

## **ARBEITSRECHTLICHE STELLUNG VON BEHINDERTEN DIENSTNEHMERN**

### **1. Müssen Dienstgeber in Österreich behinderte Dienstnehmer beschäftigen?**

Gemäß § 1 Abs 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sind alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen. Diese Verpflichtung gilt nicht für internationale Organisationen. Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann die Zahl der zu beschäftigenden Behinderten (Pflichtzahl) für bestimmte Wirtschaftszweige durch Verordnung derart abändern, dass nur auf je höchstens 40 Dienstnehmer mindestens ein begünstigter Behinderter einzustellen ist. Voraussetzung hierfür ist, dass die Beschäftigung von Behinderten auf Grund der diesen Wirtschaftszweigen eigentümlichen Strukturen in dem vorgesehenen Ausmaß auch unter Nutzung aller technischen Möglichkeiten und Unterstützungsstrukturen nicht möglich ist. Ferner kann der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales durch Verordnung bestimmen, dass Dienstgeber Arbeitsplätze, die sich für die Beschäftigung von Behinderten besonders eignen, diesen Behinderten oder bestimmten Gruppen von Behinderten vorzubehalten haben.

Bestimmte Behinderte (zB Blinde) werden mit dem Doppelten ihrer Zahl angerechnet.

### **2. Wer gilt als "begünstigter Behinderter"?**

Behinderung im Sinne des BEinstG ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand beruht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Begünstigte Behinderte im Sinne des BEinstG sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %. Österreichischen Staatsbürgern sind Flüchtlinge mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, denen Asyl gewährt

worden ist, gleichgestellt, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind. Österreichischen Staatsbürgern sind weiters Staatsbürger von Vertragsparteien des EWR-Abkommens mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % gleichgestellt.

Nicht als begünstigte Behinderte gelten behinderte Personen, die

- a) sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder
- b) das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen oder
- c) nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften Geldleistungen wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit (dauernder Berufsunfähigkeit) bzw Ruhegüsse oder Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen und nicht in Beschäftigung stehen oder
- d) infolge des Ausmaßes ihrer Gebrechen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb nicht geeignet sind.

### **3. Gibt es Förderungen für die Beschäftigung begünstigter Behinderter?**

Dienstgeber erhalten aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds für jeden beschäftigten, in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten eine Prämie in Höhe der festgesetzten Ausgleichstaxe. Über die Zuerkennung einer Prämie hat das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen zu entscheiden. Der Antrag kann nur binnen drei Jahren vom Ende des Kalenderjahres an, für das die Prämie begehrt wird, eingebracht werden.

Dienstgeber haben bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen. Aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds können Zuschüsse oder Darlehen gewährt werden, und zwar insbesondere

- a) zu den Kosten der durch die Behinderung bedingten technischen Arbeitshilfen;
- b) zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die sich für begünstigte Behinderte besonders eignen;
- c) zu den Lohn- und Ausbildungskosten für begünstigte Behinderte, mit denen ein Dienstverhältnis neu begründet wird (Einstellungsbeihilfen), oder die infolge ihrer Behinderung entweder die volle Leistungsfähigkeit nicht zu erreichen vermögen, oder deren Arbeits- oder Ausbildungsplatz ohne die Gewährung von Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds gefährdet wäre;

- d) zu den Kosten der begleitenden Hilfe am Arbeitsplatz (insbesondere Arbeitsassistenz);
- e) für die Ein-, Um- oder Nachschulung, zur beruflichen Weiterbildung sowie zur Arbeitserprobung;
- f) zu den sonstigen Kosten, die nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sind;
- g) zur Gründung einer den Lebensunterhalt sichernden selbständigen Erwerbstätigkeit bis zur Höhe des dreihundertfachen Betrages der Ausgleichstaxe.

Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales als Vertreter des Ausgleichstaxfonds hat als Grundlage für die Gewährung von Zuschüssen oder Darlehen Richtlinien, insbesondere über die Höhe und die Dauer der Zuwendungen unter Bedachtnahme auf die Leistungs- und Eingliederungsfähigkeit des begünstigten Behinderten, die besondere Eignung eines Arbeitsplatzes für die Beschäftigung begünstigter Behinderter, auf den Nutzen, der sich für den Dienstgeber aus der Durchführung der Maßnahmen ergibt, auf die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens und auf gleichartige Leistungen nach anderen Bundes- oder Landesgesetzen zu erlassen (zu finden unter

*[http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/behinderung/content/downloads/richtlinien/RL\\_Allgemein.doc](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/behinderung/content/downloads/richtlinien/RL_Allgemein.doc)*).

Die Gewährung von Zuschüssen oder Darlehen kann mit weiteren Auflagen verbunden werden, um den angestrebten Erfolg zu sichern. Die Höhe laufend gewährter Zuschüsse ist bei Änderung der Voraussetzungen, ansonsten jährlich nach Überprüfung neu festzusetzen.

Anstelle von Zuschüssen oder Darlehen können auch Sachleistungen gewährt werden.

#### **4. Was passiert, wenn ein Arbeitgeber keinen behinderten Dienstnehmer beschäftigt?**

Gemäß § 9 BEinstG wird vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Entrichtung einer Ausgleichstaxe alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr mittels Bescheides vorzuschreiben, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist.

Die Ausgleichstaxe beträgt für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, ab 1. Juli 2001 monatlich 196,22 Euro. Dieser Betrag ist ab 1. Jänner 2004 und in der Folge mit

Wirkung vom 1. Jänner eines jeden Jahres mit dem für den Bereich des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes festgesetzten Anpassungsfaktor zu vervielfachen.

Der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen hat die jeweilige Höhe der Ausgleichstaxe mit Verordnung festzustellen.

## **5. Gibt es einen Kündigungsschutz von Behinderten?**

Begünstigte Behinderte stehen unter dem besonderen Kündigungsschutz des § 8 BEinstG, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat.

Der besondere Kündigungsschutz Behinderter besteht vor allem darin, dass jede Kündigung seitens des Dienstgebers der **Zustimmung** durch den beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen errichteten **Behindertenausschuss** bedarf. Gegen Bescheide des Behindertenausschusses kann Berufung bei der Berufungskommission erhoben werden.

## **6. Wie kann man einen Behinderten kündigen?**

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens hat der Behindertenausschuss jedenfalls den Betriebsrat anzuhören; der Dienstnehmer besitzt in diesem Verfahren Parteistellung.

Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist **rechtsunwirksam**, wenn dieser nicht in besonderen Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt. Im Verfahren auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung darf die von der Verwaltungsbehörde getroffene Entscheidung, ob eine Behinderung vorliegt und daher dem Behinderten besonderer Kündigungsschutz zukommt, nicht überprüft werden (OGH 21.11.1990, RdA 1991, 455).

## **7. Welche Zustimmungsründe gibt es?**

Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung hat der Behindertenausschuss gemäß § 8 Abs 3 BEinstG die **besondere Schutzbedürftigkeit** des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung möglicher Förderungsmaßnahmen zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses kann dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden, wenn

- der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann;
- der Behinderte unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- der Behinderte die ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Die Weiterbeschäftigung eines begünstigten Behinderten ist jedenfalls nur dann unzumutbar, wenn dies die sachgerechte Interessenabwägung ergibt: Die Gründe des Dienstgebers und die besondere soziale Schutzbedürftigkeit des zu kündigenden Arbeitnehmers sind hierbei gegeneinander abzuwägen.

#### **8. Kann die Kündigung eines begünstigten Behinderten angefochten werden?**

Gemäß § 8 Abs 5 BEinstG finden für die Kündigung eines begünstigten Behinderten die Bestimmungen des § 105 Abs 2 bis 6 ArbVG über die (allgemeinen) Anfechtungsmöglichkeiten von Kündigungen keine Anwendung. Wenn der Behindertenausschuss daher die Zustimmung zur Kündigung erteilt, kann der Dienstnehmer die Kündigung nicht mehr gesondert bei Gericht anfechten.

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at