



BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Abteilung Sozialpolitik

INHALTSVERZEICHNIS

Wer ist "begünstigter Behinderter" ?	3
Wie ist die Begünstigung nachzuweisen ?	3
Feststellungsbescheid des Bundessozialamtes	3
Rechtskräftiger Bescheid einer anderen Behörde	3
Wann werden die Begünstigungen wirksam ?	4
Wann besteht eine Beschäftigungspflicht ?	4
Wie wird die Pflichtzahl berechnet ?	5
Wer wird auf die Pflichtzahl angerechnet	6
Was geschieht bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht ?	7
Gibt es Prämien für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ?	8
Prämien für Behinderte in Ausbildung, Befreiung von Abgaben	8
Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?	8
Integrationsbeihilfe	8
Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe, Entgeltbeihilfen	10
Förderung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	11
Technische Arbeitshilfen	12
Zuschüsse zu Schulungskosten	12
Gebärdensprachdolmetschkosten	12
Projektförderungen	13
Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt	14
Wer ist davon betroffen ?	14
Was umfasst das Diskriminierungsverbot ?	14
Was ist eine Diskriminierung ?	15
Welche Rechtsfolgen zieht eine Diskriminierung nach sich ? ...	16
Wie können Ansprüche wegen Diskriminierung durchgesetzt werden ?	17
Anlauf- und Informationsstellen	18
Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung	18
Was muss bei der Kündigung eines begünstigten Behinderten beachtet werden ?	19
Welche Kündigungsgründe gibt es ?	20
Wie lange ist die Kündigungsfrist ?	21
Wo ist die Zustimmung zur Kündigung zu beantragen ?	21
Gibt es Ausnahmen vom Kündigungsschutz ?	21
Probezeit und Befristung	22
Wichtige Adressen	24

⇒ Wer ist “begünstigter Behinderter” ?

Als **Behinderung** gilt die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden (das ist ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich 6 Monate) körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.

Begünstigte Behinderte sind österreichische Staatsbürger, Staatsbürger aus EWR-Mitgliedstaaten oder Flüchtlinge mit bescheidmäßiger Asylgewährung, deren **Grad der Behinderung mindestens 50 Prozent** beträgt und deren Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten mit **Bescheid festgestellt (Nachweis)** wurde.

Der **Arbeitgeber** hat im Verfahren über die Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten **keine Parteistellung**. Er kann daher einen Bescheid, mit dem die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten festgestellt wird, **nicht** mit einem Rechtsmittel **bekämpfen**.

⇒ Wie ist die Begünstigung nachzuweisen ?

○ Feststellungsbescheid des Bundessozialamtes

Die Anerkennung der Behinderteneigenschaft erfolgt regelmäßig durch Bescheid des Bundessozialamtes: Das Bundessozialamt hat auf Antrag des Behinderten unter Beiziehung von ärztlichen Sachverständigen den Grad der Behinderung einzuschätzen und, sofern dieser mindestens 50 Prozent beträgt, die Zugehörigkeit des Antragstellers zum Kreis der begünstigten Behinderten festzustellen.

○ Rechtskräftiger Bescheid einer anderen Behörde

Als Nachweis für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gilt auch der letzte rechtskräftige Bescheid über die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit (=Grad der Behinderung) mit mindestens 50 Prozent eines

- Bundessozialamt nach dem Kriegsopferversorgungs- bzw. Heeresversorgungsgesetz;
- Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung (Urteil eines Arbeits- und Sozialgerichtes);
- Landeshauptmannes (des Bundesministers) nach dem Opferfürsorgegesetz;
- Trägers in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge.

Zusätzlich erforderlich ist in diesen Fällen eine Erklärung des begünstigten Behinderten: Die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten auf Grund eines derartigen Nachweises erlischt mit Ablauf des dritten Monats nach Eintritt der Rechtskraft des jeweiligen Bescheides bzw. Urteiles, sofern nicht der begünstigte Behinderte innerhalb dieser Frist beim Bundessozialamt erklärt, weiterhin dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehören zu wollen.

⇒ **Ausnahme: Bescheide, die vor 1. 1. 1999 in Rechtskraft erwachsen sind:**

Bis 31. 12. 1998 bereits in Rechtskraft erwachsene Bescheide oder Urteile werden dadurch allerdings nicht berührt. Eine gesonderte Erklärung des Behinderten ist in diesen Fällen daher nicht erforderlich.

