

# Verpflichtung zur Einstellung Behinderter

**Arbeitsmarkt. Über die Einstellung, die Ausgleichstaxe, die Prämien und die Kündigung. Novelle soll einen Anreiz bieten.**

DDR. Hans Trattner, Wien Die Verpflichtung zur Einstellung von Behinderten in einem Betrieb ist im Behinderteneinstellungsgesetz<sup>1</sup> geregelt. Die Kernpunkte des Gesetzes betreffen die Regelung der Einstellungspflicht, Ausgleichstaxe bzw. Prämien sowie die Kündigung von Behinderten. Gerade in diesen Bereichen hat das BEinstG im Jahr 2011 wesentliche Änderungen erfahren (Budgetbegleitgesetz<sup>2</sup> ).

Mit dieser vorliegenden Novelle soll der Anreiz, Menschen mit Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, maßgeblich verstärkt werden.

Grundlegende Bestimmungen: Beschäftigungspflicht: Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen. Internationale Organisationen sind ausgenommen.

Wer gilt als begünstigter Behinderter? Das sind im Sinne des Gesetzes österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %. Österreichischen Staatsbürgern gleichgestellt sind Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, weiters Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum.

Behinderung im Sinne des Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als vermutlich sechs Monaten. Kündigungsschutz: Bislang konnte ein beg. Behinderter unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden, vorausgesetzt, der Behindertenausschuss beim Bundessozialausschuss hat vorher die Zustimmung zur Kündigung erteilt.

Diese erschwerte Kündigung bzw. der Kündigungsschutz hat oft dazu geführt, dass sich Unternehmen mit diesen Kündigungsformalitäten nicht gern auseinandersetzen wollten; diese alten Bestimmungen waren daher für eine Einstellung von Behinderten nicht gerade fördernd. Aus diesen Überlegungen heraus wurden nun neue Regelungen, was die Kündigung betrifft, geschaffen. Neu ab 1. 1. 2011: Kündigungsschutz gibt es erst nach einer gewissen Dauer des Arbeitsverhältnisses:

1. Bei Arbeitsverhältnissen, die bis zum 31. 12. 2010 abgeschlossen wurden, wird der Kündigungsschutz nach Ablauf von sechs Monaten wirksam.

2. Begünstigte behinderte Arbeitnehmer/-innen, die ab dem Jahr 2011 neu eingestellt werden, können innerhalb der ersten vier Jahre wie jede/r andere Arbeitnehmer/-in gekündigt werden.

Ausnahmeregelungen gelten für Arbeitsunfälle, Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns und für jene Fälle, in denen die Begünstigteneigenschaft innerhalb des Zeitraums von vier Jahren festgestellt wird. Weiters kann die nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung dann erteilt werden, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war/nicht bekannt sein musste, dass der Arbeitnehmer dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört. Ausgleichstaxe: Kommt ein Betrieb einer Beschäftigungspflicht im Sinne des Gesetzes nicht nach, schreibt das Bundessozialamt für das jeweils abgelaufene Jahr für jede Person, die zu beschäftigen gewesen wäre, eine Ausgleichstaxe vor. Diese betrug für das Jahr 2010 223 Euro<sup>3</sup>.

Im Gegenzug für die Kündigungserleichterungen wird die Ausgleichstaxe für Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern angehoben. Die Ausgleichstaxe beträgt für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, ab dem 1. 1. 2011 monatlich 226 Euro. Neu ist seit 1. 1. 2011, dass die Ausgleichstaxe für Arbeitgeber, die 100 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, monatlich 316 Euro und für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, monatlich 336 Euro beträgt.

Diese Beträge sind ab dem 1. 1. 2012 und in der Folge mit Wirkung 1. 1. eines jeden Jahres mit dem für den Bereich des ASVG festgesetzten Anpassungsfaktor zu vervielfachen (§9 Abs. 2 BEinstG). Prämie: Arbeitgeber erhalten aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds<sup>4</sup> für jeden beschäftigten, in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten eine Prämie in der Höhe der Ausgleichstaxe, die Betriebe bis 100 Arbeitnehmer pro zu beschäftigendem Arbeitnehmer zu bezahlen haben (siehe oben, für 2011: 226 Euro).

Das BEinstG regelt neben diesen Kernpunkten z. B. ein Diskriminierungsverbot, genaue Regeln betreffend Ausgleichstaxfonds, einzurichtenden Behindertenausschuss, Behindertenvertrauensperson sowie entsprechende Auskunft- und Meldepflichten. Behinderteneinstellung und der Arbeitsmarkt: Inwieweit die geänderten, gelockerten Kündigungsbestimmungen sich bereits auf die Arbeitsmarktdaten auswirken, darüber kann heute noch keine Aussage getroffen werden (Änderung erst seit heuer in Kraft). Jedenfalls sagt die neueste Arbeitslosenstatistik für Juli 2011 Folgendes aus:

Für Juli sind insgesamt 252.654 Arbeitssuchende gemeldet. Davon werden 28.537 Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gezählt. Dies entspricht einem Prozentsatz von 16,19 Prozent. 5839 Personen mit dem Status begünstigt behindert werden für Juli als Arbeit suchend genannt. Im Vergleich dazu war im Jahr 2010 eine Zahl von 6127 Personen als begünstigte Personen vorgemerkt. Bei künftigen Statistiken betreffend Arbeitslose wird man eventuell Rückschlüsse auf die Gesetzesänderung ziehen können.

1) BGBl. 22/1970 idF, BEinstG

2) BGBl. 1, 111/2010 (Art. 103 – Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes)

3) BGBl. II 435/2009

4) Fonds beim BM für Arbeit und Soziales.