

Arbeitnehmer mit Behinderung

Was Unternehmer beachten müssen, welche Unterstützungen es gibt

Menschen mit Behinderung dürfen nicht benachteiligt werden. Es wird zwischen behinderten und „begünstigt behinderten“ Personen unterschieden. Für „begünstigt behinderten“ Personen gilt ein erhöhter Kündigungsschutz. Die Kündigung darf nicht wegen der Behinderung erfolgen, sonst kann sie angefochten werden. Betroffene können bei Verstößen Schadenersatz verlangen. Unternehmen müssen für Barrierefreiheit sorgen. Schwer behinderte Unternehmer können persönliche Unterstützung beantragen.

26.09.2019

Personen mit Behinderung und begünstigte Behinderte

Menschen mit Behinderung sind vor Diskriminierung geschützt. Der Schutz gilt für Arbeits- und Lehrverhältnisse sowie arbeitnehmerähnliche Verhältnisse wie zum Beispiel für freie Dienstverträge. Geschützt sind auch Angehörige und nahestehenden Personen von Menschen mit einer Behinderung.

Das Gesetz unterscheidet zwischen „Personen mit Behinderung“ und „begünstigte Behinderte“. Als Behinderung gilt zum Beispiel Multiple Sklerose, die noch nicht ausgebrochen ist. Begünstigte behinderte Arbeitnehmer sind zu mehr als 50 Prozent beeinträchtigt. Das Sozialministeriumservice – früher Bundessozialamt – beurteilt den Grad der Behinderung und erlässt einen Feststellungsbescheid. Arbeitgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, müssen auf je 25 Arbeitnehmer mindestens einen „begünstigten Behinderten“ einstellen oder eine Ausgleichstaxe bezahlen.

Der Schutz von „begünstigten Behinderten“ ist umfassender als der von „Personen mit Behinderung“. Für „begünstigte Behinderte“ gilt ein Kündigungsschutz, eine Arbeitgeber-Kündigung ist aber unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Es gibt auch andere Möglichkeiten das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Unternehmen, die begünstigte Behinderte einstellen, können die Inklusionsförderung sowie die InklusionsförderungPlus beantragen.

Diskriminierungsverbote

Es gelten verschiedene Diskriminierungsverbote. Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine behinderte Person wegen ihrer Behinderung ungleich behandelt wird. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn zum Beispiel Vorschriften oder bauliche Gegebenheiten – wie Treppen – behinderte Menschen benachteiligen. Weitere Verbote betreffen die Belästigung und die bauliche Gestaltung von Arbeitsplätzen. Eine Kündigung kann angefochten und Schadenersatz verlangt werden, wenn die Behinderung Motiv zur Kündigung ist.

Barrierefreiheit

Die Barrierefreiheit dient nicht nur der Gleichstellung in der Arbeitswelt, sie soll auch den Alltag für alle erleichtern. Barrierefreiheit bedeutet, dass Gebäude, Verkehrsmittel, Gebrauchsgegenstände und Informationssysteme – wie Computersoftware oder Browser – leicht und ohne fremde Hilfe nutzbar sind.

Unternehmer mit Behinderung: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA)

Menschen mit schwerer Behinderung können oft ihren Beruf ausüben, wenn Helfer sie dabei unterstützen. Das Sozialministeriumservice finanziert die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA). PPA kann für

- Mobilitätshilfe - Begleitung zwischen Wohnung und Arbeitsstelle und bei dienstlichen Verpflichtungen außerhalb
- manuelle Unterstützung beim Dienst
- Assistenz bei der Körperpflege während der Arbeit
- sonstige Unterstützung

genutzt werden.

Ansprechpartner ist die jeweilige Landeskammer:

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien