

Leitfaden

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

INHALTSVERZEICHNIS

Grundsätze und Ziele	2
Wer ist begünstigt Behinderter?	2
Wie wird die Behinderung nachgewiesen?.....	2
Wann beginnt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten?.....	3
Gibt es eine Beschäftigungspflicht?.....	3
Wie wird die Pflichtzahl errechnet?	3
Was geschieht, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird?	3
Was ist bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu beachten?	3
Gibt es Prämien für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?	4
Was ist eine Behindertenvertrauensperson?	4
Welche Aufgaben hat die Behindertenvertrauensperson?	4
Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?	5
Entgeltbeihilfe	5
Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen.....	5
Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6
Schulungs- und Ausbildungskosten	6
Behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen/Technische Arbeitshilfe.....	6
Gebärdensprachdolmetschkosten	6
Eingliederungsbeihilfe	6
Diskriminierungsschutz	7
Was heißt Diskriminierungsverbot?	7
Wann liegt eine Diskriminierung vor?	7
Was sind die Rechtsfolgen einer Diskriminierung und wie kommen Betroffene zu ihrem Recht? .	8
Wie sieht der Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung aus?	9

Grundsätze und Ziele

Die TU Wien bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und ist bestrebt, Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung am gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb zu schaffen. Jede Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten wird nicht toleriert.

Der Leitfaden soll einen Überblick über die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geben.

Wer ist begünstigt Behinderter?

Eine Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Begünstigt Behinderte sind österreichische Staatsbürger, Unions- und EWR-Bürger, Schweizer Bürger und deren Familienangehörige, Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, Personen, die über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ oder „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ verfügen, deren **Grad der Behinderung mindestens 50 %** beträgt und deren Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten mit Bescheid festgestellt wurde.

Wie wird die Behinderung nachgewiesen?

Die Behinderung muss festgestellt sein. Dies erfolgt regelmäßig durch einen Bescheid des Bundessozialamtes.

Als Nachweise gilt auch der letzte rechtskräftige Bescheid über die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 50 % durch

- Bundessozialamtes nach dem Kriegsopferversorgungs- bzw. Heeresversorgungsgesetz
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- Urteil eines Arbeits- und Sozialgerichts,
- Landeshauptmann gemäß des Opferfürsorgegesetzes,
- Träger in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge.

Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten erlischt in diesen Fällen mit Ablauf des dritten Monats, der dem Eintritt der Rechtskraft des jeweiligen Bescheides bzw. Urteiles folgt, sofern nicht der begünstigte Behinderte innerhalb dieser Frist gegenüber dem Bundessozialamt erklärt, weiterhin dem Personenkreis der nach diesem Bundesgesetz begünstigten Behinderten angehören zu wollen.

Wann beginnt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten?

Die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten wird frühestens mit dem Tag des Einlangens des Antrages beim Bundessozialamt wirksam.

Wenn der Antrag unverzüglich nach dem Eintritt der Behinderung gestellt wird, dann werden die Begünstigungen mit dem Ersten des Monats wirksam, in dem der Antrag eingelangt ist.

Gibt es eine Beschäftigungspflicht?

Alle ArbeitgeberInnen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 ArbeitnehmerInnen mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen. Die Anzahl der begünstigten behinderten Menschen, die eingestellt werden müssen, wird als **Pflichtzahl** bezeichnet.

Wie wird die Pflichtzahl errechnet?

Bei der Berechnung der Pflichtzahl wird von der Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen (ausgenommen Lehrlinge) eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin ausgegangen. Auf die ermittelte Pflichtzahl werden die beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen angerechnet. Erreicht die Anzahl der beschäftigten begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen die Pflichtzahl, ist die Beschäftigungspflicht erfüllt.

Was geschieht, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird?

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem Arbeitgeber vom Bundessozialamt alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine **Ausgleichstaxe** vorgeschrieben. Diese beträgt derzeit monatlich EUR 364,-(Stand 2014) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre.

Die Ausgleichstaxe wird jährlich angepasst.

Was ist bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu beachten?

ArbeitgeberInnen 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. ArbeitgeberInnen haben weiters 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.

