

EIN:BLICK 2 – Arbeit

Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)

Stubenring 1, A-1010 Wien

+43 1 711 00-0

 sozialministerium.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktion: Abteilung IV/A/10

Coverbild: © ikostudio – stock.adobe.com

Layout: BMSGPK

Druck: Druckerei Ferdinand Berger & Söhne GmbH, 3580 Horn

ISBN: 978-3-85010-700-6

Stand: Jänner 2024

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMSGPK“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMSGPK und der Autorin bzw. des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin bzw. des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellinfos: Zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer +43 1 711 00-86 25 25

sowie unter  sozialministerium.at/broschuerenservice.

Inhalt

Einleitung	5
Menschen mit Behinderungen und Beruf	7
Behinderung und Arbeit – Was heißt das?.....	7
Hat mein:e Mitarbeiter:in eine Behinderung?.....	9
Wie wirkt sich die Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit aus?.....	10
Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen	11
Was ist das Behindertengleichstellungsrecht?.....	11
Was bedeutet der Begriff „Arbeitswelt“ im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz und inwieweit bin ich in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen geschützt?.....	12
Wer gehört dem Personenkreis an, der in der Arbeitswelt vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geschützt ist?.....	14
Was versteht man unter Diskriminierung in der Arbeitswelt?.....	17
Was ist eine mittelbare Diskriminierung?.....	20
Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?.....	21
Habe ich als Mitarbeiter:in mit Behinderungen ein Recht auf Besserstellung gegenüber meinen Kolleg:innen ohne Behinderungen?.....	22
Was sind die Pflichten der Arbeitgeber:innen gegenüber Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben?.....	22

Was muss einem:einer Dienstgeber:in oder Schulungsveranstalter:in zugemutet werden können?.....	24
Welche Rechtsfolgen hat eine Diskriminierung?.....	25
Wie komme ich zu meinem Recht?.....	27
Wie hilft mir das Sozialministeriumservice bei einer geltend gemachten Diskriminierung?.....	31
Wo kann ich mir weitere Unterstützung holen?.....	32
Begünstigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.....	33
Ich habe eine Behinderung, wie werde ich begünstigte:r Behinderte:r?.....	33
Was habe ich im Berufsleben davon?.....	34
Welche Rechtsfolgen gelten nur für begünstigte Behinderte, welche für alle Menschen mit Behinderungen?.....	35
Dienstgeber:innen und Menschen mit Behinderungen.....	37
Was bedeutet die Beschäftigungspflicht für mich als Dienstgeber:in?.....	37
Was geschieht mit der von mir gezahlten Ausgleichstaxe?.....	39
Welche sonstigen Rechtsfolgen hat die Beschäftigung von begünstigten Behinderten für mich?.....	40
Was muss ich als Dienstgeber:in betreffend die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen beachten?.....	41
Kann ich mich als Dienstgeber:in über die Möglichkeiten der Einstellung von Menschen mit Behinderungen beraten lassen?.....	44
Beschäftigungsmöglichkeiten und Ansprechpartner:innen.....	46
Welche speziellen Unterstützungen helfen mir, einen Arbeitsplatz zu finden?.....	46
Was ist ein Integrativer Betrieb?.....	47

Wen frage ich, wenn ich Arbeit suche?	
Wen frage ich, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in meinem Betrieb geht?.....	49
Wofür steht das Sozialministeriumservice, wie ist es organisiert und wie ist die Vernetzung mit anderen Rehabilitationsträgern?.....	51
Beginn eines Dienstverhältnisses.....	55
Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gefördert?.....	55
Welche finanziellen Leistungen helfen, einen Arbeitsplatz zu erlangen?.....	64
Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen finanziert?.....	70
Welche Unterstützung bekomme ich vom Arbeitsmarktservice?.....	72
Gibt es individuelle Unterstützung durch das Sozialministeriumservice?.....	73
Gibt es Förderungen, wenn ich mich selbständig machen möchte?.....	74
Am Arbeitsplatz.....	77
Ich bin begünstigte:r Behinderte:r – was bedeutet das für meine Stellung im Betrieb?.....	77
Gibt es finanzielle Förderungen und andere Hilfen?.....	77
Wie kann der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet werden?.....	78
Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – wohin kann man sich wenden?.....	79
Welche finanziellen Leistungen helfen, die Beschäftigung zu sichern?.....	82
Welche Hilfen gibt es bei Sinnesbehinderungen?.....	82
Welche Hilfen gibt es bei festgestellter Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel?.....	84
Ich brauche einen Pkw. Gibt es weitere Erleichterungen?.....	84
Und welche Unterstützungen gibt es für mich persönlich?.....	85

Ende eines Dienstverhältnisses	87
Wie kann ich ein Probendienstverhältnis beenden?.....	88
Wie endet ein befristetes Dienstverhältnis?.....	88
Wie kann ich ein Lehrverhältnis beenden?.....	89
Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?.....	89
Was ist eine Behindertenvertrauensperson?.....	93
Anhang	96
 Adressen  Webseiten/ Links.....	96
 Broschüren, Informationsmaterial, Downloads.....	103

Einleitung

Menschen mit Behinderungen und die Personen in ihrem Umfeld sind im Alltag häufig mit Hürden und Schwierigkeiten konfrontiert. Für eine mögliche Lösung dieser Probleme bedarf es angesichts der Vielfalt von Zuständigkeiten, Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten vorerst einmal der Orientierung. Einen „**EIN:BLICK**“ soll Ihnen die vorliegende Schriftenreihe des Sozialministeriums bieten.

Wir waren bestrebt, von Fragen auszugehen, die Sie persönlich stellen könnten, und haben Informationen zu folgenden Themenbereichen für Sie aufbereitet:

EIN:BLICK 1 Kindheit und Jugend

EIN:BLICK 2 Arbeit

EIN:BLICK 3 Rehabilitation

EIN:BLICK 4 Senior:innen

EIN:BLICK 5 Pflege

EIN:BLICK 6 Sozialentschädigung

EIN:BLICK 7 Finanzielles

EIN:BLICK 8 Gleichstellung

„**EIN:BLICK**“ vermittelt eine Übersicht und soll Ihnen die Orientierung erleichtern. Die Angaben können deshalb nicht immer ins Detail gehen. Zur Beurteilung von Einzelfällen sind ausschließlich die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend. Für speziellere Fragen wenden Sie sich bitte an die im Heft angeführten Institutionen. Das **Sozialministeriumservice** steht Ihnen als erste Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema Behinderung zur Verfügung.

Zusätzlichen Einblick bietet Ihnen der Anhang, in dem Sie die Adressen der wichtigsten Einrichtungen sowie weitere von uns zusammengestellte Broschüren und Downloads finden. Finanzielle Leistungen werden in den einzelnen Broschüren nur allgemein behandelt. Um Ihnen besseren Zugang zu den für Sie in Frage kommenden Unterstützungen, Befreiungen, Ermäßigungen etc. zu ermöglichen, haben wir diese Informationen in einem eigenen Heft „**EIN:BLICK 7 – Finanzielles**“

zusammengefasst. Damit versuchen wir, Ihnen möglichst umfassende Information in bedarfsgerechter Gliederung anzubieten. Als eigenes Heft kann es auch leichter auf dem neuesten Stand gehalten werden.

Die letzte Gesamtauflage stammt aus dem Jahre 2022. Dieses Heft beinhaltet die wichtigsten Informationen zum Thema Behinderung mit aktuellem Stand Jänner 2024.

Wir möchten Sie aber auch einladen, die Homepage des Sozialministeriums [sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at) zu besuchen. Hier finden Sie viele nützliche Informationen und haben u. a. auch die Möglichkeit, „**EIN:BLICK**“-Texte nach Belieben kostenlos herunterzuladen.

Die Redaktion

Menschen mit Behinderungen und Beruf

Behinderung und Arbeit – Was heißt das?

Wenn wir von Behinderung sprechen, so haben wir oft Bilder von Einschränkung, Beeinträchtigung und Hilfsbedürftigkeit vor uns. Parallel zur allgemeinen Verbreitung eines Körper- und Gesundheitskultes wird Behinderung vielfach als „außerhalb der Norm liegend“ erlebt, als Mangel an individuellen Lebensgestaltungsmöglichkeiten angesehen, oder aber pauschal als persönliches Schicksal abgetan. Dass es sich dabei aber nicht um Probleme von Randgruppen handelt, zeigen statistische Erhebungen, in denen über 20 % der österreichischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sich selbst als im weitesten Sinne behindert bezeichnen.

Weniger die Einschränkungen der Beweglichkeit, des Seh- und Hörvermögens, der kognitiven Fähigkeiten oder der psychischen Belastbarkeit machen die Behinderung auf Dauer zur

Belastung für die Betroffenen, sondern viel mehr die abwertenden Reaktionen der anderen darauf. Mit der gesellschaftlichen Orientierung am nicht behindert Sein wird nur allzu oft ein Negativbild von Behinderung geschaffen und verfestigt, mit dem den Menschen mit Behinderungen immer wieder das Gefühl der Überzähligkeit und Wertlosigkeit vermittelt wird. Behinderung wird somit vielfach zu einem Unglück, das es unbedingt zu verhüten oder zu korrigieren gilt. Dies ist eine Haltung, die in weiterer Folge dazu führen kann, mit massivem Einsatz von Behandlungen nach dem Motto „Therapie um jeden Preis“ diesem „Manko“ abzuhelfen.

Die Behinderung eines Menschen bedeutet nichts weniger als einen nicht wegzudenkenden Bestandteil seiner individuellen Existenz. Unabschüttelbar gehört sie zu seiner persönlichen Identität. Ohne sie wäre er ein anderer. Das betrifft Menschen mit angeborenen Behinderungen ebenso wie jene mit einer später durch Krankheit oder Unfall erworbenen Beeinträchtigung. Behinderung ist Bestandteil der Identität der von ihr

betroffenen Person. Wer die Behinderung nicht akzeptiert, nimmt damit auch die Person nicht an.

Es gilt also, Behinderung als Normalität eines bestimmten Menschen zu verstehen. Was man ihm als schweres Schicksal unterstellt, gehört zu seinem Selbstverständnis. Menschen mit Behinderungen brauchen kein Mitleid dafür, dass sie so sind, wie sie sind. Wenn sie etwas brauchen, so sind es Respekt vor der Individualität, Wertschätzung und allenfalls konkrete Hilfen zur Bewältigung des Alltags.

Für Menschen mit Behinderungen ist es wie für alle anderen von hoher Bedeutung, sich selbständig durch eigene Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern. Über die Existenzsicherung hinaus ermöglicht ihnen aber die Eingliederung ins Erwerbsleben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und dieses auch mitzugestalten.

Ein beachtlicher Teil jener Schwierigkeiten, die Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt erleben, resultiert aus

bewusster oder unbewusster Ablehnung durch Kolleg:innen ohne Behinderungen. Eine der Ursachen dafür ist mangelnde Information über den jeweils anderen. Die meisten Vorurteile beziehen sich auf die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen. Es kann zwar durchaus zutreffen, dass Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen sowie Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht für alle Tätigkeiten herangezogen werden können und nicht auf jedem Arbeitsplatz einsetzbar sind, jedoch gilt das grundsätzlich auch für Mitarbeiter:innen ohne Behinderungen.

Hinzu kommt, dass in sehr vielen Bereichen unserer heutigen Berufswelt eine Behinderung durch technische Arbeitshilfen ausgeglichen werden kann, deren Anschaffung überdies von öffentlichen Stellen gefördert wird (Förderungen siehe unter → „Wie kann der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet werden?“ auf Seite 78). Da außerdem viele Arbeiten bereits ohne dauernde Ortsveränderung und im Sitzen durchgeführt werden, stellt eingeschränkte körperliche Mobilität oft kein Hindernis mehr dar. Daraus folgt, dass

Menschen mit Behinderungen heutzutage in beinahe allen Arbeitsbereichen als vollwertige Arbeitskräfte beschäftigt werden können.

Hat mein:e Mitarbeiter:in eine Behinderung?