⇒ **Wann werden die Begünstigungen wirksam ?**

Die Begünstigungen des Behinderteneinstellungsgesetzes - insbesondere der besondere Kündigungsschutz ⚡ - werden **frühestens** mit dem Tag des Einlangens des Antrages des Behinderten beim Bundessozialamt wirksam.

Wird der Antrag jedoch **unverzüglich nach dem Eintritt der Behinderung** gestellt, dann gelten die Begünstigungen bereits ab dem Ersten des Monats, in dem der Antrag eingelangt ist.

⇒ **Wann besteht eine Beschäftigungspflicht ?**

Arbeitgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Arbeitnehmer (zum

Begriff des Arbeitnehmers (§) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Arbeitnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen.

Sind die Strukturen eines Wirtschaftszweiges so ausgestaltet, dass trotz Nutzung aller technischen Möglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen eine Beschäftigung von Behinderten im vorgegebenen Ausmaß nicht möglich ist, kann das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz für diesen Wirtschaftszweig die für die Beschäftigungspflicht maßgebliche Grenzzahl (25) durch eine nach dem 1. 1. 2000 neu zu erlassende **Verordnung** so abändern, dass nur auf je höchstens 40 Arbeitnehmer mindestens ein begünstigter Behinderte einzustellen ist.

Andererseits kann durch Verordnung auch bestimmt werden, dass bestimmte Arbeitsplätze, die sich für die Beschäftigung von Behinderten besonders eignen, diesen vorzubehalten sind.

⇒ Wie wird die Pflichtzahl berechnet ?

Die **Pflichtzahl** ist die Zahl der begünstigten Behinderten, die der Arbeitgeber auf Grund der Gesamtzahl seiner Arbeitnehmer einzustellen hat.

Die Pflichtzahl wird **auf Grund der Gesamtzahl der Arbeitnehmer berechnet**, die ein Arbeitgeber im Bundesgebiet beschäftigt. Maßgeblicher Stichtag ist dabei jeweils der Erste eines jeden Kalendermonats. Grundlage für die Berechnung sind die am Stichtag zur Sozialversicherung gemeldeten Arbeitnehmer.

Als Arbeitnehmer im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gelten:

- Personen, die in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden (ausgenommen Lehrlinge);
- Personen, die zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, eine abgeschlossene Hochschulausbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulausbildung beschäftigt sind;
- Heimarbeiter.

- ☞ Das Behinderteneinstellungsgesetz macht keinen Unterschied zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Für die Berechnung der maßgeblichen Gesamtzahl der Arbeitnehmer sind daher auch Teilzeitbeschäftigte (und geringfügig Beschäftigte) voll mitzuzählen.

Bei der Berechnung der Pflichtzahl sind nach dem Behinderteneinstellungsgesetz NICHT zu berücksichtigen:

- Lehrlinge und freie Dienstnehmer
- die im Unternehmen beschäftigten begünstigten Behinderten
- Wochengeldbezieherinnen, ArbeitnehmerInnen im Karenzurlaub, Präsenzdienster oder Bezieher von Krankengeld der GKK und Bezieher eines Übergangsgeldes
- Inhaber von Amtsbescheinigungen und Opferausweisen.

⇒ Wer wird auf die Pflichtzahl angerechnet

Steht fest, wie viele begünstigte Behinderte auf Grund der Gesamtzahl der Arbeitnehmer zu beschäftigen wären, wie hoch also die Pflichtzahl ist, ist zu ermitteln, wie viele Behinderte am Stichtag jeweils tatsächlich im Unternehmen beschäftigt waren.

Auf die Pflichtzahl angerechnet wird **jeder im Betrieb beschäftigte begünstigte Behinderte** (somit auch jeder Behinderte in Ausbildung und behinderte Bezieher von Kranken-, Wochen- und Übergangsgeld) sowie ein Arbeitgeber mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent.

Bestimmte Behinderte werden doppelt angerechnet, zählen also für zwei Pflichtstellen:

- Blinde;
- begünstigte Behinderte
- vor Vollendung ihres 19. Lebensjahres sowie im Falle einer Ausbildung bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses;
- nach Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn der Grad der Behinderung mindestens 70 Prozent beträgt;
- nach Vollendung des 55. Lebensjahres;

- wenn sie überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhls angewiesen sind.
- Inhaber von Amtsbescheinigungen und Opferausweisen vor Vollendung des 19. und nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

⇒ Was geschieht bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht ?

Bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht wird vom Bundessozialamt jährlich im Nachhinein für das vorangegangene Kalenderjahr eine **Ausgleichstaxe** vorgeschrieben.

