



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN

# Leitfaden – Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



Überblick über die wichtigsten Fragen

## INHALT

<b>1</b>	<b>WER IST BEGÜNSTIGT BEHINDERTER?</b>	<b>3</b>
1.1	Wie wird die Behinderung nachgewiesen?	3
1.2	Wann beginnt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten?	4
<b>2</b>	<b>GIBT ES EINE BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT?</b>	<b>4</b>
2.1	Wie wird die Pflichtzahl errechnet?	4
<b>3</b>	<b>WAS GESCHIEHT, WENN DIE BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT NICHT ERFÜLLT WIRD?</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>WAS IST BEI DER EINSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ZU BEACHTEN?</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>GIBT ES PRÄMIEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG?</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>WAS IST EINE BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON?</b>	<b>6</b>
6.1	Welche Aufgaben hat die Behindertenvertrauensperson?	6
<b>7</b>	<b>WELCHE FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN GIBT ES?</b>	<b>7</b>
	Entgeltbeihilfe	7
	Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen	7
	Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	7
	Schulungs- und Ausbildungskosten	8
	Behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen/Technische Arbeitshilfe	8
	Gebärdensprachdolmetschkosten	8
	Eingliederungsbeihilfe	8
<b>8</b>	<b>DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ</b>	<b>9</b>
8.1	Was heißt Diskriminierungsverbot?	9
8.2	Wann liegt eine Diskriminierung vor?	9
8.3	Was sind die Rechtsfolgen einer Diskriminierung und wie kommen Betroffene zu ihrem Recht?	10
<b>9</b>	<b>WIE SIEHT DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG AUS?</b>	<b>10</b>

## 1 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.

## 2 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\_innen, Unions- und EWR-Bürger\_innen, Schweizer Bürger\_innen 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.

### 2.1 Wie wird die Behinderung nachgewiesen?

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

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

- Sozialministeriumservice nach dem Kriegsopferversorgungs- bzw. Heeresversorgungsgesetz,
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- Urteil eines Arbeits- und Sozialgerichts,
- Landeshauptmann gemäß dem Opferfürsorgegesetz,
- 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 Sozialministeriumservice erklärt, weiterhin dem Personenkreis der nach diesem Bundesgesetz begünstigten Behinderten angehören zu wollen.

## 2.2 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 Sozialministeriumservice 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.

## 3 Gibt es eine Beschäftigungspflicht?

Alle Arbeitgeber\_innen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Arbeitnehmer\_innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Arbeitnehmer\_innen mindestens eine\_n begünstigte\_n Behinderte\_n einzustellen. Die Anzahl der begünstigten behinderten Menschen, die eingestellt werden müssen, wird als **Pflichtzahl** bezeichnet.

### 3.1 Wie wird die Pflichtzahl errechnet?

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

## 4 Was geschieht, wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird?

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird der\_dem Arbeitgeber\_in vom Sozialministeriumservice alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine **Ausgleichstaxe** vorgeschrieben. Diese beträgt derzeit monatlich EUR 411,- (Stand 2022) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre.

Die Ausgleichstaxe wird jährlich angepasst.

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

Arbeitgeber\_innen 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. Arbeitgeber\_innen 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 Arbeitnehmer\_innen mit Behinderung und Arbeitgeber\_innen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen.

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

## 6 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 die\_der Arbeitgeber\_in vom Sozialministeriumservice eine Prämie in Höhe von für das jeweilige Kalenderjahr gültigen Ausgleichstaxe.

### ➤ Befreiung von Abgaben

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

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

## 7 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\_innen wählen.

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

### 7.1 Welche Aufgaben hat die Behindertenvertrauensperson?

Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Arbeitnehmer\_innen wahrzunehmen. Die Behindertenvertrauensperson steht für die Anliegen und Bedürfnisse behinderter Arbeitnehmer\_innen 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 Arbeitskolleg\_innen mit Behinderungen hinzuweisen,
- an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen.

