



Folgen der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten behinderten Personen

Gesetzliche Grundlage

- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

(1) Beschäftigungspflicht

Jeder Dienstgeber, der 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen.

Dienstnehmer iSd BEinstG

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

Personen mit Behinderung, die doppelt auf die Pflichtzahl angerechnet werden:

- blinde Menschen
- Rollstuhlfahrer
- begünstigte Behinderte unter 19 Jahren
- begünstigte Behinderte nach Vollendung des 19. Lebensjahres für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses
- begünstigte Behinderte über 50 Jahren mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70%
- begünstigte Behinderte über 55 Jahren
- Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises gem. § 4 Opferfürsorgegesetz (OFG) vor Vollendung des 19. und nach Vollendung des 55. Lebensjahres



(2) Ausgleichstaxe - NEUE Werte 2016

Kann oder will ein Dienstgeber die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, wird ihm eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Seit 1.1.2011 gibt es auch eine erhöhte Ausgleichstaxe gestaffelt nach Unternehmensgröße.

Ab **1.1.2016** beträgt die Ausgleichstaxe für jeden auf die Pflichtzahl fehlenden begünstigten Behinderten € 251,00 monatlich. Arbeitgeber, die 100 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, haben eine Ausgleichstaxe von € 352,00 monatlich pro offener Pflichtstelle zu entrichten. Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, haben eine Ausgleichstaxe von € 374,00 monatlich pro offener Pflichtstelle zu entrichten.

Die Bearbeitung der Ausgleichstaxe wird österreichweit in 2 Landesstellen durchgeführt:

- im Sozialministeriumservice, Landesstelle Oberösterreich: für die Landesstellen Vorarlberg, Tirol, Salzburg, Oberösterreich
- im Sozialministeriumservice, Landesstelle Wien: für die Landesstellen Burgenland, Kärnten, Steiermark, Niederösterreich, Wien

(3) Prämie, § 9a BEinstG

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden (Lehrlinge) begünstigt behinderten Personen erhält der Dienstgeber vom Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds im Jahr 2016 eine Prämie von € 251,00 monatlich.

Dienstgeber, die weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, haben die Gewährung der Prämie zu beantragen. Der Antrag kann binnen 3 Jahren vom Ende des Kalenderjahres an, für das die Prämie begehrt wird, eingebracht werden:

- beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Oberösterreich: für die Landesstellen Vorarlberg, Tirol, Salzburg, Oberösterreich
- beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Wien: für die Landesstellen Burgenland, Kärnten, Steiermark, Niederösterreich, Wien

(4) Besonderer Kündigungsschutz

Geregelt in § 8 BEinstG.

Die Kündigung eines begünstigt Behinderten darf von einem Dienstgeber erst nach Zustimmung des Behindertenausschusses ausgesprochen werden. Der besondere Kündigungsschutz wirkt auch dann, wenn der Dienstgeber nicht einstellungspflichtig war.

Bevor ein Kündigungsschreiben an den begünstigt behinderten Dienstnehmer ergeht, hat sein Dienstgeber beim Behindertenausschuss der örtlich zuständigen



Landesstelle des Sozialministeriumservice schriftlich um Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung anzusuchen. Örtlich zuständig ist jene Landesstelle, in deren Bereich der begünstigt behinderte Dienstnehmer beschäftigt ist.

Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist rechtsunwirksam, wenn nicht in Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt wird.

Ein Ausnahmefall, der die Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung rechtfertigt: Wenn dem Dienstgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der Dienstnehmer dem Personenkreis der begünstigt Behinderten angehört.

Regelungen ab 1.1.2011:

Ein Ausnahmefall, der die Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung rechtfertigt: Wenn dem Dienstgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der Dienstnehmer dem Personenkreis der begünstigt Behinderten angehört.