Wer von Menschen mit Behinderungen spricht, muss beachten, dass es so etwas wie „den Behinderten“ nicht gibt. So verschieden die Ursachen einer Behinderung sein können, so unterschiedlich sind auch ihre Auswirkungen. Es handelt sich also nicht um eine homogene Gruppe von Menschen mit exakt denselben Einschränkungen, selbst wenn sie dieselbe Behinderungsart aufweisen. Vielmehr ist ihre Situation individuell so verschieden, wie Menschen an sich eben verschieden sind.

Im Allgemeinen gibt es Behinderungsarten, die für jeden sichtbar sind und die Betroffenen für jedermann unschwer als beeinträchtigt erkennen lassen. Die Sichtbarkeit ihrer Behinderung, z. B. bei Rollstuhlfahrer:innen, führt einerseits

leichter zu gesellschaftlicher Akzeptanz dieser Personengruppen und zu einer Vielzahl von Möglichkeiten, Rücksicht zu nehmen. Andererseits haben sie oft Schwierigkeiten, als vollwertige Arbeitskraft akzeptiert zu werden, da man ihre Einsatz- und Leistungsfähigkeit wegen der Offensichtlichkeit ihrer Behinderung leicht unterschätzt.

Umgang mit Menschen mit Behinderungen, der sich in Hilfestellung im Einzelfall erschöpft, kann dazu führen, dass Rücksichtnahme und Unterstützung enden, bevor sie etwas zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile beitragen können. So wichtig Hilfe im Einzelfall auch ist, sie soll und kann gesellschaftliche Maßnahmen wie z. B. Beachtung der Grundsätze barrierefreien Bauens in Stadt- und Betriebsstättenplanung, nicht ersetzen.

Die meisten Behinderungen sind jedoch nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Viele Menschen leben mit chronischen Krankheiten oder mit Mehrfachbehinderungen. Intellektuelle und psychische Beeinträchtigungen führen häufig zu

Erscheinungsformen von Behinderung, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind. Die gesellschaftliche Toleranz gegenüber Menschen mit diesen Behinderungsarten ist oft zu gering. In diesem Zusammenhang spielen Unsicherheiten und irrationale Ängste im Umgang mit den Betroffenen eine wichtige Rolle. Wie schwer jemand etwa durch eine psychische Behinderung beeinträchtigt werden kann und daher in der Arbeitswelt besonderen Schutzes bedarf, bleibt Außenstehenden meist unzugänglich („Jedem geht es ja manchmal schlecht!“). Menschen mit Behinderungen haben dann zusätzlich die Schwierigkeit, ihre Beeinträchtigung rechtfertigen zu müssen.

Information ist daher in solchen Fällen für Menschen mit oder ohne Behinderungen gleich wichtig. Meist können in Gesprächen mit den Betroffenen viele Hürden aus dem Weg geräumt werden.

Wie wirkt sich die Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit aus?

Das Vorliegen bzw. der Schweregrad einer Behinderung sagen alleine nichts über die Arbeitsfähigkeit des:der Betroffenen aus. Oftmals ist die Leistung am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigt oder ein Ausgleich durch technische Hilfsmittel oder Veränderung von Arbeitsabläufen ist möglich, sodass die volle Arbeitsleistung erbracht werden kann. Wo dies nicht der Fall ist, kann durch Förderungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ein Ausgleich geschaffen werden. Wenn aufgrund der Behinderung die Arbeitsfähigkeit derart eingeschränkt ist, dass Erwerbstätigkeit nicht möglich ist, besteht die Möglichkeit von Beschäftigungstherapie (mehr Informationen darüber finden Sie in der Broschüre  **EIN:BLICK 3 – Rehabilitation**, Sozialministerium).

Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Was ist das Behindertengleichstellungsrecht?

Mit 1. Jänner 2006 ist das so genannte Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten. Das dort geregelte Verbot einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung bedeutet einen wesentlichen Fortschritt in der österreichischen Behindertenpolitik. Das Paket enthält insbesondere

- das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** (BGStG, zur Regelung des Diskriminierungsverbots im „täglichen Leben“),
- eine umfassende Novelle zum **Behinderteneinstellungsgesetz** (BEinstG, mit den Bestimmungen über das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt),
- eine Novelle zum **Bundesbehindertengesetz** (BBG; u. a. zur Einrichtung eines Behindertenanwaltes).

Der in diesem Paket geregelte Diskriminierungsschutz umfasst aus kompetenzrechtlichen Gründen nur den Bereich der **Bundeszuständigkeit**. Die Länder haben in ihrem Zuständigkeitsbereich den Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt verankert, einzelne Länder haben darüber hinaus umfassende Antidiskriminierungsgesetze erlassen.

Anlass für dieses umfassende Paket war einerseits die Umsetzung einer **EU-Rahmenrichtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**, die auch für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen Geltung haben sollte. Die Umsetzung jener Richtlinien, die die anderen vom EU-Recht umfassten Diskriminierungsgründe berühren (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung), erfolgte in Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz und zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, die bereits mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten waren.

Andererseits wurde die Bundesregierung am 9. Juli 2003 in einer einstimmigen EntschlieÙung aller Fraktionen ersucht,

dem Nationalrat den Entwurf eines Behindertengleichstellungsgesetzes für alle Lebensbereiche zuzuleiten. Bereits 1997 war mit den Stimmen aller Parteien eine Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes (BVG) beschlossen worden:

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“ (BGBl. I Nr. 87/1997)

Das Behindertengleichstellungsrecht versteht sich auch als Umsetzung dieser Verfassungsbestimmung. Siehe dazu auch

 **EIN:BLICK 8 – Gleichstellung**, Sozialministerium.

Was bedeutet der Begriff „Arbeitswelt“ im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz, und inwieweit bin ich in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen geschützt?

Um den Geltungsbereich des Diskriminierungsschutzes genau einzugrenzen, definiert das Gleichbehandlungsrecht den Begriff der so genannten **Arbeitswelt**. Die Arbeitswelt umfasst in diesem Sinne das Dienstverhältnis (das Arbeitsverhältnis, den Arbeitsvertrag) und die **sonstige Arbeitswelt**.

Im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsrecht sind dem Begriff des **Dienstverhältnisses** insbesondere folgende Aspekte zuzuordnen:

- seine Begründung (Bewerbung, Einstellung),
- das Entgelt (Entlohnung, sonstige Zuwendungen wie z. B. Essensbons),
- freiwillige Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (z. B. Betriebskindergarten),

- betriebliche Ausbildungsmaßnahmen,
- den beruflichen Aufstieg (Beförderungen),
- sonstige Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation oder scheinbar banale Fragen wie „Wer holt die Wurstsemeln?“ oder „Wer kocht den Kaffee?“),
- seine einseitige Beendigung durch den:die Dienstgeber:in (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Probendienstverhältnisses).

Der Geltungsbereich umfasst folgende Ausbildungs- und Beschäftigungsformen:

- alle Arbeitsverhältnisse (Dienstverhältnisse) im engeren Sinn (Arbeitsvertrag),
- Lehr- und Ausbildungsverhältnisse (z. B. Praktikant:innen),
- alle Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund (Beamte, Vertragsbedienstete, Eignungsauszubildende, freiwillig verpflichtete Frauen beim Bundesheer etc.),

- Heimarbeiter:innen,
- so genannte arbeitnehmerähnliche Verhältnisse (manche Werkverträge mit hoher Abhängigkeit von den Auftraggebenden etc.),
- überlassene Arbeitskräfte („Leiharbeiter:innen“).

Unter dem Begriff der **sonstigen Arbeitswelt** versteht man insbesondere

- Berufsberatung, außerbetriebliche berufliche Umschulung, Aus- und Weiterbildung (z. B. durch das Arbeitsmarktservice),
- die Mitgliedschaft in Arbeitnehmer:innenorganisationen oder Arbeitgeber:innenorganisationen und Berufsverbänden und die Inanspruchnahme von deren Leistungen,
- die Bedingungen für den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Erteilung einer Gewerbeberechtigung).

Wichtig ist auch hier wieder, dass das Diskriminierungsverbot des Behinderteneinstellungsgesetzes ausschließlich jene Angelegenheiten regelt, die in die **Zuständigkeit des Bundes** fallen. Vom Diskriminierungsschutz **ausgenommen** sind daher Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

Eine Sonderstellung haben die Landeslehrer:innen (Lehrer:innen an Pflichtschulen). Aufgrund der komplizierten kompetenzrechtlichen Lage dieser Berufsgruppe, gilt für sie der bundesgesetzlich geregelte Diskriminierungsschutz, zu vollziehen ist er allerdings durch die Länder.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Wer gehört dem Personenkreis an, der in der Arbeitswelt vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geschützt ist?

Folgende Personen sind vor Diskriminierung geschützt:

- Menschen mit Behinderungen,
- nahestehende Personen (z. B. Angehörige),
- Zeug:innen und Auskunftspersonen im Zusammenhang mit der Geltendmachung einer Diskriminierung.

Menschen mit Behinderungen

Ein wichtiger Unterschied zu vielen Bereichen des Behinderteneinstellungsgesetzes ist, dass hier keine förmliche Feststellung eines Grades der Behinderung erfolgen muss. Die Stellung des:der so genannten **begünstigten Behinderter** ist hier somit **nicht erforderlich** (siehe auch Kapitel → „Ich habe eine Behinderung, wie werde ich begünstigte:r Behinderte:r?“ auf Seite 33).

Ihre Behinderung selbst kann eine körperliche Behinderung, eine Sinnesbehinderung oder eine seelische oder intellektuelle Beeinträchtigung sein und muss nicht förmlich festgestellt sein; es muss nur glaubhaft sein, dass eine weniger günstige Behandlung **auf Grund** Ihrer Behinderung erfolgt ist.

Beispiele:

- Eine HAK-Absolventin mit einer auffälligen Narbe im Gesicht wird nicht als Vertreterin eingestellt, weil dies den Kund:innen „nicht zumutbar“ sei.
- Ein blinder Bewerber wird nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen mit der Begründung: „Unser Unternehmen beschäftigt nur gesunde und dynamische Mitarbeiter:innen.“
- Eine Mitarbeiterin mit depressiven Verstimmungen wird immer zum Kaffeekochen eingeteilt, weil „die soll froh sein, dass sie einen Arbeitsplatz hat...“.
- All diese Fälle wären wohl als Diskriminierung zu bezeichnen.

- Kündigt dagegen ein Dienstgeber einen Rollstuhlfahrer, weil die Abteilung, in der dieser beschäftigt ist, aufgelassen wird, ist der Fall anders zu beurteilen. Diese Kündigung wäre vielleicht als soziale Härte zu bezeichnen, aber wohl nicht diskriminierend, wenn der Mitarbeiter mit Behinderung nicht anders behandelt wird als die Kolleg:innen ohne Behinderung.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass der Schutz vor diskriminierender Kündigung nicht mit dem erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte verwechselt werden darf (siehe dazu das Kapitel → „Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?“ auf Seite 89).

Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses

In der Arbeitswelt gilt, dass Sie als Person, die zu einem Menschen mit Behinderungen in einem Naheverhältnis stehen, also z. B. als Angehörige:r, Freund:in, Lehrer:in, Mitschüler:in oder Kolleg:in, ebenfalls geschützt sind. Und zwar dann, wenn Sie aufgrund der Behinderungen der Ihnen nahestehenden Person selbst diskriminiert oder belästigt werden („Diskriminierung durch Assoziierung“).

Beispiel:

- Die allein erziehende Mutter eines Kindes mit Behinderung wird – als fachlich bestgeeignete – bei einer Beförderung mit der Begründung nicht berücksichtigt, auf Grund der Behinderung ihres Kindes sei damit zu rechnen, dass sie sich öfter in Pflegeurlaub befinden werde und daher dem:der Dienstgeber:in nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe. Hier handelt es sich zweifellos um eine Diskriminierung.

Zeug:innen und Auskunftspersonen

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots darf eine betroffene Person nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeug:in oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht benachteiligt werden.

Beispiel:

- Eine Kollegin unterstützt einen Kollegen mit Behinderung, der sich gegen eine diskriminierende Arbeitsaufteilung zur Wehr setzt. Daraufhin wird diese Kollegin gekündigt. Diese Kündigung könnte angefochten werden.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Was versteht man unter Diskriminierung in der Arbeitswelt?

Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Arbeitsleben ist insbesondere verboten:

- bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer:innen- oder Arbeitgeber:innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Beispiele:

Nicht zulässig ist es z. B., wenn

- ein Mensch auf Grund seiner Behinderung gar nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird,
- eine Bewerberin mit Behinderungen auf Grund ihrer Behinderung nicht eingestellt wird,
- ein Mitarbeiter aufgrund seiner Behinderung weniger verdient als die anderen Kolleg:innen, die die gleiche Arbeit verrichten,
- eine Mitarbeiterin mit Behinderung im Unterschied zu den anderen Kolleg:innen das Dienstauto nicht (wie dies mittlerweile oft üblich ist) auch für private Zwecke verwenden darf,
- immer der Lehrling mit Behinderung die Wurstsemeln holen muss,
- eine Schulung an einem Ort stattfindet, den die Mitarbeiterin mit Behinderung nicht erreichen kann,

- ein Mitglied eines Berufsverbandes aufgrund der Behinderung an einer Veranstaltung dieses Verbandes nicht teilnehmen kann,
- ein Mensch wegen seiner Behinderung gekündigt oder entlassen wird,
- eine Mitarbeiterin mit Behinderung als einzige neu Eingestellte zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag bekommt,
- einem Menschen mit Behinderungen ohne sachliche Rechtfertigung eine Gewerbeberechtigung nicht erteilt wird,
- eine Kollegin einen Kollegen mit Behinderungen unterstützt, der sich gegen eine diskriminierende Arbeitsaufteilung zur Wehr setzt, und daraufhin gekündigt wird. Diese Kündigung könnte angefochten werden.

Gegenteilige Beispiele:

Zulässig, weil sachlich gerechtfertigt, wäre es z. B., wenn

- ein Mensch mit Behinderung nicht eingestellt wird, weil ein anderer Bewerber bzw. eine andere Bewerberin objektiv bessere Aufnahmevoraussetzungen hat (Zeugnisse, Berufserfahrung etc.)
- eine Mitarbeiterin mit Behinderung zu einer Schulung, die sie beantragt hat, nicht zugelassen wird, weil sie die Inhalte der Schulung in ihrem Arbeitsbereich gar nicht sinnvoll verwerten könnte,
- ein Rollstuhlfahrer nicht als Außendienstmitarbeiter eingesetzt wird, weil er keinen Führerschein besitzt.

Der Diskriminierungsschutz gilt auch für **Belästigung** auf Grund einer Behinderung. In diesem Fall können Sie sowohl gegen die belästigende Person als auch gegen den:die Arbeitgeber:in, der die Belästigung nicht unterbindet, vorgehen.

Auch eine **Anweisung** zur Diskriminierung gilt als Diskriminierung im Sinne des Behindertengleichstellungsrechts und ist daher untersagt.

Beispiele:

- Die Abteilungskolleg:innen hänseln eine Kollegin mit Lernschwierigkeiten unentwegt und machen ihr damit Angst. Der Abteilungsleiter sieht untätig zu. Hier könnte sowohl gegen die Kolleg:innen als auch gegen den Dienstgeber vorgegangen werden.
- Die Geschäftsleitung gibt ein Rundschreiben an die Abteilungsleiter:innen heraus, dass keine Mitarbeiter:innen mit Behinderungen einzustellen sind. Dieses Rundschreiben würde den Tatbestand der Diskriminierung dann erfüllen, sobald eine konkrete Person nicht eingestellt wird.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in  **EIN:BLICK 8 – Gleichstellung**, Sozialministerium.

Was ist eine mittelbare Diskriminierung?

Im Gegensatz zu einer unmittelbaren Diskriminierung, bei der eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person (z. B. weniger Gehalt für die gleiche Arbeit) ist bei einer mittelbaren Diskriminierung eine diskriminierende Absicht oft auf den ersten Blick gar nicht erkennbar.

Hauptsächlich handelt es sich bei mittelbarer Diskriminierung um solche, die durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie aufgrund von Barrieren auftritt.

Nachfolgend einige Beispiele zur Verdeutlichung:

Beispiele:

- In einem Betrieb ist es üblich, dass der Führungskräftenachwuchs beim Joggen und Tennisspielen mit dem Chef ausgewählt wird. Dies stellt ein scheinbar neutrales Verfahren dar, das Personen mit Körperbehinderungen benachteiligt.
- Eine Betriebskantine ist für Rollstuhlfahrer:innen nicht zugänglich. Einem:einer Mitarbeiter:in mit Behinderungen ist es dadurch nicht möglich, die Leistungen der Betriebskantine in Anspruch zu nehmen.

Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?

Nicht jede Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen ist schon eine Diskriminierung. Wird ein Mensch mit Behinderung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, ungleich behandelt, 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 Anforderung** darstellt, und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Welche Auswirkungen dies im Einzelfall für Sie haben kann, sollen einige weitere Beispiele verdeutlichen:

Beispiele:

- Es ist wohl naheliegend, dass es keine Diskriminierung darstellt, wenn der Vertrag eines Profi-Fußballers wegen einer dauernden schweren Gehbehinderung gelöst wird. In diesem Fall ist die Fähigkeit, schnell zu laufen, wohl eine wesentliche Anforderung des Arbeitsvertrags.
- Ähnlich verhält es sich, wenn sich ein intellektuell beeinträchtigter Mensch um eine leitende Position bewirbt. Die Fähigkeit, in angemessener Zeit Entscheidungen in anspruchsvollen Fragen zu treffen, ist wohl Kernelement der Aufgaben einer Führungskraft.
- Anders sieht es aus, wenn es beispielsweise nur um Imagefragen geht, die sicherlich nicht den Kernaufgaben eines Arbeitsvertrags zuzuordnen sind. So kann z. B. ein erwartetes Image von Sportlichkeit bei einem:einer Handelsvertreter:in für Sportartikel sicherlich keinen Ausschluss eines Rollstuhlfahrers bzw. einer Rollstuhlfahrerin für diese Position begründen.

Habe ich als Mitarbeiter:in mit Behinderungen ein Recht auf Besserstellung gegenüber meinen Kolleg:innen ohne Behinderungen?

Im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsrechts für Frauen gibt es eine Verpflichtung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, bei gleicher Qualifikation Frauen gegenüber Männern zur Herstellung von Gleichstellung bevorzugt zu behandeln. Ein solches Recht auf bevorzugte Behandlung gibt es im Behindertengleichstellungsrecht jedoch nicht. Im Fall, dass ein:e Bewerber:in mit Behinderung und ein:e Bewerber:in ohne Behinderung genau gleich gut qualifiziert für eine Position sind, liegt die Wahl im freien Ermessen der Dienstgebenden (außer der:die Dienstgeber:in begründet seine:ihre Entscheidung ausdrücklich mit der Behinderung der nicht ausgewählten Person). **Eine Verpflichtung zur Bevorzugung von Bewerber:innen mit Behinderungen existiert nicht.**

Es ist aber zulässig, dass eine solche Bevorzugung beispielsweise in einer Betriebsvereinbarung festgelegt wird. Menschen mit Behinderungen bevorzugende Vorschriften gelten keinesfalls als diskriminierend gegenüber Menschen ohne Behinderungen.

Was sind die Pflichten der Arbeitgeber:in gegenüber Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben?

Dienstgeber:innen sind verpflichtet, auf die Interessen von Menschen mit Behinderungen Rücksicht zu nehmen. Sie haben laut Gesetz 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, es sei denn, diese Maßnahmen würde den:die Dienstgeber:in unverhältnismäßig belasten. Man spricht in diesem Fall von

der so genannten **besonderen Fürsorgepflicht** der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

Das heißt im konkreten Fall, dass sich ein:e Arbeitgeber:in nicht so leicht aus der Verpflichtung nehmen kann, angemessene Maßnahmen für seine:ihre Mitarbeiter:innen mit Behinderungen zu setzen, insbesondere wenn auch Förderungen der öffentlichen Hand möglich sind.

Allerdings sieht das Gesetz im Fall von Diskriminierungen durch Barrieren im gerichtlichen Verfahren eine so genannte Zumutbarkeitsprüfung vor.

Zumutbarkeitsprüfung

Da die Beseitigung von baulichen Barrieren mitunter kostspielig sein kann, sieht das Gesetz vor, dass im gerichtlichen Schadenersatzprozess geprüft wird, inwieweit dem:der Dienstgeber:in die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes auch zugemutet werden kann. Denn nur, wenn

die Beseitigung der Barrieren zumutbar wäre, liegt eine Diskriminierung vor.

Bei dieser Prüfung wird es unter anderem auf Folgendes ankommen:

- auf die Größe des Unternehmens oder Betriebes (Anzahl der Mitarbeiter:innen, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit etc.)
- auf die Kosten allfälliger erforderlicher Maßnahmen (unter Einbeziehung der Möglichkeiten einer Förderung – siehe dazu Kapitel → „Dienstgeber:innen und Menschen mit Behinderungen“ auf den Seiten 37ff)
- auf die Standortfrage (befindet sich das Unternehmen in einem Alt- oder Neubau?)
- auf den Aufwand allfällig erforderlicher Maßnahmen (eine Produktionshalle wird weniger leicht barrierefrei gestaltet werden können als ein Büro).

Jedenfalls unzumutbar ist eine Beseitigung von Barrieren, wenn die dazu erforderliche Maßnahme rechtswidrig wäre, etwa aus Gründen des Denkmalschutzes oder der Bauordnung.

Was muss einem:einer Dienstgeber:in oder Schulungsveranstalter:in zugemutet werden können?

Es wird einem:einer Arbeitgeber:in wohl jedenfalls **zumutbar** sein,

- dass Mitarbeiter:innen mit Behinderungen den Arbeitsplatz ohne Barrieren erreichen können,
- dass alle vergleichbaren Mitarbeiter:innen grundsätzlich den gleichen Zugang zu beruflicher Fortbildung haben,
- dass alle Mitarbeiter:innen zur Betriebskantine (so vorhanden) gelangen können.

Es wird Arbeitgeber:innen oder Schulungsanbieter:innen wohl im Regelfall **nicht zumutbar** sein,

- alle schriftlichen Arbeitsbehelfe oder Schulungsunterlagen jedenfalls und in vollem Umfang auch in Braille-Schrift vorrätig zu haben,
- alle betriebsinternen Besprechungen und Schulungen in vollem Umfang gebärdensprachlich übersetzen zu lassen,
- auch solche Räumlichkeiten barrierefrei zu gestalten, die weder für den Arbeitsablauf noch für allfällige allgemein zugängliche Angebote (Duschen, unternehmenseigene Freizeit- oder Sporträume, Betriebskindergarten etc.) erforderlich sind, also z. B. Transformatorenhäuschen oder Lagerräume.

Wenn es unzumutbar ist, die bestmögliche Maßnahme zu setzen, dann sollten sowohl Arbeitgeber:innen als auch Schulungsveranstalter:innen sozusagen die nächstbeste Variante wählen. Grundsätzlich kann man sagen, dass der Fantasie zur Problemlösung im Sinne aller Beteiligten (na-

türlich im Rahmen des rechtlich Zulässigen) keine Grenzen gesetzt sind.

Beispiele:

- **Problem:** Eine subventionierte Betriebskantine befindet sich in einem schwer umzubauenden Altbau.
Lösung: Die auf einen Rollstuhl angewiesene Person erhält vom Unternehmen einen monatlichen Zuschuss, um sich in einem Gasthaus der näheren Umgebung zu gleichen Bedingungen zu verköstigen.
- **Problem:** Eine gehörlose Person will einen achtwöchigen Buchhaltungskurs des WIFI besuchen.
Lösung: Der Arbeitsuchende erhält eine Unterlage zum Selbststudium. Nach einigen Wochen Selbststudiums kann er allfällige Fragen unter Beisein eines Gebärdendolmetschers oder einer Gebärdendolmetscherin während eines zwei- bis dreitägigen Privatsimiums mit der Vortragenden besprechen. Auch bei der Prüfung ist ein:e Dolmetscher:in vorhanden. Die

Kosten übernimmt das AMS, sofern dieser Kurs und diese Art der Aneignung des Unterrichtsstoffs im Vorhinein so vereinbart wurden.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Welche Rechtsfolgen hat eine Diskriminierung?

Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt die Rechtsfolgen unterschiedlich – je nach Diskriminierungsfall. Grundsätzlich wird sowohl der **materielle** als auch der **immaterielle** Schaden ersetzt. Der **materielle** Schaden ist jener Schaden, der Ihnen tatsächlich in Geld entstanden ist. Wichtig in diesem

Zusammenhang wird sein, dass Sie alle diesbezüglichen Belege aufbewahren, um im Zweifelsfall Ihren Schaden belegen zu können.

Der Diskriminierungsschutz im Bereich der Arbeitswelt sieht aber darüber hinaus in einigen Fällen über den bloßen materiellen Schaden auch noch das Recht vor, die vorenthaltene Leistung zu erhalten.

Der so genannte **immaterielle** Schaden hingegen ist die persönliche Beeinträchtigung, das heißt die Kränkung oder Beleidigung, die Sie als betroffene Person mit Behinderung durch die Diskriminierung erfahren haben. In welcher Höhe die Gerichte diesen immateriellen Schaden durchschnittlich abgelten werden, kann aufgrund fehlender Judikatur (= Rechtsprechung) noch nicht gesagt werden. Eine mögliche Richtschnur ist wahrscheinlich der im Gesetz festgelegte Mindestschadenersatz von 1.000,00 Euro für die Belästigung

Beispiele:

- Eine Angestellte mit Behinderung erhält als einzige in der Firma keine Weihnachtsbelohnung in Form von Warengutscheinen, die seit Jahren alle Dienstnehmer:innen dieses Betriebes erhalten. Auf Nachfrage wird ihr gesagt, dass die Firmenleitung der Meinung sei, dass sie ja aufgrund der Behinderung vermutlich viele Sozialleistungen in Anspruch nehmen könnte, somit wahrscheinlich bessergestellt sei als die Kolleg:innen und daher die zusätzliche Belohnung nicht benötige. Hier bestünde ein Anspruch auf dieselbe Belohnung wie allen anderen Kolleg:innen sowie auch auf immateriellen Schadenersatz wegen der erlittenen Kränkung.
- Aufgrund ihrer Behinderung wird einer Buchhaltungsangestellten die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung verwehrt. In diesem Fall könnte die Klage, neben einem immateriellen Schaden, auf die Gewährung der Teilnahme an einer nächsten diesbezüglichen Fortbildungsveranstaltung gerichtet sein.

Bei der diskriminierenden **Beendigung** eines Dienstverhältnisses stehen der:dem Gekündigten zwei Möglichkeiten der Geltendmachung offen. Entweder kann die diskriminierende Beendigung angefochten werden (das Gericht hätte dann gegebenenfalls den aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses festzustellen) oder die Beendigung könnte gelten gelassen und der materielle und immaterielle Schaden eingeklagt werden.

Bitte erkundigen Sie sich im Einzelfall, welche Möglichkeiten für Sie bestehen.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Weitere Informationen zum Thema finden Sie in der Broschüre  **EIN:BLICK 8 – Gleichstellung**, Sozialministerium.

Wie komme ich zu meinem Recht?

Das Behindertengleichstellungsrecht geht davon aus, dass der Schaden, den der:die Einzelne durch eine Diskriminierung erlitten hat, auf zivilrechtlichem Weg eingeklagt werden muss. Sie als Mensch mit Behinderungen werden hier erstmals mit entsprechenden Ansprüchen ausgestattet. Das Ziel des Behindertengleichstellungsrechts ist aber keineswegs, eine Klageflut auszulösen. Daher wurde einem allfälligen Weg zu Gericht ein **verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice** vorgeschaltet. Sinn des Schlichtungsverfahrens ist, eine Einigung außer Streit zu finden. Das Sozialministeriumservice bietet dabei auch die Möglichkeit einer **Mediation** durch externe Mediator:innen kostenfrei an.

Nur wenn keine gütliche Einigung erfolgt ist, d.h. keine Einigung erzielt werden konnte, können Sie Ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen. Dazu brauchen Sie eine Bestätigung des Sozialministeriumservice über die nicht erfolgte Einigung. Das Gerichtsverfahren ist unter Umständen mit

erheblichen Kosten verbunden, **lassen Sie sich daher vor Einbringung einer Klage jedenfalls umfassend rechtlich beraten!**

Zuständig ist im Falle eines **Dienstverhältnisses** das als **Arbeitsgericht** tätige Gericht, in allen anderen Fällen betreffend die so genannte sonstige Arbeitswelt das örtlich und sachlich zuständige **Zivilgericht**.

Im Gerichtsverfahren selbst gibt es eine **Beweislastregelung**, die Sie als betroffene Person begünstigt: Gelingt es Ihnen, dem Gericht glaubhaft zu machen, dass Sie diskriminiert wurden, muss die **beklagte Person beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat**.

Bitte beachten Sie:

Die Prozessordnungen sehen Anwaltszwang nicht in allen Fällen vor. Sie sind aber jedenfalls gut beraten, wenn Sie eine Klage nur mit anwaltlicher Vertretung einbringen. Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund vertreten

Sie unentgeltlich (nur bei Mitgliedschaft), sofern eine Klage für Erfolg versprechend gehalten wird (✉ siehe Anhang).

Klagen gegen den Bund – Amtshaftung

Werden Sie durch eine Behörde in Vollziehung der Gesetze diskriminiert, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Rahmen der **Amtshaftung** zu erfolgen. Ein solcher Fall könnte z. B. beim Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit vorliegen, wenn in einem gewerberechtlichen Verfahren eine behinderungsbedingte Diskriminierung vermutet wird. In diesen Fällen ist vor der gerichtlichen Geltendmachung im Regelfall ein **Rechtsmittel** gegen die Entscheidung der Behörde einzubringen, wobei hier die entsprechenden (zumeist kurzen) Fristen zu beachten sind.

Erst danach kann ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Sollte es dabei zu keiner Einigung kommen, so sind bei der gerichtlichen Geltendmachung spezielle Verfahrensvorschriften zur Amtshaftung zu beachten.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Beamtdienstrecht und Diskriminierung

Bei **Beamt:innen** (öffentlich-rechtlich Bediensteten des Bundes) ist das komplette Dienstrecht in so genannter Hoheitsverwaltung geregelt, das heißt eine Geltendmachung von Forderungen bei Gericht ist nicht möglich. In diesem Fall ist die Anlaufstelle Ihre **Dienstbehörde**, die über Fragen in diesem Zusammenhang gegebenenfalls mit Bescheid entscheidet.

Dies gilt aber nicht für **Vertragsbedienstete** des Bundes. Sind Sie Vertragsbedienstete, so können Sie Ihre Forderungen wie alle anderen Arbeitnehmer:innen beim Arbeitsgericht geltend machen.

Werden Sie als Beamt:in wegen einer Behinderung belästigt, können Sie sowohl dienstrechtlich gegen den:die Dienstgeber:in als auch zivilrechtlich gegen die belästigende Person vorgehen.

Sowohl bei Beamt:innen als auch bei Vertragsbediensteten ist ebenso vor einer Klage bei Gericht ein **Schlichtungsverfahren** durchzuführen.

Näheres dazu erfahren Sie auch unter dem Punkt → „Was muss einem:einer Dienstgeber:in oder Schulungsveranstalter:in zugemutet werden können?“ auf Seite 24.

Schlichtung und Mediation

Bevor Sie den erlittenen Schaden gerichtlich geltend machen wollen, muss ein Schlichtungsversuch stattfinden. Den Schlichtungsantrag können Sie formlos stellen und bei jeder Landesstelle des Sozialministeriumservice oder per E-Mail (gleichstellung@sozialministeriumservice.at) einbringen. Das

Schlichtungsverfahren kann sowohl bei der Landesstelle durchgeführt werden, in dem Sie als betroffene Person Ihren Wohnsitz haben, als auch bei jener, in deren regionalen Zuständigkeitsbereich der Ort der Diskriminierung fällt. Das Schlichtungsverfahren ist für Sie **kostenfrei**.

Schlichtungsreferent:innen sind ausgebildete Mitarbeiter:innen des Sozialministeriumservice und fungieren in der **Schlichtung** als neutrale Vermittler:innen. Ihre Aufgabe ist, eine Gesprächsbereitschaft zwischen den Beteiligten und einen optimalen Rahmen für die Einigungsgespräche zu schaffen. In der **Mediation** unterstützen externe Mediator:innen die Beteiligten bei der Wahrung der Interessen sowie Bedürfnisse und ermöglichen ein konstruktives Gespräch. Sie haben die Klärung bzw. Lösung des Konfliktes zum Ziel.

Eine Mediation bzw. eine Schlichtung bietet die beste Chance, **schnell** und **kostensparend** nachhaltige Lösungen zu erarbeiten, die für alle Beteiligten einen Gewinn darstellen. Externe Mediator:innen können sich die Beteiligten selbst

auswählen. Die Mediator:innen müssen Kenntnisse der Rahmenbedingungen der Mediation in Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen haben und die Mediation in barrierefreien Räumlichkeiten anbieten. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediator:innen, die Mediation in Schlichtungsverfahren anbieten (☞ siehe Anhang). Eine Richtlinie regelt die Voraussetzungen für die Übernahme der Kosten der Mediation sowie auch der Dolmetscher:innen, Sachverständigen und sonstigen Fachleute.

Durch eine gütliche Einigung kann ein Gerichtsverfahren vermieden werden, dessen Ausgang oft nicht immer für alle Beteiligten vorhersehbar und zufriedenstellend ist. Wie die bisherigen Erfahrungen zeigen, werden das Schlichtungsverfahren bzw. eine Mediation erfolgreich genutzt und oftmals sind Einigungen zwischen den Beteiligten möglich. Vor allem bietet dieses formfreie Gespräch (Schlichtung oder Mediation) die Möglichkeit, kreative Lösungen zu finden und zu vereinbaren, die in einem Gerichtsverfahren nicht möglich

wären. Sollte es in einer Schlichtung oder in einer Mediation zwischen den Beteiligten zu keiner Einigung des Konfliktes kommen, so hemmt das Schlichtungsverfahren alle Fristen.

Eine erfolgreiche Streitbeilegung dient nicht nur der Vermeidung eines unter Umständen mit hohen Kosten verbundenen langwierigen Gerichtsverfahrens, sondern kann auf gesellschaftlicher Ebene das Bewusstsein um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen fördern und damit einen großen Beitrag zur Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderungen.

Wie hilft mir das Sozialministeriumservice bei einer geltend gemachten Diskriminierung?

Wie und wo Sie Ihre Gleichstellungsrechte geltend machen können, erfahren Sie beim Sozialministeriumservice. Das Sozialministeriumservice übernimmt die Funktion der **zentralen**

Anlaufstelle für alle Ihre Fragen zur Behindertengleichstellung. Das Sozialministeriumservice und seine Landesstellen

- informieren und beraten Sie und
- führen gegebenenfalls das **Schlichtungsverfahren** durch.

Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens kann eine unentgeltliche Mediation in Anspruch genommen werden. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediator:innen (siehe auch unter [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)).

Näheres erfahren Sie oben unter dem Punkt → „Was muss einem:einer Dienstgeber:in oder Schulungsveranstalter:in zugemutet werden können?“ auf Seite 24 bzw. in [EIN:BLICK 8 – Gleichstellung](#), Sozialministerium.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Wo kann ich mir weitere Unterstützung holen?

Neben dem Sozialministeriumservice beraten in Angelegenheiten der Gleichstellung in der Arbeitswelt auch die **Arbeiterkammer** und der **Österreichische Gewerkschaftsbund** (✉ siehe Anhang). Von AK und ÖGB können Sie sich auch vor Gericht vertreten lassen.

Der **Österreichische Behindertenrat** (das ist der Österreich weit tätige Dachverband der Behindertenverbände – ✉ siehe Anhang) kann, wenn Sie es als betroffene Person verlangen, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung Ihrer Ansprüche aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots in der

Arbeitswelt im Prozess als so genannter Nebenintervenient beitreten.

Weitere Unterstützung und Beratung in Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen erhalten Sie auch durch den **Behindertenanwalt** (✉ siehe Anhang).

Begünstigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

Ich habe eine Behinderung, wie werde ich begünstigte:r Behinderte:r?

