

Institut für EPILEPSIE

Das Wichtigste zu

 **Bundesministerium**
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz

Behinderteneinstellungsgesetz

(BEinstG)

– begünstigt Behinderte

Stand März 2020



 **Sozialministeriumservice**

Begriffsbestimmung

Beträgt der Grad der Behinderung¹ mindestens 50%, kann ihnen nach Beantragung der Status „begünstigter Behinderter / begünstigte Behinderte“ zuerkannt werden. Das bedeutet für Sie: Erhöhter Kündigungsschutz (Näheres Seite 3).

Betriebe ab 25 DienstnehmerInnen sind verpflichtet, pro 25 Beschäftigten eine begünstigt Behinderte / einen begünstigt Behinderten einzustellen.

⇒ Ein begünstigt behindert eingestufte Lehrling zählt für zwei zu besetzende Pflichtstellen.

Wird diese Beschäftigungspflicht vom Betrieb nicht erfüllt, so ist eine Ausgleichstaxe zu leisten.

Ausgleichstaxe

Um dem gesellschaftlichen Ziel des Behinderteneinstellungsgesetzes – der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt – gerecht zu werden, wurde die Ausgleichstaxenregelung eingeführt.

Die eingezahlten Ausgleichstaxen fließen nicht in das Staatsbudget, sondern in einen eigenen Fonds, den so genannten Ausgleichstaxenfonds. Aus diesem Fonds werden ausschließlich Aufwendungen zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung getätigt. Ein Großteil der Förderungen kommt der Wirtschaft wieder zu Gute, z.B. in Form von Entgeltsicherungsbeihilfen und Lohnkostenzuschüssen.

Stand 2020 – Ausgleichstaxe pro Monat und offener Pflichtstelle:

Von 25-99 ArbeitnehmerInnen	267,00 € pro Monat
Ab 100 ArbeitnehmerInnen	375,00 € pro Monat
Ab 400 ArbeitnehmerInnen	398,00 € pro Monat

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten, erhält die Dienstgeberin/der Dienstgeber vom Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie in Höhe von derzeit monatlich 267,00 € (Stand 2020).

Die Prämie muss österreichweit von Dienstgeber und Dienstgeberinnen beim Sozialministeriumservice bei der Landesstelle Wien beantragt werden.

¹ Siehe Infoblatt des Instituts für Epilepsie „Behindertenpass_Einschätzungsverordnung“.

Wirtschaftliche Vorteile

Zuschüsse für die Beschäftigung einer begünstigt behinderten Person:

- Dienstgeberbeitrag (3,9 %)
- Zuschlag Dienstgeberbeitrag (0,39 %)
- Kommunalsteuer (3 %)

Angenommener Bruttoverdienst 1.500,00 €		Monatliche Ersparnis	
Dienstgeberbeitrag von 3,9%		€	58,50
Dienstgeberbeitrag-Zuschlag von 0,39%		€	5,85
Kommunalsteuer 3%		€	45,00
	Gesamt	€	109,35
Jährliche Ersparnis (14 Monatsgehälter)		€	1.530,90

Zuschüsse für Ausbildung eines begünstigten behinderten Lehrlings

	Monatlich	Jährlich
Entfall der Ausgleichstaxe – wird doppelt angerechnet	€ 534,00	€ 6.408,00
+		
Voraussichtliche Prämie vom Sozialministerium (<i>Inklusionsbonus</i>) <i>Die Prämie muss am Beginn der Lehrausbildung beim Sozialministeriumservice beantragt werden</i>	€ 267,00	€ 3.204,00
+		
mögliche Förderung vom AMS – „Lohnförderung für Lehrlinge“	€ 267,00	€ 4.800,00

Förderungen werden immer individuell geprüft. Wir unterstützen Sie bei der Klärung und Beantragung von Förderungen bzgl. unserer KlientInnen.

