

KRITERIEN ZUR BERECHNUNG DER PFLICHTQUOTE LAUT GESETZ VOM 12. MÄRZ 1999, NR.68

Folgende Arbeitnehmer sind von der Berechnung ausgenommen:

- Führungskräfte (**Art. 4 G. 68/1999**);
- Arbeitnehmer mit Lehrvertrag (**Art.47, Abs. 3 GVD 81/2015**);
- Arbeitnehmer mit Ausbildungsvertrag, Eingliederungs- oder Wiedereingliederungsvertrag, Heimarbeitsvertrag, gelegentliche freie Mitarbeiter, mit Projektvertrag, sowie Personen, die über Leiharbeitsagenturen versendet werden und Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit ausschließlich im Ausland verrichten (**Art. 4 G. 68/1999**);
- Arbeitnehmer, denen eine Telearbeit zwecks Vereinbarkeit von Lebens- und Arbeitszeit gewährt wurde, können von der Berechnung ausgeschlossen werden, jedoch nur im Ausmaß des Stundenplans der Telearbeit im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit. Die Bestimmung gilt nur für Privatbetriebe (**Art. 23 gvD 80/2015**);
- Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit für höchstens 6 Monate (es wird die Dauer des Vertrages in Betracht gezogen) (**Art.4 G. 68/1999**);
- Arbeitnehmer, mit mehreren Arbeitsverträgen in Saisonbetrieben mit einer Gesamtdauer von höchstens 6 Monaten pro Kalenderjahr (**Art. 11 D.P.R. 333/2000**);
- bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Arbeitsvertrag von mindestens 6 Monaten werden die gesamten vereinbarten Stunden aller Teilzeitkräfte summiert und das Verhältnis zur normalen Wochenarbeitszeit, wie sie im diesbezüglichen Kollektivvertrag vorgesehen ist, berechnet (**Art. 18, Abs. 2 G. 300/1970**);
- Arbeitnehmer auf Abruf werden aufgrund der effektiv geleisteten Arbeitszeit pro Semester berechnet (**FAQ des Arbeitsministeriums**);
- die Gesellschafter der Arbeitsgenossenschaften (**Art. 4 G. 68/1999**);
- fahrendes Personal von Arbeitgebern, die im Bereich des öffentlichen Flugverkehrs, Schiffverkehrs und Landesverkehrs tätig sind (**Art. 5, Abs. 3 G. 68/1999**);
- Fahrer von Arbeitgebern im Bereich Autotransporte (**Art. 5, Abs. 2 G. 68/1999 und G. 27/2000**);
- dem Bereich des öffentlichen oder privat zugeteilten Personal nur im Sektor Aufstiegsanlagen (**Art. 5, Abs. 2 G. 68/1999**);
- Personal der Gemeindepolizei, deren Amt ausschließlich Polizeidienste der Gemeinde vorsieht (**Art. 3, Abs. 4 G. 68/1999**);
- Personal der privaten Überwachungsinstitute, deren Aufgabenbereich ausschließlich die Überwachung ist (**Anmerkung des Arbeitsministeriums Nr. 1238/M20 vom 20. Juli 2001**);
- Personal von Baufirmen (für die Fürsorge- und Vorsorgebeiträge als solche eingestuft (**Art. 1 Abs. 53 G. 247/2007**) welches direkt auf der Baustelle tätig ist und die Fahrer des Sektors;
- Arbeitnehmer von Reinigungsfirmen, die aufgrund der Übernahme des Auftrages übernommen werden (**Rundschreiben Arbeitsministerium Nr. 77 vom 6. August 2001**);
- Rettungssanitäter sind ausgenommen (**Anfrage an das Arbeitsministerium Nr. 20 vom 1. August 2012**);
- Arbeitnehmer, die bei privaten Firmen und bei öffentlichen Wirtschaftskörperschaften in Bereichen beschäftigt sind, welche die Bezahlung einer INAIL-Prämie von mindestens 60 Promille vorsehen, nach Übermittlung einer Eigenerklärung von Seiten des Betriebs, in welchem der Arbeitsservice über die Absicht informiert wird, eine Eigenerklärung zum Zweck der Befreiung einzureichen (**Art. 5, Abs. b gvD 151/2015**) - in diesem Fall sind die Betreiber verpflichtet, eine Betrag von 30,64 Euro pro Arbeitstag und nicht beschäftigten Arbeitnehmer mit Behinderung in den Fonds für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einzuzahlen (**Art. 5, Abs. 3-bis G. 68/1999**);
- Arbeitnehmer, die nicht zum Fachpersonal, das Verwaltungsaufgaben bei politischen Parteien, Gewerkschaftsorganisationen sowie Organisationen, die keine Gewinnabsichten verfolgen und im Bereich der sozialen Solidarität, der Betreuung und der Rehabilitation tätig sind, zu rechnen sind (**Art. 3, Abs. 3 G. 68/1999**);
- Betreuungs- und Pflegepersonal der ehemaligen ÖFWE (jetzt ÖBPB) und der gemeinnützigen Vereine/Organisationen, die keine Gewinnabsichten verfolgen (ONLUS) (**Art. 3, Abs. 7 D.P.R. Nr. 333/2000**);
- Tiefbauarbeiter und Zuständige für die Bewegung und den Transport von Mineralien (**Schreiben des Arbeitsministeriums Nr. 17699 vom 12. Dezember 2012**);
- Fachpersonal, das nicht zum Verwaltungspersonal gehört, bei Kunst- und Kulturvereinen und bei kirchlichen Bildungseinrichtungen, welche ohne Gewinnabsicht tätig sind (**Art. 2, Abs. 6 D.P.R. 333/2000**);
- Ersatzpersonal für Arbeitnehmer, die das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes während der Zeit der Abwesenheit haben;

