenommen Lehrlinge)
- bei **neu begründeten** Dienstverhältnissen innerhalb der ersten **4 Jahre**
- während einer Befristung (Arbeitsverhältnis endet nicht durch Kündigung sondern Zeitablauf)
- bei folgenden Beendigungen des Arbeitsverhältnisses:
 - Kündigung oder vorzeitiger Austritt durch DienstnehmerIn
 - Lösung im beiderseitigen Einverständnis
 - Begründete fristlose Entlassung

Zustimmung des Behinderten- ausschusses zur Kündigung

Der/die ArbeitgeberIn muss im Antrag auf Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung Kündigungsgründe angeben. Im anschließenden Ermittlungsverfahren durch das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen haben beide Parteien die Gelegenheit, ihre Standpunkte zu vertreten. Der Behindertenausschuss entscheidet in einer nicht öffentlichen Sitzung.

Dem/der DienstgeberIn wird die Fortsetzung des Dienstverhältnisses besonders dann nicht zugemutet werden können, wenn

- der Tätigkeitsbereich des/der begünstigten Behinderten entfällt,
- der/die begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der/die DienstgeberIn nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz ihrer/seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann,
- der/die begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegen stehen (§8 BEinstG).

Erst nach Rechtskraft des Bescheides über die Zustimmung kann die Kündigung ausgesprochen werden, d.h. erst dann beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Gegen den Bescheid des Behindertenausschusses kann Berufung im Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen eingelegt werden.

Telefon: 87871-0