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

Arbeitgeber\_innen sind verpflichtet, mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

## 8 Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

### Entgeltbeihilfe<sup>1</sup>

Die Entgeltbeihilfe kann bei Beschäftigung begünstigter Behinderter zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen gewährt werden. Voraussetzung dafür ist die Glaubhaftmachung der Leistungsminderung durch die\_ den 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, maximal jedoch monatlich in Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe.

### Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen<sup>2</sup>

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 die\_ den Arbeitgeber\_in.

Die Zuschussdauer beträgt maximal drei Jahre.

Bei Vorliegen einer besonderen Gefährdungssituation, die insbesondere in der Sphäre der Arbeitnehmerin\_des Arbeitnehmers 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, maximal jedoch monatlich in Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe.

### Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen<sup>3</sup>

Arbeitgeber\_innen 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.

<sup>1</sup> <https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Lohnfoerderungen/>

<sup>2</sup> <https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Lohnfoerderungen/>

<sup>3</sup> [https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit\\_und\\_Ausbildung](https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung)

### Schulungs- und Ausbildungskosten<sup>4</sup>

Zur Sicherung des Arbeitsplatzes können die behinderungsbedingt anfallenden Kosten externer Schulungen und Weiterbildungen durch das Sozialministeriumservice übernommen 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 an einer Schulung oder Weiterbildung teilnehmen (müssen), können die Kosten für Gebärdensprachdolmetscher\_innen auf Antrag vom Sozialministeriumservice übernommen werden.

### Behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen/Technische Arbeitshilfe<sup>5</sup>

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.

### Gebärdensprachdolmetschkosten<sup>6</sup>

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.

### Eingliederungsbeihilfe<sup>7</sup>

Gefördert werden kann das Arbeitsverhältnis von vorgemerkten Arbeitslosen ab 45 Jahren und von Arbeitssuchenden, die mindestens 6 Monate (bei 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. Wiedereinsteiger\_innen oder Ausbildungsabsolvent\_innen mit fehlender betrieblicher Praxis), gewährt werden.

Die Förderungshöhe und Förderungsdauer wird im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen AMS und Arbeitgeber\_in vereinbart.

<sup>4</sup> [https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit\\_und\\_Ausbildung](https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung)

<sup>5</sup> [https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit\\_und\\_Ausbildung](https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung)

<sup>6</sup> [https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit\\_und\\_Ausbildung](https://www.sozialministeriumservice.at/site/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung)

<sup>7</sup> <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/eingliederungsbeihilfe>

## 9 Diskriminierungsschutz

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

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

### 9.1 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.

### 9.2 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 neutralen 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.

### 9.3 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 Sozialministeriumservice 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.

## 10 Wie sieht der Kündigungsschutz von Menschen mit Behinderung aus?

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

Der erhöhte Kündigungsschutz ist erst nach einer gewissen Dauer des Arbeitsverhältnisses gegeben.

Dabei ist wie folgt zu unterscheiden:

**Arbeitsverhältnis wurde bis zum 31.12.2010 abgeschlossen:**

Wurde das Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2011 begründet, so ist die Kündigung eines begünstigt behinderten Arbeitnehmers nur nach Zustimmung des Behindertenausschusses möglich.

**Arbeitsverhältnisse ab dem 01.10.2011 abgeschlossen:**

Die Zustimmung des Behindertenausschusses ist nicht erforderlich, wenn

- während der ersten 4 Jahre eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem/einer begünstigten Behinderten;
- während der ersten sechs Monate eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einer\_einem noch nicht begünstigten Behinderten, die\_der während dieses Arbeitsverhältnisses begünstigter Behinderter wird.

Darüber hinaus wirkt der Kündigungsschutz nicht

- während der Probezeit,
- bei einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- bei Kündigung durch die\_den Arbeitnehmer\_in,
- bei vorzeitigem Austritt,
- bei einvernehmlicher Auflösung,
- bei fristloser Entlassung.