Die Ausgleichstaxe wird jährlich angepasst und beträgt für die Jahre 2005 und 2006 € 201,- bzw. € 206,-/monatlich für jede nicht mit einem begünstigten Behinderten besetzte Pflichtstelle.

Die Ausgleichstaxe wird nach Ablauf von vier Wochen nach Eintritt der Rechtskraft des Bescheides, mit dem die Ausgleichstaxe vorgeschrieben wurde, fällig. Sie ist spätestens bis zum Fälligkeitszeitpunkt unaufgefordert an das Bundessozialamt einzuzahlen.

Die eingezahlten Ausgleichstaxen fließen dem **Ausgleichstaxfonds** zu. Diese Mittel sind zweckgebunden zu verwenden, insbesondere für die Vergabe von Leistungen direkt an begünstigte Behinderte oder an Arbeitgeber, die begünstigte Behinderte beschäftigen.

Gegen eine unrichtige Ausgleichstaxvorschrift kann binnen zwei Wochen nach Zustellung schriftlich Vorstellung erhoben werden. Eine Vorstellung hat aufschiebende Wirkung. Die auf Grund der Vorstellung ergehende neuerliche Entscheidung des Bundessozialamtes kann mit Berufung an die Bundesberufungskommission bekämpft werden.

⇒ Gibt es Prämien für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ?

○ Prämien für Behinderte in Ausbildung

Prämien für die Beschäftigung von begünstigten Behinderten gibt es für Behinderte in Ausbildung in Höhe der für das jeweilige Kalenderjahr gültigen Ausgleichstaxe. Über die Zuerkennung der Prämien hat das Bundessozialamt zu entscheiden. Wird die Prämie nicht schon von Amts wegen zuerkannt, muss die Prämie binnen drei Jahren vom Ende des Kalenderjahres an, für das sie begehrt wird, beantragt werden.

○ Befreiungen von Abgaben

- Arbeitslöhne, die an begünstigte Behinderte gezahlt werden, unterliegen nicht der Kommunalsteuerpflicht.
- Weiters ist von solchen Arbeitslöhnen kein Dienstgeberbeitrag zum Familienausgleichsfonds (DB) und kein Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) zu entrichten.

⇒ Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

○ Integrationsbeihilfe

Arbeitgeber erhalten bei Einstellung eines arbeitssuchenden Behinderten (Voraussetzung: zumindest einen Tag ohne vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis) einen leistungsunabhängigen Zuschuss zu den Lohnkosten, wenn der Behinderte in den letzten beiden Jahren nicht beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. Eine Beihilfengewährung ist auch möglich, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis in der Dauer von mindestens sechs Monaten eingegangen wird. Keine Förderung erfolgt bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Die maximale Gewährungsdauer beträgt drei Jahre.

Voraussetzung für die Gewährung einer Integrationsbeihilfe ist
bei Personen bis 23 Jahre (Jugendliche):

- Vorliegen einer Behinderung von mindestens 30 Prozent; im Falle der beruflichen Erstintegration auch Schulabgänger aus Sonderschulen, Jugendliche mit festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf im letzten Pflichtschuljahr, sowie Schulabgänger, die im letzten Pflichtschuljahr in Einzelgegenständen nach dem Sonderschullehrplan unterrichtet wurden.
- Bei Absolvierung einer integrativen Berufsausbildung (verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung) kann eine Integrationsförderung zuerkannt werden, wenn eine Betreuung durch die Berufsausbildungsassistenz erfolgt und im Vorfeld die Eignung des Jugendlichen im Rahmen eines Clearings festgestellt wurde.

bei Personen ab 24 Jahre:

- Vorliegen einer Behinderung von mindestens 50 Prozent; bei einer Arbeitslosigkeit über sechs Monate von mindestens 30 Prozent.
- ☞ Die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten ist nicht erforderlich !

Die Abklärung des Behinderungsgrades bzw der schulischen Förder Voraussetzungen erfolgt durch das Bundessozialamt. Hierzu wird eine möglichst frühzeitige Kontaktaufnahme empfohlen.

Die Höhe der Integrationsbeihilfe beträgt maximal € 1.000,- monatlich. Die konkrete Zuschusshöhe bemisst sich nach der Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit und nach der Art des Arbeitsverhältnisses.

- 📁 Der Antrag des Arbeitgebers auf Gewährung einer Integrationsbeihilfe (Formular beim Bundessozialamt erhältlich) ist grundsätzlich vor Beginn, spätestens jedoch

innerhalb von drei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw nach Ablauf einer Förderung durch einen anderen Rehabilitationsträger (zB AMS) beim Bundessozialamt einzubringen.


○ Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Zur **Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen** können Arbeitgebern auf Antrag leistungsunabhängige Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen zuerkannt werden.

Voraussetzungen für die Zuerkennung dieser Beihilfe sind

- bei Jugendlichen (unter 24 Jahre) ein Grad der Behinderung von mindestens 30 Prozent, bei Personen ab 24 Jahre ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent, wobei die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten nicht erforderlich ist,
- eine bestehende Gefährdung des (vollversicherungspflichtigen) Arbeitsverhältnisses, zB durch den wirtschaftlichen Wandel oder Ausbildungsdefizite im IT-Bereich.

Die Höhe der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe beträgt maximal 50 Prozent des Bruttolohnes bzw maximal € 1.000,- monatlich. Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens eines begünstigt Behinderten kann zur Sicherung des gefährdeten Arbeitsverhältnisses ein Zuschuss bis zu maximal € 1.000,- monatlich zuerkannt werden.

 **Antragsformulare** können beim Bundessozialamt angefordert werden.

○ Entgeltbeihilfen


Entgeltbeihilfen an den Arbeitgeber können zur Begründung oder Fortsetzung eines Beschäftigungsverhältnisses nach Eintritt der Behinderung gewährt werden, sofern **kein Ausgleich eines Leistungsdefizites** durch andere Maßnahmen möglich ist.

Förderbar sind sowohl befristete als auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse **mit begünstigten Behinderten**, jedoch nur bei

Entlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze.


Eine **Zuschussgewährung** kann nur bei einer im Vergleich zu einem nicht behinderten Arbeitnehmer gegebener **Leistungsminderung** erfolgen. Allerdings muss die Leistungsfähigkeit des behinderten Arbeitnehmers mindestens 50 Prozent der Normalleistung eines nicht behinderten Arbeitnehmers in gleicher Verwendung betragen.

Die **Zuschusshöhe** richtet sich nach der **Leistungseinschränkung** und kann bis zu 50 Prozent des **Bruttoentgeltes** (ohne Sonderzahlungen, Akkordzuschläge, Leistungszuschläge, freiwillige DG-Leistungen), höchstens aber € 650,- monatlich betragen.

 **Antrag des Arbeitgebers auf Gewährung einer Entgeltbeihilfe** (Formular des Bundessozialamtes), Zuschussgewährung frühestens ab Beginn des Monats, in dem der Antrag beim Bundessozialamt eingelangt ist.

○ Förderung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Förderung an den Arbeitgeber bei Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze, wenn

- eine Einstellung ohne Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes unmöglich wäre oder
 - eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes bestünde (zB rollstuhlgerechter Umbau nach Unfall).
-  Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer mindestens dreijährigen Weiterbeschäftigung bzw Nachbesetzung mit Behinderten, ansonsten Rückzahlungspflicht.

Der Arbeitgeber hat sich an den Kosten mit 50 Prozent zu beteiligen (zB bei Büroausstattung), behinderungsbedingte Kosten (zB Spezialmonitor und Vergrößerungssoftware für Sehbehinderte) werden zu 100 Prozent gefördert. Bei baulichen Adaptierungen (insbesondere im Sanitärbereich) erfolgt eine Kostenübernahme zu 100 Prozent, wenn der Arbeitgeber nicht einstellungspflichtig ist oder

begünstigte Behinderte über die gesetzliche Verpflichtung hinaus beschäftigt.

- 📁 **Antrag des Arbeitgebers** unter Anschluss von drei Kostenvoranschlägen, gegebenenfalls (betriebs-)ärztliches Attest, Bauunterlagen (Plan, Bewilligung).

○ Technische Arbeitshilfen

Möglichkeit einer **Kostenübernahme bis zu 100 Prozent** zur Beschaffung, Instandsetzung oder Reparatur von behinderungsausgleichenden Arbeitshilfen (unmittelbarer Zusammenhang mit Berufsausübung ist erforderlich, nicht gefördert wird eine übliche, nicht unmittelbar wegen der Behinderung erforderliche Büroausstattung wie etwa Handy, Fax oder PC).

- 📁 **Formloser Antrag**, der vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterfertigen ist, unter Anschluss von drei Kostenvoranschlägen, (betriebs-)ärztliches Attest.

○ Zuschüsse zu Schulungskosten

Gefördert werden - unter Kostenbeteiligung des Arbeitgebers - betriebsexterne oder durch externe Ausbilder durchgeführte betriebsinterne Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Erlangung oder Erhaltung des Arbeitsverhältnisses eines Behinderten erfolgen, soweit die Kosten nicht von anderen Trägern übernommen werden.