Für Ihr Berufsleben kann es von Vorteil sein, wenn Sie dem Personenkreis der begünstigten Behinderten im Sinne des BEinstG angehören. Das kommt für Sie in Frage, wenn Sie

- einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % haben,
- Person mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind oder
- Bürger:in der Europäischen Union
- EWR-Bürger:in (darin inkludiert EU-Bürger:in) oder
- Schweizer Bürger:in oder deren:dessen Angehörige:r sind,
- Drittstaatsbürger:in sind, der:die berechtigt ist, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nach-

zugehen, soweit Sie nach geltendem Recht österreichischen Staatsbürger:innen gleichzustellen sind oder

- Ihnen Asyl nach dem Asylgesetz gewährt worden ist,

außer Sie

- befinden sich noch in Ausbildung (Ausnahmen: Lehrlingsausbildung, Ausbildung zum Krankenpflagedienst, Hebammenausbildung und berufsvorbereitende Beschäftigung nach Abschluss der Hochschulausbildung, z. B. Rechtsanwaltsanwärter:in) oder
- haben das 65. Lebensjahr überschritten und stehen nicht in Beschäftigung oder
- beziehen eine dauernde Erwerbsunfähigkeits- oder Alterspension und stehen nicht in Beschäftigung oder
- stehen nicht in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis und sind infolge des Ausmaßes ihrer Funktionsbeeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf einem „geschützten Arbeitsplatz“ oder in einem Integrativen Betrieb

nicht in der Lage (siehe dazu unter → „Welche speziellen Unterstützungen helfen mir, einen Arbeitsplatz zu finden?“ auf Seite 46 bzw. unter → „Was ist ein Integrativer Betrieb?“ auf Seite 47).

Wenn Sie dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehören wollen, stellen Sie beim Sozialministeriumservice einen Antrag. Diesen können Sie auch online einbringen ( https://sozialministeriumservice.at/Downloads/03_feststellungs_antrag_beguenstigte_behinderte_07_2018.pdf)

Damit wird ein so genanntes Feststellungsverfahren eingeleitet, in dessen Verlauf durch sachverständiges ärztliches Personal Ihr Grad der Behinderung ermittelt wird. Das Sozialministeriumservice entscheidet danach über Ihren Antrag mit Bescheid. Wenn Sie dagegen Beschwerde einbringen, ist das Bundesverwaltungsgericht in zweiter Instanz zuständig.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als

Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung ( siehe Anhang).

Was habe ich im Berufsleben davon?

Ausgehend von der besonderen Situation von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben sieht das BEinstG einen besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte vor. Wenn Sie Genaueres darüber wissen wollen (z. B. über Ausnahmen von dieser Bestimmung), informiert Sie diese Broschüre näher unter → „Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?“ auf Seite 89.

Im Arbeits- wie auch im Privatbereich gibt es zum Ausgleich einer Behinderung eine Vielzahl von Förderungen. Lesen Sie dazu mehr im Kapitel → „Am Arbeitsplatz“ auf den Seiten 77ff. Allgemeine Information zu Förderungen erhalten

Sie in der Broschüre  **EIN:BLICK 3 – Rehabilitation**, Sozialministerium.

In manchen Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie in dienstrechtlichen Bestimmungen des öffentlichen Dienstes wird Menschen mit Behinderungen ein Zusatzurlaub gewährt. Dessen Ausmaß (zwischen zwei und sechs Werktagen) richtet sich nach der Höhe des Grades der Behinderung. Nähere Auskünfte erteilen der Betriebsrat (die Personalvertretung), die Behindertenvertrauensperson und die Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie zum Grundsätzlichen auch die Landesstelle des Sozialministeriumservice ( siehe Anhang).

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung ( siehe Anhang).

Welche Rechtsfolgen gelten nur für begünstigte Behinderte, welche für alle Menschen mit Behinderungen?

Manche, aber nicht alle Rechte, die sich aus dem Behinderteneinstellungsgesetz und anderen Bestimmungen ergeben, sind an den Status des begünstigten Behinderten geknüpft. Hier eine kleine Übersicht ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

Rechtsfolgen	Personenkreis
besonderer Kündigungsschutz gem. § 8 BEinstG	nur begünstigte Behinderte
Schutz vor Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung	alle Menschen mit Behinderungen
Anrechnung für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin (Ausgleichstaxe)	nur begünstigte Behinderte
steuerliche Vergünstigungen für Dienstgeber:innen	nur begünstigte Behinderte
steuerliche Vergünstigungen für Menschen mit Behinderungen	alle Menschen mit Behinderungen ab einem gewissen amtlich festgestellten Grad der Behinderung nachgewiesen insbesondere durch Behindertenpass nach Bundesbehindertengesetz
personenbezogene Förderungen (für Dienstgeber:innen und Dienstnehmer:innen)	alle Menschen mit Behinderungen ab einem gewissen amtlich festgestellten Grad der Behinderung
erhöhte Fürsorgepflicht	alle Menschen mit Behinderungen mit Sonderregelungen für begünstigte Behinderte
Inanspruchnahme von oder Teilnahme an geförderten Maßnahmen (Arbeitsassistenten, Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen, Beschäftigungsprojekte)	grundsätzlich alle Menschen mit Behinderungen nach Maßgabe des Bedarfs an dieser Maßnahme
Beschäftigung in einem Integrativen Betrieb	grundsätzlich alle Menschen mit Behinderungen ab einem gewissen amtlich festgestellten Grad der Behinderung nach Maßgabe des Bedarfs an dieser Maßnahme
aktives und passives Wahlrecht bei der Wahl einer Behindertenvertrauensperson	nur begünstigte Behinderte
Zusatzurlaub	nur begünstigte Behinderte und nur, wenn er ausdrücklich dienstrechtlich oder kollektivvertraglich geregelt ist

Dienstgeber:innen und Menschen mit Behinderungen

Was bedeutet die Beschäftigungspflicht für mich als Dienstgeber:in?

Das Behinderteneinstellungsgesetz verfolgt das gesellschaftspolitische Ziel, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um ihnen eine selbst bestimmte Existenz und gesellschaftliche Anerkennung zu ermöglichen. Ein Mittel dazu ist die vom Gesetzgeber vorgegebene Verpflichtung zur Einstellung begünstigter Behinderter durch alle Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten.

Sie als Unternehmen, welches in Österreich 25 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigt, haben daher auf je 25 Dienstnehmer:innen eine:n begünstigte:n Behinderte:n einzustellen. Die Berechnung der Zahl an begünstigten Behinderten, die Sie beschäftigen müssen (= Pflichtzahl), erfolgt durch das Sozialministeriumservice auf der Grundlage der

von Ihnen bei den Krankenversicherungsträgern gemeldeten Dienstnehmer:innendaten. Dabei wird von der Gesamtzahl Ihrer Dienstnehmer:innen ausgegangen. Lehrlinge, Personen, die in Ausbildung zum Krankenpflegefachdienst stehen, Hebammenschüler:innen sowie beschäftigte begünstigte Behinderte und Inhaber:innen von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen werden nicht eingerechnet. Ob und wie viele begünstigte Behinderte Sie beschäftigen müssen, erfahren Sie vom Sozialministeriumservice.

Sie erfüllen die Beschäftigungspflicht, wenn Sie entsprechend Ihrer Pflichtzahl begünstigte Behinderte beschäftigen. Falls Sie als Arbeitgeber:in selbst dem begünstigten Personenkreis angehören, werden auch Sie auf die Pflichtzahl angerechnet. Inhaber:innen eines Opferausweises oder einer Amtsbescheinigung nach dem Opferfürsorgegesetz sind bei der Berechnung begünstigter Behinderter gleichzuhalten (mehr dazu siehe  **EIN:BLICK 6 – Sozialentschädigung**, Sozialministerium).

Folgende Menschen mit Behinderungen, deren Beschäftigung besonders gefördert werden soll, werden doppelt auf die Pflichtzahl angerechnet:

- blinde Menschen
- Person mit Rollstuhl
- begünstigte Behinderte unter 19 Jahren
- begünstigte Behinderte für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses
- begünstigte Behinderte über 50 Jahren mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 %
- begünstigte Behinderte über 55 Jahren

Stellen Sie – aus welchen Gründen auch immer – weniger begünstigte Behinderte ein, als Ihrer Pflichtzahl entspricht, so haben Sie eine **Ausgleichstaxe** zu entrichten. Sie beträgt für jede:n auf die Pflichtzahl fehlende:n begünstigte:n Behinderte:n für das Jahr 2024 320,00 Euro monatlich und wird jährlich mit dem Pensionsanpassungsfaktor erhöht. Dieser monatliche Betrag erhöht sich, wenn Sie 100 oder

mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, auf 451,00 Euro, wenn sie 400 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen auf 477,00 Euro. Die Ausgleichstaxe wird vom Sozialministeriumservice jeweils im Nachhinein für ein Kalenderjahr berechnet und mit Bescheid vorgeschrieben. Sollten Sie dagegen Beschwerde erheben, entscheidet darüber das Bundesverwaltungsgericht.

Die Ausgleichstaxe müssen Sie bis spätestens vier Wochen nach Rechtskraft des Bescheides an das Sozialministeriumservice bezahlen, ansonsten werden Ihnen Verzugszinsen verrechnet. Sollte Ihnen die rechtzeitige Bezahlung nicht möglich sein, können Sie bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice Ratenzahlung oder Stundung beantragen. Darauf besteht allerdings kein Rechtsanspruch. Im Falle der Bewilligung fallen Stundungszinsen an.

Beachten Sie bitte weiter, dass nach erfolgloser Mahnung die Forderung im Wege der gerichtlichen Zwangsvollstreckung

ckung samt Zinsen eingetrieben werden muss, was für Sie weitere Kosten verursacht.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweils zuständige **Landesstelle des Sozialministerium-service** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Was geschieht mit der von mir gezahlten Ausgleichstaxe?

Die bezahlten Ausgleichstaxen fließen in den vom Sozialministerium verwalteten Ausgleichstaxfonds.

Der Ausgleichstaxfonds hat hohe Bedeutung im Bemühen um die Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Davon profitieren sowohl Menschen mit

Behinderungen als auch Sie als Unternehmer:in bzw. die Wirtschaft im Allgemeinen. Konkret werden diese Mittel vorwiegend verwendet für

- die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen,
- die Errichtung und den Ausbau von Integrativen Betrieben und
- Förderungsmaßnahmen und Prämien an Arbeitgeber:innen.

Wenn Sie begünstigte Behinderte als Lehrlinge ausbilden, erhalten Sie eine Prämie in Höhe der jeweiligen Basisausgleichstaxe. Die Prämie wird anhand der Sozialversicherungsdaten automatisch berechnet. Das erforderliche Antragsformular wird Ihnen vom Sozialministeriumservice zugesandt.

Welche sonstigen Rechtsfolgen hat die Beschäftigung von begünstigten Behinderten für mich?

Mit der Beschäftigung von begünstigten Behinderten ist für einen Unternehmen eine Reihe von finanziellen Vorteilen verbunden:

So entfallen für begünstigte Mitarbeiter:innen alle lohnsummengebundenen Steuern und Abgaben. (Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleich, Landeskammerumlage nach dem Wirtschaftskammergesetz; in Wien auch die so genannte U-Bahn-Steuer). Zusätzlich ersparen Sie sich als Arbeitgeber:in die Entrichtung der Ausgleichstaxe und können unter Umständen beträchtliche Förderungen erhalten. Insgesamt ist bei einem im Durchschnittsbereich liegenden Lohn oder Gehalt eines Menschen mit Behinderungen von einer Ersparnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin – noch ohne Inanspruchnahme von Förderungen – von rund 400,00 bis 500,00 Euro monatlich auszugehen.

Das Gesetz erlegt den Dienstgeber:innen aber auch Pflichten auf: So haben Sie für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen eine über die allgemeine **Fürsorgepflicht** hinausgehende erhöhte Verantwortung, die auch besondere Maßnahmen mit einschließt.

Begünstigte Behinderte unterliegen auch besonderen Schutzbestimmungen, deren bekannteste der erhöhte **Kündigungsschutz** ist (siehe dazu das Kapitel → „Ende eines Dienstverhältnisses“ auf den Seiten 87ff). Der besondere **Entgeltsschutz** für begünstigte Behinderte hat vor dem Hintergrund des allgemeinen Diskriminierungsverbots in der Arbeitswelt an praktischer Bedeutung eingebüßt. Ab einer gewissen Anzahl von beschäftigten begünstigten Behinderten in einem Betrieb ist die Wahl einer **Behindertenvertrauensperson** zu ermöglichen (siehe dazu das Kapitel → „Was ist eine Behindertenvertrauensperson?“ auf Seite 93).

Was muss ich als Dienstgeber:in betreffend die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen beachten?

Seit 2006 enthält das Behinderteneinstellungsgesetz Bestimmungen, die die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen oder Stellenbewerber:innen untersagen.

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn jemand auf Grund einer Behinderung weniger günstig behandelt wird als eine andere vergleichbare Person. Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften oder Gegebenheiten (z. B. Barrieren) sich für Menschen mit Behinderungen weniger günstig auswirken als für andere Menschen.

Belästigung wegen einer Behinderung und **Anweisung** zur Diskriminierung sind ebenfalls als Diskriminierungen im Sinne des Gesetzes zu werten. Dienstgeber:innen haften, wenn sie

es verabsäumen, angemessene Maßnahmen der Verhinderung zu setzen, für Diskriminierungen an Mitarbeiter:innen.

Im Unterschied zu vielen anderen Bestimmungen ist eine förmliche Feststellung einer Behinderteneigenschaft beim Diskriminierungsschutz nicht erforderlich. Es muss nur glaubhaft sein, dass eine weniger günstige Behandlung wegen einer Behinderung erfolgt ist. Auch Menschen, die in einer Nahebeziehung zu Menschen mit Behinderungen stehen (z. B. Angehörige) sowie Zeugen und Auskunftspersonen bei Beschwerden fallen unter bestimmten Voraussetzungen unter den Diskriminierungsschutz.

Auf Grund einer Behinderung darf insbesondere niemand benachteiligt werden

- bei der Begründung eines Dienstverhältnisses (Bewerbung, Einstellung),
- beim Entgelt (Entlohnung, sonstige Zuwendungen wie z. B. Essensbons),

- bei freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (z. B. Betriebskindergarten),
- bei betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
- beim beruflichen Aufstieg (Beförderungen, begünstigende Versetzungen),
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation oder scheinbar banalen Fragen wie, „Wer holt die Wurstsemmlen?“ oder „Wer kocht den Kaffee?“),
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Probendienstverhältnisses).

Beispiele für Diskriminierungen:

- Die allein erziehende Mutter eines behinderten Kindes wird – als fachlich bestgeeignete – bei einer Beförderung mit der Begründung nicht berücksichtigt, auf Grund der Behinderung ihres Kindes sei damit zu rechnen, dass sie sich öfter in Pflegeurlaub befinden

werde und daher dem:der Dienstgeber:in nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe.

- Ein:e Bewerber:in mit Behinderung wird aufgrund seiner:ihrer Behinderung gar nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Der Lehrling mit Lernbeeinträchtigung (einer von fünf Lehrlingen im Betrieb) muss immer die Wurstsemmlen holen.
- Ein Betrieb muss Personal abbauen und kündigt daher in einem ersten Schritt alle Mitarbeiter:innen mit Behinderungen.

Es wird aber auch Situationen geben, die von den Dienstnehmenden als diskriminierend betrachtet werden, aber sachlich gerechtfertigt sind.

Beispiele für sachlich gerechtfertigtes Handeln:

- Die Handelsschulabsolventin mit Behinderung wird nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil die Dienstgeberin nur die Handelsakademieabsolvent:innen in die engere Wahl zieht.
- Ein Rollstuhlfahrer wird nicht als Betriebstechniker eingestellt, weil der Arbeitsvertrag mit dem regelmäßigen Besteigen von Leitern verbunden ist.
- Die Verpackungsabteilung wird aufgelöst, alle Mitarbeiter:innen dieser Abteilung – darunter auch jemand mit Behinderung – werden gekündigt.

Verletzt ein:e Dienstgeber:in das Diskriminierungsverbot, kann der:die Dienstnehmer:in oder der:die Stellenbewerber:in jedenfalls Schadenersatz einklagen.

Bei vielen diskriminierend vorenthaltenen Leistungen kann man die Leistung selber einklagen (z. B. Teilnahme an Schulungen).

Im Falle einer diskriminierenden Auflösung des Dienstverhältnisses (Kündigung, Entlassung) kann der:die Betroffene die Auflösung bei Gericht anfechten. Der Schutz vor diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses darf aber nicht mit dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte verwechselt werden. (siehe dazu das Kapitel → „Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?“ auf Seite 89) Der:die Dienstnehmer:in kann aber auch die Beendigung gelten lassen und stattdessen Schadenersatz begehren.

Ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht, muss letztlich ein Gericht entscheiden. Vor der Möglichkeit einer Klage muss aber ein verpflichtender **Schlichtungsversuch beim Sozialministeriumservice** unternommen werden. Im Rahmen dieser Schlichtung kann auch unentgeltlich professionelle Mediation in Anspruch genommen werden.

Näheres zur Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen entnehmen Sie bitte dem Kapitel → „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“ auf den Seiten 11ff.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Kann ich mich als Dienstgeber:in über die Möglichkeiten der Einstellung von Menschen mit Behinderungen beraten lassen?

Viele Unternehmen sind im Umgang mit Menschen mit Behinderungen nicht vertraut.

Zur Beratung

- über alle für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen relevanten Fragestellungen insbesondere rechtliche Grundlagen, Förderungen und ergonomische Fragen,

- bei der Planung und Umsetzung von betriebsorganisatorischen Maßnahmen zur Schaffung und Gestaltung von geeigneten Arbeitsplätzen,
- zur Erstellung eines unternehmensbezogenen Konzeptes zur Schaffung und Gestaltung von Arbeitsplätzen, sowie zum optimalen Einsatz der Menschen mit Behinderungen

stehen Ihnen als Unternehmer:in das **NEBA-Betriebsservice** und die **Landesstellen des Sozialministeriumservice** als zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang) sowie die vom Sozialministeriumservice geförderten Projekte, speziell im Rahmen des Netzwerkes Berufliche Assistenz gerne zur Verfügung. Das Netzwerk Berufliche Assistenz, kurz NEBA, setzt sich für die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, gesundheitlicher Beeinträchtigung und Jugendlichen mit Assistenzbedarf ein.

Das NEBA Betriebsservice des Sozialministeriumservice ist ein maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten.

Durch ein systematisches proaktives Zugehen auf Unternehmen auf Augenhöhe, gezielte Netzwerkarbeit und Beziehungspflege sowie ein unternehmer:innenfreundliches Beratungs- und Serviceangebot sollen Betriebe verstärkt als Partner gewonnen werden. Unternehmen werden gezielt über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der freien Wirtschaft und den Nutzen für das Unternehmen, der daraus erzielt werden kann, beraten.

Für Klein- und Mittelbetriebe werden regional angesiedelte NEBA Betriebskontakter:innen und für die Betreuung von Großunternehmen und Konzernen speziell geschulte „NEBA Key Account Manager:innen“ eingesetzt, die als zentrale Anlaufstelle im jeweiligen Bundesland fungieren und denen eine Schlüsselrolle bei der Vernetzung und Koopera-

tion mit dem Arbeitsservice und anderen wichtigen Systempartnern wie „fit2work“ zukommt.

Nähere Informationen finden Sie unter neba.at und betriebsservice.info.

Beschäftigungsmöglichkeiten und Ansprechpartner:innen

Da eine Behinderung für sich noch keinen Schluss auf die Arbeitsfähigkeit des Menschen zulässt, muss jeweils geprüft werden, welche Beschäftigungsmöglichkeiten im Einzelfall bestehen. Oft wird sich dabei ergeben, dass sich die Menschen mit Behinderungen ohne zusätzliche Schutz- und Fördermaßnahmen im freien Arbeitsmarkt behaupten können. Wo dies aber nicht der Fall ist, können Arbeitsverhältnisse mit spezieller Unterstützung angeboten werden. Für Fragen in diesem Zusammenhang stehen Ihnen eine Reihe von Einrichtungen als Ansprechpartner:innen zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Welche speziellen Unterstützungen helfen mir, einen Arbeitsplatz zu finden?

Finanzielle Förderungen für Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen für Menschen mit Behinderungen und für Unternehmen

Oft können schon Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung, die Ihre speziellen Bedürfnisse berücksichtigen, bewirken, dass Sie voll einsatzfähig sind (siehe auch unter → „Wie kann der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet werden?“ auf Seite 78).

Schaffung besonderer Rahmenbedingungen

Leichte Ermüdbarkeit kann zum Beispiel dadurch begegnet werden, dass der:die Arbeitgeber:in häufigeren Pausen zustimmt oder eine Erholungsmöglichkeit (etwa ein Bett) zur Verfügung stellt. Ähnliches gilt bei Konzentrationsstörungen.

Lohnförderungen

In der Einstiegsphase bzw. wenn Ihre Leistungsfähigkeit trotz Arbeitsplatzadaptierung oder besonderen Rahmenbedingungen unter dem Durchschnitt liegt, können Arbeitgeber:innen unter Umständen dadurch gefunden werden, dass sie für Sie eine finanzielle Unterstützung in Form von Inklusionsförderungen oder Entgeltzuschüssen erhalten. (Siehe auch unter → „Welche finanziellen Leistungen helfen, einen Arbeitsplatz zu erlangen?“ auf Seite 64.)

Wenn Menschen mit Behinderungen durch derartige Maßnahmen unter nicht ganz marktüblichen Bedingungen arbeiten, spricht man von „geschützter Beschäftigung“ oder „geschützten Arbeitsplätzen“. Wenn Betriebe eigens dafür eingerichtet wurden, vor allem Menschen mit Behinderungen unter erleichterten Bedingungen Arbeit anzubieten, spricht man von Integrativen Betrieben.

Beachten Sie bitte, dass die Grenzen zwischen den verschiedenen Bereichen der Beschäftigung durchlässig sein können. Eine Höherqualifizierung ist also durchaus möglich.

Was ist ein Integrativer Betrieb?

Als Integrative Betriebe bezeichnet man die gemeinnützigen Unternehmen nach § 11 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Dabei handelt es sich um Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, die wegen des Ausmaßes ihrer Beeinträchtigungen **noch nicht** oder **nicht wieder** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Integrativen Betriebe müssen den überwiegenden Teil ihrer Aufwendungen selbst erwirtschaften. Sie werden daher in der Rechtsform von Gesellschaften mit beschränkter Haftung nach kaufmännischen Grundsätzen geführt. Es gibt im gesamten Bundesgebiet **8 Integrative** Betriebe mit über 20 Betriebstätten, in denen rund 2.000 Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind (✉ siehe Anhang).

Die in den Integrativen Betrieben beschäftigten Menschen mit Behinderungen werden zumindest **kollektivvertraglich entlohnt**, sind in vollem Umfang **sozialversichert** und haben **betriebliche Mitspracherechte** wie jeder:jede andere Arbeitnehmer:in auch. Zudem steht für die Menschen mit Behinderungen eine umfassende medizinische, soziale und psychologische Betreuung bereit. Die wirtschaftliche Führung der Integrativen Betriebe setzt voraus, dass die in den Integrativen Betrieben beschäftigten Menschen mit Behinderungen über eine **wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit** verfügen. Diese muss zum Zeitpunkt der Aufnahme mindestens die Hälfte der Leistungsfähigkeit eines Menschen ohne Behinderung bei einer gleichen Tätigkeit betragen.

Neben Arbeitsplätzen stellen die Integrativen Betriebe auch Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit. Im Herbst 2015 erfolgte eine **neue Schwerpunktsetzung**. Menschen mit Behinderungen soll nicht nur eine niederschwellige Qualifizierung, sondern auch ein Zugang zu

einer hochwertigen beruflichen **Ausbildung in Form einer Lehrausbildung** angeboten werden. Ziel der Ausbildung ist es, die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Ablegung der Lehrabschlussprüfung zu erhöhen, sodass eine **nachhaltige Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt** möglich ist. Seit Herbst 2022 kann die Ausbildung in Form einer Teilqualifikation nach dem Berufsausbildungsgesetz fortgeführt werden, wenn im Zuge der Lehrausbildung einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers absehbar ist, dass der erfolgreiche Abschluss nicht möglich ist. Für das Jahr 2024 ist die Ausbildung von 255 Menschen mit Behinderungen (davon 86 reguläre Lehre, 164 verlängerte Lehre und 5 Teilqualifikationen) geplant.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Wen frage ich, wenn ich Arbeit suche? Wen frage ich, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in meinem Betrieb geht?

Sozialministeriumservice

Für Auskünfte über rechtliche Rahmenbedingungen und Förderungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stehen Ihnen als interessierte Dienstgeber:innen die **Landesstellen des Sozialministeriumservice** als erste Anlaufstelle in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang), sowie alle vom Sozialministeriumservice geförderten Projekte, speziell jene des Netzwerkes Berufliche Assistenz, wie zum Beispiel die Arbeitsassistenz gerne zur Verfügung. Nähere Informationen finden Sie unter neba.at.

Arbeitsmarktservice

Bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz bietet das Arbeitsmarktservice auf der Homepage den eJob-Room (♿ siehe Anhang) mit verschiedenen Suchmöglichkeiten nach Stellenangeboten an. Dort finden Sie alle offenen Stellen, die dem AMS gemeldet wurden und jene, die Unternehmen selbst veröffentlicht haben. Sie können auch eine Bewerbung hinterlegen und damit von Unternehmen gefunden werden. Der eJob-Room bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihr Stellenangebot zu kennzeichnen, wenn die Arbeitsbedingungen barrierefrei sind.

Mit der kostenlosen **AMS JOB APP** bekommen Sie ohne Registrierung alle Stellenangebote inklusive Lehrstellen aus dem AMS eJob-Room direkt auf Ihr Smartphone übermittelt. Auf Wunsch werden Sie täglich über neue Stellen benachrichtigt. Sie können Ihre Suchen speichern und die gefundenen Jobs merken. Mit der Umkreissuche können Sie Jobs in Ihrer unmittelbaren Nähe suchen. Die App können

Sie im Apple App Store, Google Play Store bzw. Windows App Store downloaden.

Mit dem eAMS-Konto erhalten Sie Zugriff auf Ihre persönlichen AMS-Daten und können die vielen online-Services des AMS im Internet über einen einzigen Zugang nützen (☞ siehe Anhang). Sie können die Zugangsdaten entweder auf einer Regionalen Geschäftsstelle, der Serviceline des AMS-Bundeslandes (Kontaktaten für jedes Bundesland unter ☞ ams.at) oder über FinanzOnline (☞ siehe Anhang) anfordern. Wenn Sie dazu, oder zu anderen Dienstleistungen des AMS Fragen haben oder eine Unterstützung benötigen, hilft Ihnen der Online-Ratgeber des AMS (☞ ams.at/ratgeber) weiter.

Mit den Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS bietet das AMS an rund 70 Standorten in ganz Österreich modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial, Broschüren, Infomappen oder Videofilmen an. PCs mit Internetzugang stehen dort u. a. zu Recherchezwecken, zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen gratis zur

Verfügung. Die Mitarbeiter:innen helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

Persönlich können Sie auch bei den Regionalstellen des Arbeitsmarktservices vorsprechen und sich beraten lassen. Das AMS ist auch Anlaufstelle für Kurse zur beruflichen Orientierung, Berufsvorbereitung, Arbeitssuche, Qualifizierung oder Training und für die Gewährung von verschiedenen Förderungsmöglichkeiten (Anschriften finden Sie im Internet unter ☞ ams.at)

Amt der Landesregierung

Für Fördermaßnahmen zur Aufnahme oder Aufrechterhaltung eines Dienstverhältnisses können Sie sich auch an das Behindertenreferat beim Amt der Landesregierung wenden.

Arbeitsinspektorat

Für Fragen des Arbeitnehmer:innenschutz von Menschen mit oder ohne Behinderungen stehen Ihnen die Arbeitsinspektorate zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Interessenvertretungen und Kammern

Kostenlose Rechtsberatung bieten Ihnen auch Behindertenorganisationen, Gewerkschaften, Arbeiter- und Wirtschaftskammern etc. (✉ siehe Anhang).

Wofür steht das Sozialministeriumservice, wie ist es organisiert und wie ist die Vernetzung mit anderen Rehabilitationsträgern?

Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice ✉ siehe Anhang) mit seinen 9 Landesstellen in den Landeshauptstädten versteht sich als **zentrale**

Anlaufstelle des Bundes für Menschen mit Behinderungen, deren Angehörige sowie deren Dienstgeber:innen. Als **Kompetenzzentrum für die Anliegen von Menschen mit Behinderungen** liegen die Kernaufgaben dieses Amtes in beruflicher Integration und gesellschaftlicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie in der Versorgung von Kriegsoffern, Opfern der politischen Verfolgung, Impf- und Contergangeschädigten, sowie Verbrechens- und Heimopfern. Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung, der Unterstützung für pflegende Angehörige und im Rahmen des Pflegekarenzgeldes gewährt das Sozialministeriumservice finanzielle Zuschüsse (Näheres dazu siehe  **EIN:BLICK 5 – Pflege**, Sozialministerium).

Eine zentrale Aufgabe des Sozialministeriumservice ist die Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, bei Erkrankung oder sonstiger Benachteiligung, die in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen in den Bundesländern (Arbeitsmarktservice, Land, private Träger) bewältigt wird. Für diesen Zweck stehen im Rahmen

der **Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung** Mittel aus dem **Ausgleichstaxfonds**, aus dem **Bundeshaushalt** sowie aus dem **Europäischen Sozialfonds** zur Verfügung.

Zur Steuerung und Umsetzung in den Regionen und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen für Menschen mit Behinderungen hat das Sozialministeriumservice auf Landesebene die Aufgabe, mit allen relevanten Partnern (Kostenträger, Interessenvertretungen, Projektträger, Wirtschaft)

- die im Einzelfall notwendigen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation und Integration zu setzen,
- die rasche und einfache Abwicklung aller Verwaltungs- und Förderverfahren durch Verwaltungsvereinbarungen oder sonst geeignete Maßnahmen sicher zu stellen,
- durch arbeitsmarktpolitische Analysen zu gemeinsamen Förderstrategien und Schwerpunktsetzungen zu gelangen, die der regionalen Arbeitsmarktsituation, der Unternehmensstruktur, der Beschäftigungssituation

von Menschen mit Behinderungen und den bestehenden Angeboten entsprechen. Dabei sollen bestehende Vernetzungs- und Koordinationsstrukturen bestmöglich genutzt bzw. bei Bedarf eingerichtet werden.

Das Sozialministeriumservice hat sich in den letzten Jahren zu einer zentralen Begutachtungsstelle entwickelt. In diesem Sinn erstellt es mittlerweile verschiedene Gutachten wie z. B. zur Erlangung der erhöhten Familienbeihilfe oder zur Geltendmachung des Freibetrages aufgrund einer Behinderung gemäß Einkommenssteuergesetz 1988 etc. (Näheres dazu siehe  **EIN:BLICK 7 – Finanzielles**, Sozialministerium). Bei dieser Tätigkeit wird das Sozialministeriumservice auf den Gebieten der Medizin, Berufskunde und Arbeitspsychologie durch Sachverständigengutachten unterstützt, bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen durch psychologische Diagnostik und Tests.

Mit 1.1.2006 wurde dem Sozialministeriumservice durch den Vollzug des Bundes-Behindertengleichstellungspaketes eine

weitere wichtige Aufgabe übertragen. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen eröffnen Menschen mit Behinderungen ein wirksames Mittel, um Diskriminierungen bei ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft entgegenzutreten, indem sie sich eines Schlichtungsverfahrens beim Sozialministeriumservice bedienen, das einem allfälligen späteren gerichtlichen Verfahren vorgelagert ist (Näheres dazu siehe  **EIN:BLICK 8 – Gleichstellung, Sozialministerium**).

Das Sozialministeriumservice bietet mit dem **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** ein vernetztes Instrumentarium von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen bzw. mit Assistenzbedarf und andere benachteiligte Gruppen, um die Berufliche Teilhabe zu fördern und die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherzustellen bzw. zu erhalten, an. Mit NEBA werden speziell für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen oder Benachteiligungen am Übergang von Schule zu Beruf gemeinsam mit den verschiedenen Projektträgern

Maßnahmen des Jugendcoachings, von AusbildungsFit und Vormodul sowie Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz sowie des Jobcoachings und des Betriebsservices angeboten. Näheres dazu siehe unter → „Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gefördert?“ auf Seite 55.

Eine weitere flächendeckend angebotene Maßnahme ist **fit2work**, die vom Sozialministeriumservice koordiniert wird. **fit2work** bietet kostenlose Beratung für Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen gefährdet ist oder die aus diesen Gründen Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden. Näheres dazu siehe unter → „Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – wohin kann man sich wenden?“ auf Seite 79.

Seit 1.1.2014 ist das Sozialministeriumservice auch für die Ausstellung von Parkausweisen (davor Ausweis gemäß § 29b der Straßenverkehrsordnung 1960) zuständig. Näheres

dazu siehe unter → „Ich brauche einen Pkw. Gibt es weitere Erleichterungen?“ auf Seite 84.

Das **Sozialministeriumservice** bietet als erste Anlaufstelle Menschen mit Behinderungen in allen Angelegenheiten Beratung und Unterstützung an.

Die Mitarbeiter:innen informieren über das Leistungsangebot und die aktuell gültigen Regelungen oder vermitteln bei Bedarf an zuständige Organisationen weiter. In den letzten Jahren hat das Sozialministeriumservice auf einen sich ändernden Arbeitsmarkt mit Verschiebungen der strategischen Ausrichtung ihres Angebotes reagiert. Der Kreis der förderbaren Personen hat sich sukzessive geöffnet und orientiert sich am persönlichen Unterstützungsbedarf zur Förderung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Spezifischer Unterstützungsbedarf ergibt sich aus Lebenssituationen, aus dem Lebensalter und -verlauf, aus besonderen Formen der Beeinträchtigung oder aus dem Zusammentreffen von Behinderungen mit anderen Hintergründen, die eine Berufliche

Teilhabe möglicherweise erschweren. Grundsätzlich haben Menschen mit Behinderungen im Sinne des Disability Mainstreaming den Zugang zu allen Maßnahmen der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik und auch auf entsprechende Unterstützung. Manche Beeinträchtigungen bringen aber spezifische Unterstützungserfordernisse am Arbeitsplatz oder auf dem Weg in den Arbeitsmarkt mit sich.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Beginn eines Dienstverhältnisses

Vielfach ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ohne besondere Unterstützung möglich (siehe auch → „Behinderung und Arbeit – Was heißt das?“ auf Seite 7). In manchen Fällen wird sich jedoch ergeben, dass für ein Arbeitsverhältnis Qualifizierungsmaßnahmen oder sonstige Förderungen nötig sind. Jedenfalls gilt für Menschen mit Behinderungen im Zuge der Anbahnung und Begründung eines Arbeitsverhältnisses der Schutz vor Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung (siehe das Kapitel → „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“ auf den Seiten 11ff).

Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gefördert?

Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) des Sozialministeriumservice

Das Sozialministeriumservice bietet ein vernetztes Instrumentarium von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und andere beeinträchtigte Gruppen an, die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten sollen. Für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderungen und Assistenzbedarf im Übergang von Schule zu Schule – Ausbildung – Beruf werden folgende Leistungen angeboten:

- Jugendcoaching
- AusbildungsFit und Vormodul
- Berufsausbildungsassistenz
- Arbeitsassistenz und Betriebsservice
- Jobcoaching

Jugendcoaching

Jugendcoaching ist ein Serviceangebot an der kritischen Schnittstelle zwischen Schule, Ausbildung und Berufsleben. Das Jugendcoaching bietet Unterstützung bei beruflicher Orientierung und bei der Auswahl der passenden Lehrausbildung, Qualifizierung oder alternativen Wege zur Integration in (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt an. Darüber hinaus wird bei persönlichen Problemlagen individuelle Beratung, Begleitung und Betreuung angeboten.

