



## Gesetzestexte Evaluierung – Recherchen

### Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz ist die rechtliche Grundlage für „begünstigte behinderte“ Personen.

>**Begünstigte behindert**< sind Personen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert (vom Bundessozialamt festgestellt) aufweisen, österreichische StaatsbürgerInnen sind bzw. zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind.

#### **Einstellungsgesetz:**

In Österreich gibt es generell eine Einstellungspflicht für Betriebe ab 25 MitarbeiterInnen- das heißt, dass ab 25 Personen und im weiteren pro 25 Personen im Betrieb eine >begünstigt behinderte< Person eingestellt werden muss.

#### **Ausgleichstaxe:**

Erfüllt der Betrieb diese Einstellungspflicht nicht, so muss er Ausgleichstaxe bezahlen (zur Zeit öS 2.700,- pro nicht beschäftigte behinderte Person und Monat). Dieses Geld kommt in den so genannten Ausgleichstaxfond, aus dem dann Förderungen und Projekte für die Integration behinderter Menschen finanziert werden.

### Kündigungsschutz

#### **Meinungssituation:**

Der häufigste Wunsch der Unternehmen ist, dass der Kündigungsschutz für begünstigt, behinderte MitarbeiterInnen geändert, bzw. flexibilisiert werden soll. Er wird auch als Hauptgrund angeführt, warum so wenige Unternehmen bereit sind, behinderte Menschen aufzunehmen.

Als Vergleich wird beispielsweise auf die Kündigungsmöglichkeiten von MitarbeiterInnen verwiesen, die über 50 Jahre alt sind.

Für Betriebe, die sich nachweislich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden und Personal abbauen müssen, sollte es Möglichkeiten geben,

dass auch Menschen mit Behinderung in Sozialpläne aufgenommen werden.

Viele Unternehmen müssen Personal abbauen, dadurch wird die Zahl der Beschäftigten immer geringer und die Zahl der begünstigt Behinderten MitarbeiterInnen bleibt jedoch gleich.

Durch die derzeitige Rechtslage ist es oft eine Frage der „freiwilligen Abfertigung“, wann eine/e behinderte/r Mitarbeiterin das Unternehmen verlässt. Betriebe zahlen oft bis zu einem Jahresgehalt (oder mehr) an „Abfertigung“, um eine „einvernehmliche Lösung“ mit einem „begünstigt-behinderten Mitarbeiter“ zu erreichen. Dazu kommen für die Betriebe weitere Kosten, die sich auf Grund der Verfahrensdauer (Ausfallzeiten, Blockade des Arbeitsplatzes, Ersatzarbeitskräfte, Kosten der Nachbesetzung, ...) ergeben.

Eine weitere negative Erfahrung von Unternehmen ist, dass MitarbeiterInnen während eines Beschäftigungsverhältnis die „Begünstigteneigenschaft“ erhaltene, ohne dass das Unternehmen von Mitarbeiter oder von der Behörde informiert wurde. Durch diese Rechtslage findet kein offener Umgang mit der Problematik statt, viele Betriebe fühlen sich dadurch „provoziert“.

Solche Erfahrungen führen bei Unternehmen dazu, dass sie von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Abstand nehmen und keine weiteren Möglichkeiten in Betracht ziehen, solange die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der derzeitigen Form bestehen.

Bei vielen Unternehmen entsteht durch den Status des Kündigungsschutzes der Eindruck, dass Menschen mit Behinderung „etwas nicht können“, sonst müsste man sie ja nicht schützen oder besonders behandeln.

Dadurch wird der Fokus auf die Einschränkungen von Menschen mit Behinderung gelegt. Es entstehen Phantasien, Ängste und Vorurteile, die dazu führen, dass sich Unternehmen lieber nicht mit der Integration von Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Generell besteht der Wunsch nach einer Reform des Kündigungsschutzes, damit den Anforderungen eines flexiblen Arbeitsmarktes entsprochen werden kann.

## Recherchen und rechtl. Ist-Situation:

Dieser Kündigungsschutz bedeutet nicht, dass es keine Möglichkeit zur Auflösung eines Dienstverhältnisses mit <begünstigte behinderten> Personen gibt.

### **Auflösung eines Dienstverhältnisses mit einer >begünstigt behinderten< Person:**

1. Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses
2. Kündigung
3. Entlassung, Austritt
4. Zeitablauf

#### **1. Einvernehmliche Lösung:**

Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist jederzeit möglich (Zustimmung der >begünstigt behinderten Person und des/der DienstgeberIn).

#### **2. Kündigung durch den/die DienstgeberIn**

>Begünstigt behinderte< Personen unterliegen laut Behinderteneinstellungsgesetz einem besonderen Kündigungsschutz. Das heißt, dass eine Kündigung durch den/die DienstgeberIn ohne Zustimmung des Behindertenausschusses (= ein Gremium am Bundessozialamt) nicht rechtswirksam.

***Dieser Kündigungsschutz gilt erst, wenn das Dienstverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht.***

#### **3. Entlassung, Austritt**

Entlassung: Vorzeitiger Auflösung des Arbeitsvertrages seitens des/der DienstgeberIn bei Vorliegen bestimmter Gründe (Dienstverfehlungen)

Austritt: Vorzeitige Auflösung seitens des/der DienstgeberIn bei Vorliegen bestimmter Gründe. (Entlassungs- bzw. Austrittsgründe sind in den entsprechenden arbeitsrechtlichen Gesetzen aufgezählt.)

#### **4. Zeitablauf**

Auch mit >begünstigten< Personen kann man ein befristetes Dienstverhältnis machen, welches dann bei Zeitablauf ohne Formvorschriften endet.

## ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ

### § 7 Voraussetzungen des Anspruches

"(4) Von der Voraussetzung der Arbeitsfähigkeit ist bei Arbeitslosen abzusehen, denen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation gewährt wurden, die das Ziel dieser Maßnahmen (§ 300 Abs. 1 und 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) erreicht und die erforderliche Anwartschaft nach dieser Maßnahme zurückgelegt haben."

### § 8 Arbeitsfähigkeit

"(1) Arbeitsfähig ist, wer nicht invalid beziehungsweise berufsunfähig im Sinne der für ihn in Betracht kommenden Vorschriften der §§ 255, 273 beziehungsweise 280 Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes ist."

## ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ

### § 21 Arbeitsstätten in Gebäuden

"(5) Arbeitsstätten in Gebäuden sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore und sanitäre Vorkehrungen, die von behinderten Arbeitnehmern benutzt werden."

### § 31 Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel

"(2) Abs. 1 gilt auch für Einrichtungen in Verkehrsmitteln zum Transport auf dem Luftweg, dem Wasserweg, im Straßenbahn- oder Eisenbahnverkehr.

(5) Einrichtungen nach Abs. 1 und 2 sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten, soweit die Art und Zweckbestimmung der Einrichtung dem nicht entgegenstehen."

### § 32 Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

"(1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 2. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden, ..."

### § 106 Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten

"(1) Für Arbeitsstätten, die am 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden, sind in den Verordnungen zur Durchführung des 2. Abschnittes dieses Bundesgesetzes die erforderlichen Abweichungen und Anpassungsfristen festzulegen. In den Verordnungen ist insbesondere auch zu regeln, unter welchen Voraussetzungen für solche Arbeitsstätten die Bestimmungen der

Verordnungen bei Änderungen oder Erweiterungen der Arbeitsstätte wirksam werden.

(2) § 21 Abs. 5 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden regelt, in Kraft."

## **BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ**

### **§ 1 Beschäftigungspflicht**

"(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann nach Anhörung des Beirates (§ 10 Abs. 2) die Zahl der nach Abs. 1 zu beschäftigenden Dienstnehmer (Pflichtzahl) für bestimmte Gebiete oder Wirtschaftszweige durch Verordnung derart abändern, daß, wenn nicht genügend für Behinderte geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, schon auf je 20 Dienstnehmer oder, wenn bestimmte Wirtschaftszweige aus technischen Gründen der Beschäftigungspflicht nicht nachkommen können, nur auf je höchstens 50 Dienstnehmer mindestens ein Behinderter zu beschäftigen ist. (3) Auf Dienstgeber, für die die Pflichtzahl nach § 4 Abs. 4 zuberechnen ist, findet Abs. 2 erster Satz keine Anwendung."

### **Gesetzgebung / Initiativen:**

Der Abs.3 wurde durch BGBl. I Nr. 17/1999 aufgehoben. Seit 1. Jänner 1999 gilt hinsichtlich der Einstellungspflicht eine Gleichbehandlung von Bund, Ländern und Gemeinden mit privaten Dienstgebern. Das Sozialministerium kann aber weiterhin für Wirtschaftszweigen Ausnahmenregelungen verordnen.

### **§ 4 Berechnung der Pflichtzahl**

"(4) Für die Berechnung der Pflichtzahl sind von der Gesamtzahl der Dienstnehmer, die vom Bund, von den Ländern und jenen Gemeinden, welche Krankenanstalten unterhalten, beschäftigt werden, 20 vH der Dienstnehmer sowie die eingestellten begünstigten Behinderten (§ 2) und Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen (§ 5 Abs. 3) nicht einzurechnen. Gleiches gilt für sonstige Dienstgeber, wenn diese Krankenanstalten unterhalten und die Mehrzahl der Dienstnehmer in den Krankenanstalten beschäftigt wird. Ergibt die Berechnung keine ganze Zahl, ist auf die nächstkleinere ganze Zahl abzurunden."

## FAMILIENLASTENAUSGLEICHSGESETZ

### **§ 30 j Freifahrten und Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge**

"(2) Der Fahrpreisersatz darf nur für Lehrlinge in einem gesetzlich anerkannten Lehrverhältnis geleistet werden, die eine betriebliche Ausbildungsstätte im Bundesgebiet oder im grenznahen Gebiet im Ausland besuchen und für die Familienbeihilfe bezogen wird. ..."