- 📁 **Formloser Antrag** des Arbeitgebers unter Anschluss von drei Kostenvoranschlägen und einer Teilnahmebestätigung bzw eines Erfolgsnachweises.

○ Gebärdensprachdolmetschkosten

Dolmetschkosten für qualifizierte Gebärdensprachdolmetscher können übernommen werden, wenn die Dolmetschleistung für die Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist (zB für betriebliche Schulungen oder Dienstbesprechungen). Die Verrechnung der Kosten erfolgt direkt zwischen dem Dolmetscher

und dem Bundessozialamt.

- 📁 **Antrag** (Formular des Bundessozialamtes) des Arbeitnehmers unter Anschluss einer Teilnahmebestätigung durch den Arbeitgeber bzw. Schulungseinrichtung und der Rechnung (Abwicklung übernimmt im Regelfall der Dolmetscher).

○ **Projektförderungen**

Im Rahmen der Projektförderung gibt es eine Reihe von Maßnahmen. Besonders hingewiesen wird auf die Möglichkeit, eine **Arbeitsassistenten** in Anspruch zu nehmen:

- Arbeitsassistenten haben die Aufgabe, behinderte Arbeitnehmer mit beruflichen und sozialen Problemen intensiv zu beraten und zu betreuen, um ihnen zu einer dauerhaften Eingliederung in das Erwerbsleben zu verhelfen.
- Die Arbeitsassistenten soll insbesondere auch begleitend tätig werden und bei auftretenden Problemen am Arbeitsplatz durch eingehende Gespräche mit dem beschäftigten Behinderten, dem Arbeitgeber und den Arbeitskollegen des behinderten Mitarbeiters vorbeugend zu einer den Interessen aller Beteiligten gerecht werdenden Lösung beitragen.

⇒ **Die Inanspruchnahme der Arbeitsassistenten ist kostenlos.**

- 📁 Die Arbeitsassistenten wird durch Intervention des Arbeitnehmers bzw. Arbeitssuchenden, des Arbeitgebers, des Bundessozialamtes oder anderer Behörden tätig. Grundvoraussetzung für das Tätigwerden ist das Einverständnis der Betroffenen.

Jugendlichen, die an einer **integrativen Berufsausbildung** teilnehmen (verlängerte Lehre, Teilqualifizierung) steht die **Berufsausbildungsassistenten** als Betreuungshilfe mit dem Ziel einer positiven Absolvierung der inner- und außerbetrieblichen Ausbil-

derung zur Verfügung. Die Unterstützungsleistungen für die Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe werden bereits vor Abschluss des Ausbildungsvertrages angeboten. Im Vorfeld wird die Eignung der Jugendlichen im Rahmen eines Clearings überprüft.

○ Allgemeines

Vor Realisierung eines zu fördernden Vorhabens ist eine **Kontaktnahme mit dem Bundessozialamt** unbedingt zu empfehlen. Auf die Gewährung von Förderungen besteht **kein Rechtsanspruch**.

⇒ Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt

⇒ Wer ist davon betroffen ?

Der Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes in der Arbeitswelt umfasst **Dienstverhältnisse** aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen sowie die sonstige Arbeitswelt, soweit sie in die Zuständigkeit des Bundes fallen. Mit umfasst sind auch Lehrverhältnisse, Heimarbeitsverhältnisse und arbeitnehmerähnliche Verhältnisse (wie zB freie Dienstverträge). Ebenfalls vom Schutzbereich umfasst ist jeder Elternteil, der auf Grund der Behinderung eines Kindes, das er betreut, diskriminiert wird. Das gilt auch für die Betreuung naher Angehöriger.

Keine Voraussetzung dagegen ist die mit Bescheid festgestellte Zugehörigkeit zum „Kreis der begünstigten Behinderten“. Das Vorliegen einer Behinderung im Sinne einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung der Sinnesfunktionen (dazu ↗) reicht aus.

⇒ Was umfasst das Diskriminierungsverbot ?

Niemand darf auf Grund seiner Behinderung **unmittelbar oder mittelbar diskriminiert** werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
8. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
9. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
10. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnung keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

⇒ Was ist eine Diskriminierung ?