Grundlage ist das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt Rechte und Pflichten von DienstnehmerInnen mit Behinderung und ArbeitgeberInnen im Rahmen von Dienstverhältnissen.

Dazu zählen beispielsweise die Beschäftigungspflicht für ArbeitgeberInnen, der Schutz vor Diskriminierung oder die Vertretung der Interessen von Menschen mit Behinderung im Betrieb durch Behindertenvertrauenspersonen.

Gibt es Prämien für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

- Prämien für Behinderte in Ausbildung

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten, erhält der/die Arbeitgeber/in vom Bundessozialamt eine Prämie in Höhe von für das jeweilige Kalenderjahr gültigen Ausgleichstaxe (2014: mtl. EUR 364,-).

- Befreiung von Abgaben

Arbeitslöhne bzw. -gehälter für begünstigt Behinderte sind von folgenden Lohnabgaben befreit:

- Dienstgeberbeitrag (DB)
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
- Kommunalsteuer (KommSt)

Was ist eine Behindertenvertrauensperson?

Begünstigte behinderte Menschen haben das Recht, ihre eigene Interessenvertretung im Betrieb zu wählen.

Sind in einem Betrieb mindestens 5 begünstigte behinderte Menschen beschäftigt, so können diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson und eine oder mehrere Stellvertreter wählen.

Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

Welche Aufgaben hat die Behindertenvertrauensperson?

Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen wahrzunehmen. Die Behindertenvertrauensperson steht für die Anliegen und Bedürfnisse behinderter ArbeitnehmerInnen als Ansprechpartner/in zur Verfügung.

Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehören insbesondere

- die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
- wahrgenommenen Mängel dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber mitzuteilen,
- Vorschlägen in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung zu erstatten,
- auf die besonderen Bedürfnisse der ArbeitskollegInnen mit Behinderungen hinzuweisen,
- an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen.

Der Betriebsrat hat der Behindertenvertrauensperson bei der Erfüllung dieser Aufgaben beizustehen und zu unterstützen.

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

Entgeltbeihilfe¹

Die Entgeltbeihilfe kann bei Beschäftigung begünstigter Behinderter zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen gewährt werden. Voraussetzung dafür ist die Glaubhaftmachung der Leistungsminderung durch den/die Arbeitgeber/in.

Zuschusshöhe:

Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen, zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50 %. Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss bis zu 50 % der Bemessungsgrundlage. Höchstgrenze: monatlich EUR 700,-

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen²

Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, kann für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden. Voraussetzung ist die Glaubhaftmachung der Gefährdung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes durch den/die Arbeitgeber/in.

Die Zuschussdauer beträgt maximal drei Jahre.

Bei Vorliegen einer besonderen Gefährdungssituation, die insbesondere in der Sphäre des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit Behinderung liegt, kann der maximale Bewilligungszeitraum bei

- Jugendlichen bis 24 Jahre mit einem besonderen Nachreifungsbedarf
- Menschen ab Absolvierung des 50. Lebensjahres und
- Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen

auf bis zu insgesamt fünf Jahre erstreckt werden.

Zuschusshöhe:

Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen, zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50 %.

Der Zuschuss beträgt maximal 50 % der Bemessungsgrundlage. Höchstgrenze: EUR 700,-

¹ <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Entgeltbeihilfe>

² <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe>

Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen³

ArbeitgeberInnen können Zuschüsse oder Sachleistungen zur Schaffung neuer geeigneter Arbeits- oder Ausbildungsplätze gewährt werden, wenn

- Menschen mit Behinderung eingestellt oder zur Absolvierung einer Berufsausbildung aufgenommen werden oder
- das Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Behinderung ohne Verwendung auf einem geeigneten Arbeitsplatz enden würde.

Schulungs- und Ausbildungskosten⁴

Bei Vorliegen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses können die behinderungsbedingt anfallenden Kosten externer Schulungen und Weiterbildungen durch das Bundessozialamt getragen werden.

Dient die Schulungsmaßnahme der Sicherung des Arbeitsplatzes bzw. der Absicherung selbständiger Erwerbstätigkeit oder für eine Verbesserung beruflicher Aufstiegschancen, können auch Kosten notwendiger externer Schulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 50% ersetzt werden, die in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen.