Für Dienstverhältnisse, die **ab dem 1.1.2011** oder nach diesem Zeitpunkt **neu begründet werden** findet der besondere Kündigungsschutz keine Anwendung, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht länger als **4 Jahre** bestanden hat. Ausnahmen: Der besondere Kündigungsschutz kommt zur Anwendung, wenn die Feststellung der Begünstigteneigenschaft innerhalb dieses 4-Jahre Zeitraums erfolgt; während der ersten 6 Monate kommt der besondere Kündigungsschutz jedoch nur bei Feststellung der Begünstigteneigenschaft infolge eines Arbeitsunfalls oder bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns zur Anwendung.

Für Dienstverhältnisse, die **bis zum 31.12.2010 neu begründet wurden**, gilt weiterhin: Der besondere Kündigungsschutz findet keine Anwendung, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht länger als 6 Monate bestanden hat. Ausnahmen: Der besondere Kündigungsschutz kommt zur Anwendung, wenn die Feststellung der Begünstigteneigenschaft innerhalb dieses Zeitraums infolge eines Arbeitsunfalls oder ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns erfolgt.

Der besondere Kündigungsschutz nach dem BEinstG gilt nicht bei:

- befristeten Dienstverhältnissen, die automatisch durch Fristablauf enden
- Entlassungen
- Beendigung während des Probemonats

Wie enden Kündigungsverfahren in der Praxis? Ca. 80% der Kündigungsfälle werden mit einem Vergleich der Parteien (zB Weiterbeschäftigung des begünstigt behinderten Dienstnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen) beendet. In mehr als 50% der restlichen Verfahren wird dem Dienstgeber die Zustimmung erteilt. (in: Hofer/Iser/Miller-



Fahringer/Willi, Behindertengleichstellungsrecht Kommentar² - NWV 2016, S 128)

ACHTUNG! Bei begünstigt behinderten Dienstnehmern sind „**Änderungskündigungen**“ Kündigungen gleich zu achten und können ohne Befassung des Behindertenausschusses nicht rechtswirksam vorgenommen werden. Unter einer Änderungskündigung versteht man wesentlich verschlechternde Versetzungen oder vom Dienstnehmer als Verschlechterung empfundene Versetzungen, die in wesentliche Elemente des Dienstvertrages eingreifen (zB Herabstufung in eine niedrigere kollektivvertragliche Entlohnungsstufe, Versetzung an einen anderen Standort mit unzumutbar längerem Anfahrtsweg).

(5) Mitteilungspflicht der Eigenschaft "begünstigt behindert"

Der Dienstnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, den Dienstgeber über seine Zugehörigkeit zum **Kreis** der begünstigten Behinderten zu informieren. - Aus dem Dienstverhältnis ergibt sich im Allgemeinen keine Verpflichtung zur Offenlegung privater Angelegenheiten und weder dem BEinstG noch dem Angestelltengesetz (AngG) ist eine derartige Verpflichtung zu entnehmen.

Ausnahme! Eine Mitteilungspflicht ist zB im Vertragsbedienstetengesetz (VBG, § 5 Abs 1) und im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG, § 53) enthalten. Dort ist gesetzlich geregelt, dass dem Dienstgeber der Besitz eines Bescheides über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten bekannt zu geben ist.

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) ist ein Dienstnehmer aber verpflichtet, dem Dienstgeber die ihm bekannte Eigenschaft als begünstigt Behinderter mitzuteilen, soweit die Behinderteneigenschaft infolge gesetzlicher Bestimmungen unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses habe. (vgl. dazu OGH vom 21.10.1987, 9 ObA 64, 65/87; OGH vom 12.6.1997, 8 ObA 41/97f; OGH vom 2.4.2003, 9 ObA 240/02p) Der OGH hat auch festgestellt, dass der begünstigt Behinderte grundsätzlich schadenersatzpflichtig werden kann, wenn er die Begünstigteneigenschaft verschweigt und der Arbeitgeber einen Schaden (zB zuviel entrichtete Kommunalabgabe) erleidet. Denn Arbeitslöhne an begünstigt behinderte Menschen nach dem BEinstG gehören nicht zur Bemessungsgrundlage der Kommunalsteuer. [Die **Kommunalsteuer** ist eine lohnabhängige Gemeindeabgabe, die von den Gemeinden eingehoben wird. Steuerschuldner ist der Unternehmer, in dessen Unternehmen die Dienstnehmer beschäftigt werden. Die Kommunalsteuer beträgt 3% der Bemessungsgrundlage (= Bruttoarbeitslöhne, die jeweils in einem Kalendermonat an die Dienstnehmer einer, in einer österreichischen Gemeinde gelegenen, Betriebsstätte des Unternehmens gewährt worden sind)].