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dass diese durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Eine Diskriminierung liegt jedoch dann nicht vor, wenn bei der Ungleichbehandlung das diskriminierende Merkmal auf Grund der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Aus-

übung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Eben so wenig liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen rechtswidrig oder wegen „unverhältnismäßiger Belastungen“ unzumutbar wäre. Bei der Prüfung, ob Belastungen „unverhältnismäßig“ sind, sind der damit verbundene Aufwand und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Möglichkeit, für die entsprechenden Maßnahmen Förderungen aus öffentlichen Mitteln in Anspruch zu nehmen, ist bei der Beurteilung der Zumutbarkeit in Betracht zu ziehen. Wurde jedoch verabsäumt, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen zu bewirken, liegt eine Diskriminierung vor.

Eine Diskriminierung liegt auch bei **Belästigung** vor. Eine solche unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweise im Zusammenhang mit einer Behinderung kann durch den Dienstgeber selbst oder durch „Dritte“ im Rahmen eines Dienstverhältnisses (Vorgesetzte, Kollegen, sonstige Personen im Arbeitsumfeld wie zB Kunden oder Lieferanten) oder außerhalb eines Dienstverhältnisses (Kursleiter, Schulkollegen etc) gesetzt werden. Ein Dienstgeber diskriminiert aber auch, wenn er es schuldhaft unterlässt, bei einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe(zB durch Abmahnung des Kollegen) zu schaffen.

⇒ Welche Rechtsfolgen zieht eine Diskriminierung nach sich ?

Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt:

- **mindestens 1 Monatsentgelt**, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
- **bis € 500,-**, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung ent-

standenen Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

Im Übrigen bestimmen sich die Rechtsfolgen nach der Art der Diskriminierung, dh korrespondierend zu den Schutzbestimmungen (zB Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts – Anspruch auf Entgeltdifferenz und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, etc.).

Kündigungen von begünstigten Behinderten fallen weiterhin in die Zuständigkeit der Behindertenausschüsse (siehe ↗ Kündigungsschutz). Auch § 105 ArbVG wird durch das besondere Anfechtungsrecht nicht berührt. Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten ist aber das Diskriminierungsverbot zu berücksichtigen.

⇒ **Wie können Ansprüche wegen Diskriminierung durchgesetzt werden ?**

Ansprüche wegen Diskriminierung in der Arbeitswelt können gerichtlich nur dann geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher ein **Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt** mit dem Ziel einer gütlichen Einigung durchgeführt wurde.

Dabei gelten folgende Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung:

- Ansprüche im Falle einer Kündigung oder Entlassung binnen 14 Tagen ab Zugang;
- Ansprüche wegen Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie im Fall der Belästigung binnen 6 Monate;
- die anderen Ansprüche grundsätzlich innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist.

Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens bewirkt die Hemmung der Verjährungsfrist. Nach Zustellung der Bestätigung durch das Bundessozialamt, dass keine gütliche Einigung erzielt wurde, steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Erhebung der Klage jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen, in allen anderen Fällen zumindest noch eine Frist von drei Monaten

offen.

Die betroffene Person hat vor Gericht den **Diskriminierungstatbestand glaubhaft zu machen**. Der Beklagte muss dann beweisen, dass ein anderes von ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war bzw dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen (Beweislastumkehr).

⇒ **Anlauf- und Informationsstellen**

Zusätzlich zum Beratungsangebot der Landesstellen des Bundessozialamtes wurde als besondere Anlaufstelle zur Beratung in Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen beim BMSG einen **Behindertenanwalt** bestellt. Dieser ist weisungsfrei und für die Beratung und Unterstützung von Personen zuständig, die sich diskriminiert fühlen.

Einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots kann auf Verlangen der betroffenen Person auch die **Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation** beitreten.

⇒ **Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung**

Seit 1. 1. 2006 ist zu unterscheiden zwischen einem

- ⇒ **Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte**, der auch schon bisher gegolten hat und weiterhin vorrangig zur Wirkung kommt und
- ⇒ **Kündigungsschutz für alle Menschen mit Behinderung**, sofern sie nicht zum Kreis der begünstigten Behinderten zählen und die Kündigung wegen ihrer Behinderung ausgesprochen worden ist. Wird das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet, kann die Kündigung oder Entlassung nach vorhergehendem Schlichtungsverfahren bei Gericht angefochten werden (dazu ↗).

⇒ Was muss bei der Kündigung eines begünstigten Behinderten beachtet werden ?

Für begünstigte Behinderte gilt ein **besonderer Kündigungsschutz**: Eine Kündigung kann grundsätzlich nur dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss beim Bundessozialamt nach Anhörung des Betriebsrates die **vorherige rechtskräftige Zustimmung zur Kündigung** erteilt hat.