Rechenbeispiel Ausgleichstaxe

Für ein Unternehmen mit 100 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern beträgt die monatliche **Ausgleichstaxe** (AT) pro offener Pflichtstelle 375,00 € (Stand 2020)

Beschäftigte Begünstigte Behinderte	Offene Pflichtstellen	Ausgleichstaxe monatlich	Ausgleichstaxe jährlich
Keinen	4	€ 1.500,00	€ 18.000,00
Einer	3	€ 1.125,00	€ 13.500,00
Zwei	2	€ 750,00	€ 9.000,00
Drei	1	€ 375,00	€ 4.500,00
Vier	0	Keine Ausgleichstaxe	Keine Ausgleichstaxe

Kündigungsschutz „NEU“

Der erhöhte Kündigungsschutz des Behinderteneinstellungsgesetzes dient dazu, Menschen mit Behinderung vor ungerechtfertigten Kündigungen zu schützen, da sie am Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt sind.

Allerdings wurde der erhöhte Kündigungsschutz zunehmend – insbesondere von Unternehmen, aber auch von Behindertenvertretungen – als Einstellhemmnis betrachtet.

In Abstimmung mit Sozialpartnerinnen/Sozialpartnern und den Behindertenverbänden wurden mit Inkrafttreten zum 1. Jänner 2011, die Lockerungen des erhöhten Kündigungsschutzes vorgenommen.

Der „besondere Kündigungsschutz“ ist erst nach 4 Jahren wirksam!

Für ab dem 1. Jänner 2011 neu begründete Dienstverhältnisse von begünstigten Behinderten gilt eine längere „Probezeit“. Statt nach, wie bisher sechs Monaten, wird der besondere Kündigungsschutz erst nach vier Jahren wirksam.

Das bedeutet, es gelten für begünstigte behinderte Personen, während der ersten Jahre, dieselben Kündigungsbedingungen wie für alle anderen Personen!

Der erhöhte Kündigungsschutz gilt:

- erst **nach vier Jahren** eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem/einer begünstigten Behinderten.
- nach **sechs Monaten** eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem/einer noch nicht begünstigten Behinderten, der/die während des Arbeitsverhältnisses begünstigt behindert wird.

Der erhöhte Kündigungsschutz gilt nicht:

- Bei Arbeitsunfall
- Bei Arbeitswechsel im Konzern
- Bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Bei Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf
- Bei berechtigter fristloser Entlassung

Einzuhalten bei Kündigung

Die rechtswirksame Kündigung eines begünstigten behinderten Menschen kann nur nach vorheriger Zustimmung des Behindertenausschusses beim Sozialministeriumservice erfolgen.

Eine nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung kann dann erteilt werden, wenn der *Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war und bekannt sein musste, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört.*

Behindertenausschuss

- Die Zustimmung zur Kündigung muss vorher beim Behindertenausschuss beantragt und entsprechend begründet werden.
- Vor Einbringung des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung müssen Dienstgeberinnen und Dienstgeber den Betriebsrat, die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson von ihrer Absicht informieren und diese Gremien um Stellungnahme ersuchen.
- Vor Einleitung des Kündigungsverfahrens muss vom Sozialministeriumservice den Parteien die Durchführung einer Krisenintervention angeboten werden.
- Der Behindertenausschuss ist zusammengesetzt aus Vertreterinnen/Vertretern
 - der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber
 - der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
 - der Behindertenverbände
 - des Arbeitsmarktservice und
 - der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice.

Nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens, bei dem sowohl Arbeitgeberin/Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ihren Standpunkt darlegen können, ergeht **ein Bescheid**.

Beschwerde

Gegen den Bescheid kann eine Beschwerde eingebracht werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet. Die Beschwerde ist beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Mögliche Kündigungsgründe (gemäß §8 Abs. 4 des Behinderteneinstellungsgesetzes BEinstG)

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

1. der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigt Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann.
2. der begünstigt Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber/die Dienstgeberin nachweist, dass der begünstigt Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann;
3. der begünstigt Behinderte, die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt, und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Stand März 2020

Quelle: Sozialministeriumservice

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>