- Angehörige der geschützten Kategorien (Waisen, Witwen), die im Sinne des Gesetzes vom 2. April 1968, Nr. 482 bzw. im Sinne des Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68 (**Art. 4 G. 68/1999**) aufgenommen wurden;
- aufgenommene Menschen mit Behinderung (wie sie im Punkt „Angehörige der geschützten Kategorien zwecks Erfüllung der Pflichtquote“ vorgesehen sind).

Angehörige der geschützten Kategorien, die bei der Erfüllung der Pflichtquote berücksichtigt werden (nur mit Arbeitsvertrag von mehr als 6 Monaten):

- Angehörige der geschützten Kategorien, die laut Gesetz vom 2. April 1968, Nr. 482 oder laut Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68 aufgenommen wurden;
- Angehörige der geschützten Kategorien, die mit Ausbildungsvertrag, Eingliederungsvertrag oder Lehrvertrag aufgenommen wurden und als Pflichtaufnahme anerkannt wurden;
- nur für Privatbetriebe: Zivilinvaliden mit einer Invalidität von mindestens 60%, die erst nach der Beginn des Arbeitsverhältnisses zum ersten Mal als solche eingestuft wurden (nach Anfrage um Anerkennung beim Arbeitsservice) und die Arbeitsinvaliden, die erst nach der Beginn des Arbeitsverhältnisses zum ersten Mal als solche eingestuft wurden mit einer Invalidität von mindestens 33% (**nach Anfrage um Anerkennung beim Arbeitsservice (Art. 4, Abs. 4 G. 68/1999 und D.P.R. 333/2000)**);
- für private und öffentliche Betriebe: Arbeitnehmer, deren Behinderung bereits vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses vorlag, auch wenn ihre Einstellung nicht im Rahmen der Pflichtvermittlung erfolgte, im Falle einer Behinderung von über 60%, einer psychischen und intellektuellen Behinderung von über 45%, einer Behinderung (Arbeitsinvalidität) der 1. bis 6. Kategorie (**Art. 4, Abs. 3-bis G. 68/1999 (nach Anfrage um Anerkennung beim Arbeitsservice)**);
- im Rahmen der Pflichtvermittlung angestellte Arbeitnehmer mit Behinderung in Teilzeit in Betrieben mit mindestens 35 Beschäftigten werden im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden gezählt (**Rundschreiben des Arbeitsministeriums Nr. 41/2000 und Schreiben des Arbeitsministeriums Prot. Nr. 77/01.11/2005 vom 24.01.2005**). Diese sehen vor, dass „die von jedem einzelnen Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit im Verhältnis zum Vollzeitverhältnis berücksichtigt werden muss, mit Aufrundung auf die nächste Einheit im Falle einer abgeleisteten ordentlichen Arbeitszeit von über 50%“;
- für Arbeitgeber mit 15 bis 35 Beschäftigten werden Arbeitnehmer mit einer Invalidität von über 50% oder Angehörige der 5. Kategorie in Bezug auf die Pflichtquote, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit, als eine ganze Einheit gewertet (**Art. 3, Abs. 5 D.P.R. 333/2000**).
- der Arbeitnehmer mit Behinderung, welcher einer anderen Firma überlassen wird, kann der Leiharbeitsfirma zur Erfüllung der Quote angerechnet werden, jedoch nur für Zeiträume von mindestens 12 Monaten (**Art. 34, Abs. 3 G. 81/2015**);

Die Arbeitgeber können innerhalb von 60 Tagen ab dem Datum, ab dem sie zur Pflichtaufnahme verpflichtet sind, sämtliche Pflichtaufnahmen über die namentliche Anfrage durchführen (**gvD 151/2015**). Nach Ablauf der 60 Tage erfolgen die Pflichtaufnahmen von Menschen mit Behinderung in chronologischer Reihenfolge. Ausgenommen sind die Fälle, in denen der Betrieb ein Abkommen zu einem Aufnahmeprogramm unterzeichnet hat. Die Arbeitgeber müssen in der Erklärung des Personalstandes und/oder im Abkommen zum Aufnahmeprogramm das Berufsbild angeben, die bei den zuständigen Ämtern vorhanden sind, welche für die chronologische Zuweisung der fehlenden Menschen mit Behinderung gedacht sind (**siehe Ministerialrundschreiben Nr. 970 vom 17.02.2016**).

Neuerung ab 01.01.2017 für Betriebe mit 15 bis 35 Arbeitnehmern:

Das Legislativdekret Nr. 151/2015 sieht vor, dass ab 01.01.2017 Betriebe bereits mit einem Mitarbeiterstand von 15 Arbeitnehmern der Pflichteinstellung von Menschen mit Behinderung unterliegen. Sollte der Betrieb dieser Verpflichtung noch nicht nachgekommen sein, so hat er 60 Tage Zeit dieser Verpflichtung nachzukommen.