Nur in **besonderen Ausnahmefällen** (zB Unkenntnis der Behinderteneigenschaft und Notwendigkeit einer verhältnismäßig großen Betriebseinschränkung, Stilllegung des gesamten Unternehmens ohne Möglichkeit zur Einholung der vorherigen Zustimmung) kann auch eine **nachträgliche Zustimmung** zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung erteilt werden.

Dieser besondere Kündigungsschutz kommt allen begünstigten Behinderten unabhängig von der Beschäftigungspflicht (siehe ⇒) zu.

Der Kündigungsschutz besteht weiters unabhängig davon, ob dem Arbeitgeber die Behinderteneigenschaft bekannt ist oder nicht.

☞ Teilt ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht mit, dass er begünstigter Behinderter ist, rechtfertigt dies unter Umständen eine nachträgliche Zustimmung (dazu ⇒). Im übrigen kann die unterlassene Information für den behinderten Arbeitnehmer auch schadenersatzrechtliche Folgen haben (zB wenn der Arbeitgeber dadurch die Begünstigung bei der Kommunalsteuer verliert).

Der Arbeitgeber und der begünstigte Behinderte haben im Kündigungsverfahren **Parteistellung**. Besteht im kündigenden Unternehmen ein Betriebsrat, so ist dieser im Kündigungsverfahren anzuhören.

Der Behindertenausschuss hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung der vom Gesetz vorgesehenen Förderungsmaßnahmen zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer der Verlust sei-

nes Arbeitsplatzes zugemutet werden kann. Außerdem ist zu beachten, dass bei Kündigung eines begünstigten Behinderten **wegen seiner Behinderung** diese Diskriminierung bei der Entscheidung über die Kündigung zu berücksichtigen ist. Ein zusätzliches Schlichtungsverfahren auf Grund der Diskriminierung ist nicht vorgesehen.

⇒ Welche Kündigungsgründe gibt es ?

Das Gesetz zählt beispielhaft Gründe für eine Kündigung auf, bei deren Vorliegen dem Arbeitgeber eine **Weiterbeschäftigung** des betroffenen Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus **unzumutbar** ist, also ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anerkannt wird.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitgeber demnach insbesondere dann nicht zugemutet, wenn

- der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt (zB durch Betriebseinschränkungen oder Rationalisierungen) und der Arbeitgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Arbeitgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Gesetzliche Bestimmungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an zusätzliche Voraussetzungen knüpfen, bleiben unberührt. Der allgemeine Kündigungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes (Kündigungsanfechtung) gilt für begünstigte Behinderte allerdings

nicht zusätzlich. Es ist lediglich der Betriebsrat vor Kündigungsausspruch zu informieren.

Auf Behinderte, denen als Mitglied des Betriebsrates (Jugendvertrauensrates) ein besonderer Kündigungsschutz zusteht, finden die Kündigungsschutzbestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes keine Anwendung.

⇒ **Wie lange ist die Kündigungsfrist ?**

Soweit nicht ohnehin eine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist (zB bei Angestellten), darf das Arbeitsverhältnis eines begünstigten Behinderten nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von **vier Wochen** gekündigt werden.

⇒ **Wo ist die Zustimmung zur Kündigung zu beantragen ?**

Der **Antrag auf Zustimmung zur Kündigung** ist an den Behindertenausschuss bei der zuständigen Landesstelle des Bundessozialamtes zu richten. Örtlich zuständig ist jene Landesstelle des Bundessozialamtes, in dessen Bereich der Behinderte **beschäftigt** ist. Im Antrag ist der Sachverhalt, der für die Kündigungsabsicht ausschlaggebend ist, samt allfälligen Beweisangeboten darzustellen.

Gegen den auf Grund dieses Antrages erlassenen Bescheid kann binnen einer **Frist von zwei Wochen** ab erfolgter Bescheidzustellung beim Behindertenausschuss der zuständigen Landesstelle des Bundessozialamtes eine **Berufung** eingebracht werden. Über die Berufung entscheidet eine beim Bundesministerium eingerichtete Berufungskommission.

⇒ **Gibt es Ausnahmen vom Kündigungsschutz ?**

Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht länger als **sechs Monate** bestanden hat, außer die Feststellung der Begünstigteneigenschaft erfolgt innerhalb dieses Zeitraumes infolge eines **Arbeitsunfalls** oder es findet ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns statt.

- ☞ Ein besonderer Entlassungsschutz für begünstigte Behinderte besteht nicht !

Eine Entlassung kann bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ausgesprochen werden. Eine unbegründete Entlassung löst - anders als bei einem nicht behinderten Arbeitnehmer - das Arbeitsverhältnis eines begünstigten Behinderten aber nicht auf. Der begünstigte Behinderte kann in diesem Fall mit Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht wahlweise den aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses geltend machen oder Kündigungsentschädigung fordern.

- ☞ Außerdem ist eine Zustimmung des Behindertenausschusses dann nicht erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer selbst oder im beiderseitigen Einvernehmen beendet wird.

⇒ Probezeit und Befristung

Unabhängig vom Bestehen des besonderen Kündigungsschutzes kann auch mit begünstigten Behinderten eine Probezeit **vereinbart** werden. Ein auf **Probe** vereinbartes **Arbeitsverhältnis** (zulässig für die Dauer eines Monats, soweit nicht der anwendbare Kollektivvertrag nur eine kürzere Probezeitvereinbarung ermöglicht) kann von beiden Teilen ohne vorherige Zustimmung jederzeit ohne Einhaltung von Fristen und ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, anstelle oder im Anschluss an eine Probezeit eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses zB zur weiteren Erprobung zu vereinbaren. Hier endet das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf, ohne dass es weiterer Voraussetzungen bedarf.

- ☞ Sind daher sechs Monate zur Erprobung des Behinderten zu kurz (so lange findet der besondere Kündigungsschutz keine Anwendung ☞), kann von Anfang an eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für einen mehr als sechs Monate dauernden Zeitraum vorgesehen werden. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dann aber grundsätzlich erst mit Ablauf der Befristung möglich.

- ☞ Eine Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse wird von der Rechtsprechung als unzulässiger Kettenvertrag bewertet und wie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis behandelt.
- ☞ Zu beachten ist außerdem, dass eine Befristung des Dienstverhältnisses aus dem Grund der Behinderung den Tatbestand einer Diskriminierung erfüllen kann.

Wichtige Adressen:

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien; T: 05 90 900, <http://wko.at>

LANDESKAMMERN

WK Wien, Stubenring 8-10, 1010 Wien, T: (01) 514 - 1260

WK Salzburg, Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg, T: 0662 8888 315

WK Steiermark, Körblergasse 111-113, 8021 Graz, T: 0316 601 8654

WK Tirol, Meinhardstraße 12-14, 6021 Innsbruck, T: 05 90 905

WK Kärnten, Europaplatz 3, 9020 Klagenfurt, T: 05 90 904

WK Oberösterreich, Hessenplatz 3, 4010 Linz, T: 05 90 909

WK Vorarlberg, Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch, T: 06633 305 320

WK Burgenland, Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt, T: 05 90 907

WK Niederösterreich, Herrengasse 10, 1014 Wien, Tel. 534 66 1331

Arbeitsassistentz Österreich: www.arbeitsassistentz.or.at

BUNDESSOZIALAMT UND LANDESSTELLEN:

Bundessozialamt

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien, T: (01) 588 31-0, F: (01)586 20 16

LS Wien, NÖ und Burgenland,

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien, T: (01)588 31-0

LS Kärnten, Kumpfgasse 23, 9020 Klagenfurt, T: (0463) 58 64-0

LS Oberösterreich, Gruberstraße 63, 4021 Linz, T: (0732) 76 04-0

LS Salzburg, Auerspergstraße 67a, 5027 Salzburg, T: (0662) 88 983

LS Steiermark, Babenbergerstraße 35, 8021 Graz, T: (0316)70 90-0

LS Tirol, Herzog Freidrich-Straße 3, 6020 Innsbruck,

T: (0512) 56 31 01, 58 78 45

LS Vorarlberg, Rheinstraße 32/3, 6903 Bregenz, T:(05574) 68 38-0

BM für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Stubenring 1, 1010 Wien, T: (01) 711 00, F: 715 82 56

Arbeitsmarktservice AMS: www.ams.or.at

Bildquellennachweis:

Neue Bilder von selbstbestimmten Menschen mit Behinderung
unter www.neuebilder.at . Ein Projekt von Integration Österreich.

Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit
ausdrücklicher Zustimmung der Wirtschaftskammer Oberösterreich
zulässig.

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine
Gewähr übernommen und eine Haftung der Autorin oder der Wirt-
schaftskammer Oberösterreich ausgeschlossen.

Herausgeber:

Wirtschaftskammer Österreich
Abteilung für Sozialpolitik
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Dr. Silvia Weigl

Stand: 1. März 2006

Druck:

Copy & Druck GmbH, 1160 Wien