Sollten gehörlose Menschen oder Personen die einer Begleitperson bedürfen an einer Schulung oder Weiterbildung teilnehmen (müssen), können die Kosten für GebärdensprachdolmetscherInnen oder die Begleitperson auf Antrag vom Bundessozialamt übernommen werden.

Behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen/Technische Arbeitshilfe⁵

Zur Beschaffung und Instandsetzung von unmittelbar mit der Berufsausübung im Zusammenhang stehenden, die Behinderung ausgleichenden technischen Arbeitshilfen sowie zur Ausbildung im Gebrauch dieser Arbeitshilfen können die Kosten bis zur vollen Höhe übernommen werden.

Gebärdensprachdolmetschkosten⁶

Für Gehörlose und hochgradig Schwerhörige können für berufliche Angelegenheiten Dolmetschkosten übernommen werden.

Weiters können auch Dolmetschkosten für Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, sofern diese zur Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes erforderlich sind.

Eingliederungsbeihilfe⁷

Gefördert werden kann das Arbeitsverhältnis von vorgemerkten Arbeitslosen ab 45 Jahren (bei Frauen) und ab 50 Jahren (bei Männern) und von Arbeitssuchenden, die mindestens 6 Monate (bei

³http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Foerderungen_und_Vorteile/Foerderungen_und_Vorteile_fuer_UnternehmerInnen_bei_der_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderung

⁴http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Foerderungen_und_Vorteile/Foerderungen_und_Vorteile_fuer_UnternehmerInnen_bei_der_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderung

⁵http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Foerderungen_und_Vorteile/Foerderungen_und_Vorteile_fuer_UnternehmerInnen_bei_der_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderung

⁶ http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/DienstnehmerInnen/Arbeitsplatzbezogene_Foerderungen

⁷ http://www.ams.at/sfu/14091_18660.html

Personen unter 25 Jahren) bzw. 12 Monate (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Förderung auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z.B. WiedereinsteigerInnen oder AusbildungsabsolventInnen mit fehlender betrieblicher Praxis), gewährt werden.

Die Förderungshöhe und Förderungsdauer wird im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen AMS und ArbeitgeberIn vereinbart.

Diskriminierungsschutz

Der Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen einschließlich HeimarbeiterInnen und arbeitnehmerähnliche Personen.

Die Feststellung der Behinderung ist für die Anwendung des Diskriminierungsverbotes nicht erforderlich.

Was heißt Diskriminierungsverbot?

Niemand darf auf Grund einer 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 und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den 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.

Wann liegt eine Diskriminierung vor?

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 Menschen

- mit Behinderungen

gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

Eine Belästigung ist auch eine Diskriminierung. Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

Was sind die Rechtsfolgen einer Diskriminierung und wie kommen Betroffene zu ihrem Recht?

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots besteht Anspruch auf Schadenersatz sowie Anspruch auf vorenthaltene Leistungen (ausgenommen Einstellung und Beförderung). Weiters kann eine diskriminierende Kündigung oder Entlassung gerichtlich angefochten werden.

Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots wegen Behinderung können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren durchgeführt wurde.

Es gelten folgende Fristen für die gerichtliche Geltendmachung:

- Ansprüche wegen Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen binnen 6 Monaten;
- Ansprüche bei Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses binnen 14 Tagen ab Zugang;
- andere Ansprüche innerhalb der Verjährungsfrist von 3 Jahren

Wie sieht der Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung aus?

Begünstigt Behinderte unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Besonderer Kündigungsschutz bedeutet, dass ArbeitgeberInnen vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses einholen müssen.

Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht, wenn

- das Arbeitsverhältnis mit einem begünstigt Behinderten zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht länger als 4 Jahre gedauert hat
- während der ersten sechs Monate eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem noch nicht begünstigten Behinderten, der während dieses Arbeitsverhältnisses begünstigter Behinderter wird
- während der ersten sechs Monate eines vor dem 1.1.2011 begründeten Arbeitsverhältnisses.