Der Dienstnehmer ist nicht verpflichtet, dem Dienstgeber seine Antragstellung zur Aufnahme zum Kreis der begünstigten Behinderten bekannt zu geben. Der Dienstgeber bekommt mit einer durchschnittlich einjährigen Verzögerung im Rahmen der Prüfung der Beschäftigungspflicht gemäß § 5 BEinstG im Bescheid



vom Sozialministeriumservice über die Vorschreibung einer Ausgleichstaxe die in seinem Betrieb beschäftigten begünstigten Behinderten genannt.

(6) Entgeltsschutz

Lohn oder Gehalt dürfen wegen einer Behinderung nicht vermindert werden, d.h. das Entgelt darf grundsätzlich nicht geringer sein als jenes eines nicht behinderten Arbeitnehmers in gleicher Verwendung.

(7) Fürsorgepflicht für Arbeitnehmer mit Behinderung

(7.1) Für Arbeitnehmer mit Behinderung im allgemeinen, unabhängig vom Grad der Behinderung/Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit, verlangt das Arbeitnehmerschutzgesetz eine erweiterte Fürsorgepflicht. Siehe § 6 ASchG (Einsatz der Arbeitnehmer):

§ 6. (1) ASchG: Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

§ 6 (3) ASchG: Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

Verbot gesundheitsschädigender Arbeiten für Arbeitnehmer mit Behinderung: § 6 (5) ASchG: *Bei Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Arbeitsinspektorat hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die für sie auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.*

Besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 6 BEinstG nur für Begünstigt Behinderte nach dem BEinstG:

Das Behinderteneinstellungsgesetz sieht in § 6 aktive Fördermaßnahmen vor, die begünstigten Behinderten helfen sollen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

§ 6. (1) BEinstG: 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. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu



wirken und zu beraten, daß die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, daß sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen.

§ 6 (1a) BEinstG: Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann.

Quellen

- Knyrim/Valencak: Rechtsratgeber für kranke und behinderte Menschen. Wien: LexisNexis ARD Orac 2002, S 6-9
- Höfle/Leitner/Stärker: Rechte für Menschen mit Behinderung. Wien: Linde Verlag 2003, S 33-37; S 39-43
- help.gv.at: Begünstigte Behinderte (Stand 12.5.2005). www.help.gv.at/124/1240100_f.html
- help.gv.at: Schutzbestimmungen (Stand 12.5.2005). www.help.gv.at/124/1241000_f.html
- ARD Handbuch: Handbuch der Behinderteneinstellung⁴. Wien: LexisNexis ARD Orac 2003
- Hofer (Hrsg): Alltag mit Behinderung. Wien: NWV 2003, S 75
- Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl Nr. 111/2010
- Widy/Ernst: Behinderteneinstellungsgesetz - Kommentar⁷. Wien: ÖGB Verlag 2011, S 566
- WKO: Kommunalsteuer - Bemessungsgrundlage der lohnabhängigen Gemeindeabgabe sind die Bruttoarbeitslöhne der Dienstnehmer. <http://portal.wko.at> (6.4.2012)
- Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Willi: Behindertengleichstellungsrecht Kommentar². NWV 2016, S 128

Stand: 19.9.2016