Das Jugendcoaching richtet sich an Jugendliche ab der individuellen 9. Schulstufe, die sich Unterstützung auf ihrem weiteren Bildungs- oder Ausbildungsweg wünschen. Eine besondere Rolle nimmt das Jugendcoaching dabei in der Wahrnehmung der Ausbildungspflicht gemäß § 3 Ausbildungspflichtgesetz – ApfLG ein. Auch Jugendlichen mit Behinderungen sowie Jugendlichen mit Assistenzbedarf bzw. mit multiplen Problemlagen soll das Jugendcoaching eine Zukunftsperspektive eröffnen und sie befähigen, eigenstän-

dig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen.

Das Jugendcoaching ist in drei Stufen der Unterstützung aufgebaut, wobei alle Jugendlichen die Stufe 1 absolvieren. Die Stufen 2 oder 3 können im Anschluss in Anspruch genommen werden. Die Maximaldauer der Maßnahme beträgt ein Jahr.

Unter Einbeziehung des relevanten Umfelds wird eine Analyse der Stärken und Fähigkeiten und, mittels praktischer Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, ein Matching mit Anforderungen der Berufswelt durchgeführt. Probleme, die eine nachhaltige Integration in ein weiterführendes Ausbildungssystem verhindern könnten, werden identifiziert, und gemeinsam mit den Jugendlichen und deren Umfeld wird aktiv an einer Problemlösung gearbeitet. In Zusammenarbeit mit kooperierenden Stellen werden individuelle Empfehlungen für die weitere Zukunftsplanung erarbeitet sowie kurz-, mittel- und langfristige Ziele definiert.

Die Leistung beinhaltet insbesondere:

- die Erstellung Ihres Neigungs- und Eignungsprofils,
- die Durchführung einer Analyse Ihrer persönlichen Stärken bzw. Schwächen,
- das Feststellen eines allfälligen Nachschulungsbedarfs,
- das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven auf der Grundlage Ihres Neigungs- und Eignungsprofils,
- darauf aufbauend die Erstellung eines Karriere-/Entwicklungsplans sowie eines Abschlussberichts.

Beim Jugendcoaching handelt es sich um keine konkrete Ausbildung, sondern um ein Beratungsangebot. Sollten Sie an diesem Angebot interessiert sein und wissen wollen, ob in Ihrer Nähe ein entsprechendes Projekt besteht, kann Ihnen die Landesstelle des Sozialministeriumservice Informationen und Adressen anbieten (✉ siehe Anhang). Weitere Informationen finden Sie auf neba.at/jugendcoaching.

AusbildungsFit und Vormodul

In **AusbildungsFit und Vormodul** werden Jugendliche nach Absolvierung der Schulpflicht bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. wenn sie Behinderungen, Assistenzbedarf oder sozial-emotionalen Unterstützungsbedarf haben bis zum vollendeten 25. Lebensjahr und deren Berufswunsch zum aktuellen Zeitpunkt zwar klar scheint, sie aber wegen Defiziten im Bereich definierter Basiskompetenzen (wie z. B. bei Anwendung neuer Medien oder mangelnde soziale Kompetenzen) mit der Absolvierung einer Berufsausbildung (oder Teilqualifikation) überfordert sind, für eine Berufsausbildung fit gemacht.

Jugendliche erhalten Unterstützung beim Erwerb der Kompetenzen und Kulturtechniken, die die Einstiegsvoraussetzungen für jenen Beruf darstellen, der ihren Möglichkeiten am Besten entspricht und ihnen ausgehend vom individuellen Potential auch die besten Entwicklungschancen bietet. Defizite im Bereich definierter Basiskompetenzen (wie z. B.

bei Anwendung neuer Medien oder mangelnde soziale Kompetenzen) die für die Absolvierung einer Berufsausbildung (oder Teilqualifizierung) unerlässlich sind, werden in AusbildungsFit vermittelt und im Idealfall ausgeglichen.

Das Angebot in AusbildungsFit kombiniert praktisches Tun mit kognitiven Lernleistungen sowie Sport. Ergänzend wird individuelles Coaching angeboten. Damit soll gewährleistet werden, dass die Jugendlichen erkennen, in welchen Bereichen und auf welche Weise sie sich neue Kompetenzen aneignen können. Sie sollen Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen erlangen und so gezielt Bereiche trainieren und entwickeln, die für den Einstieg in die Ausbildung im Wunschberuf benötigt werden.

AusbildungsFit und Vormodul bestehen aus vier Säulen:

- In **Trainings-Modulen** mit den Schwerpunkten Aktivierung, Übung und Spezialisierung können die Jugendli-

chen herausfinden, welcher Beruf zu ihnen passt und sich dann auf diese Berufs-Ausbildung spezialisieren.

- **Coaching:** Ein Coach begleitet die Jugendlichen während der gesamten Dauer und bespricht mit ihnen gemeinsam die erzielten Fortschritte, betreut sie bei den Lehrgängen zur Berufserprobung in Wirtschaftsbetrieben oder plant mit ihnen die nächsten Ausbildungsschritte.
- In der **Wissens-Werkstatt** werden die für den nächsten Ausbildungsschritt notwendigen Kompetenzen konzentriert und optimal trainiert (z. B. Bewerbungs-Training).
- **Sport** ist gut für die Fitness und die Gesundheit und hilft, sich bei Arbeit und beim Lernen zu konzentrieren. Daher hat Sport auch einen hohen Stellenwert und wird in unterschiedlichen Anforderungsniveaus angeboten.

Am Ende der Maßnahme wird eine Zukunftsmappe übergeben, in der alle Ausbildungs-Unterlagen mit den gemeinsam erarbeiteten Zielen und andere wichtige Informationen für

die nächsten Schritte enthalten sind. Um für Jugendliche mit Behinderungen bzw. höheren Unterstützungsbedarf einen möglichst niederschweligen Einstieg zu gewährleisten, wird ein zusätzliches „**Vormodul AusbildungsFit**“ angeboten.

Voraussetzung für die Teilnahme an AusbildungsFit ist ein absolviertes Jugendcoaching (→ siehe Seite 56) und die Meldung beim AMS. Die Kontaktdaten der Jugendcoaching-Berater:innen finden Sie auf neba.at/anbieterinnen. Während der Dauer der Maßnahme erhalten die Teilnehmer:innen eine finanzielle Absicherung des AMS ([neba.at/ausbildungsfit](https://ams.at)). Weitere Infos finden Sie auf neba.at/ausbildungsfit.

Berufsausbildungsassistenz im Rahmen einer Berufsausbildung nach § 8b Berufsausbildungsgesetz (vormals Integrative Berufsausbildung)

Dieses Angebot wurde für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf geschaffen, denen die Absolvierung einer „üblichen“ Lehre nicht möglich ist. Durch neue Formen der Berufsausbildung können die individuellen Bedürfnisse

von benachteiligten Jugendlichen ganz gezielt berücksichtigt werden. So wird die Ausbildung entweder als eine Lehrausbildung mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit gestaltet oder es werden im Rahmen einer Teilqualifikation nur bestimmte Teile eines Berufsbildes erlernt.

Durch die Möglichkeit einer maßgeschneiderten Ausbildung kann ganz gezielt auf die individuellen Bedürfnisse eingegangen werden. Die Jugendlichen werden während der gesamten Ausbildungszeit von der Berufsausbildungsassistenz begleitet und unterstützt.

Zunächst wird ein Lehr- bzw. Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Dabei übernehmen die Berufsausbildungsassistent:innen die Formalitäten der Abwicklung. Während der Ausbildung wird auf regelmäßigen Kontakt zum Betrieb und zur Berufsschule geachtet, um etwaige auftretende Probleme oder Schwierigkeiten bereits frühzeitig zu erkennen und darauf reagieren zu können. So ist gewährleistet, dass die Berufsausbildungsassistent:innen in Krisenzeiten vor Ort unterstützen können.

Sie helfen den Auszubildenden bei der Bewältigung des Erlernens der Ausbildungsinhalte, indem sie Lernhilfen vor und während des Berufsschulbesuches organisieren. Im Bedarfsfall binden sie zusätzlich Jobcoaches ein, die die auszubildenden Personen im Betrieb vor Ort unterstützen. In der kritischen Phase des Ausbildungsabschlusses übernehmen die Berufsausbildungsassistent:innen die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung bzw. die Organisation der Abschlussprüfung bei einer Teilqualifikation.

Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz sind insbesondere:

- die Koordination und Vernetzung mit Vertreter:innen von Lehrbetrieben, besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen, Berufsschulen, Schulbehörden erster Instanz und Schulerhaltern sowie von sonstigen für die Berufsausbildung nach § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG), vormals „integrative Berufsausbildung“ relevanten Einrichtungen,

- generelle Information über die integrative Berufsausbildung nach § 8b BAG,
- Unterstützung in behördlichen Angelegenheiten,
- Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden bei Praktika zur Orientierung und Vermittlung sowie gemeinsame Reflexion,
- Beratung der Ausbildungsbetriebe über Förderungen; Sensibilisierungsarbeit,
- Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche,
- Krisenintervention.

Sollten Sie an diesem Angebot interessiert sein und wissen wollen, ob in Ihrer Nähe ein entsprechendes Projekt besteht, kann Ihnen die Landesstelle des Sozialministeriumservice Informationen und Adressen anbieten (✉ siehe Anhang). Weitere Informationen finden Sie auf neba.at/jugendcoaching.

Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz beruht auf dem Gedanken, Menschen mit Behinderungen durch intensive persönliche Vorbereitung, Beratung und Begleitung bessere Chancen auf Integration in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu ermöglichen bzw. einen drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden. Die Arbeitsassistent:innen bieten Menschen mit Behinderungen Berufsvorbereitung und Unterstützung bei der Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Das Serviceangebot der Arbeitsassistenz steht auch Betrieben, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen, zur Verfügung.

Ein wichtiger Teil dieses Angebotes ist neben der Beratung und Betreuung auch das Kontakthalten mit Behörden, fördernden Stellen und anderen Kooperationspartner:innen, sowie bei Bedarf auch medizinischen Institutionen. In einer Abklärungsphase wird ein Begleitungsziel erarbeitet, mit den Dienstgeber:innen Kontakt aufgenommen und ein Neigungs- und Eignungsprofil erstellt. Um einen konkreten

Arbeitsplatz zu realisieren wird Unterstützung bei der aktiven Arbeitsplatzsuche angeboten und es werden Betriebe entsprechend beraten. Die Arbeitsassistenz steht den Arbeitnehmer:innen auch in der Einarbeitungszeit (bis zu drei Monate) zur Verfügung.

Droht ein Arbeitsplatzverlust, bietet die Arbeitsassistenz ebenfalls ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot an. Sie nimmt bei Bedarf Kontakt zu den Betrieben auf und vermittelt in Gesprächen mit Vorgesetzten. In konkreten Fällen wird auch die Zusammenarbeit mit medizinischen Diensten, sozialen Einrichtungen und anderen Organisationen gesucht.

Die Maßnahme der Arbeitsassistenz umfasst insbesondere die Klärung von Begabungen und Interessen der Betroffenen und Unterstützung ihrer Bewerbungen, die regelmäßige Pflege von Firmenkontakten zur Bereitstellung geeigneter Arbeitsplätze, Gespräche mit zukünftigen Vorgesetzten und Kolleg:innen über Stärken und Schwächen der potentiellen

Mitarbeiter:innen sowie für das Unternehmen, je nach Bedarf, das Angebot der Krisenintervention.

Die Arbeitsassistenz ist zeitlich begrenzt und wird für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen in allen Bundesländern im Rahmen regionaler aus öffentlichen Mitteln finanzierter Projekte angeboten.

Sollten Sie an diesem Angebot interessiert sein und wissen wollen, ob in Ihrer Nähe ein entsprechendes Projekt besteht, so kann Ihnen die Landesstelle des Sozialministeriumservice Informationen und Adressen anbieten (✉ siehe Anhang). Außerdem finden Sie weitere Informationen im Internet unter neba.at/arbeitsassistenz.

Jobcoaching

Diese Dienstleistung richtet sich an private Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen und beschäftigen wollen. Jobcoaching bietet direkte, individuelle Un-

terstützung am Arbeitsplatz. Das Ziel ist die optimale und nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigung im Berufsleben. Dabei werden sowohl die fachlichen und kommunikativen als auch die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter:innen gefördert, damit sie die gestellten Anforderungen dauerhaft eigenständig erfüllen können. Besonders Menschen mit Lernbehinderung benötigen diese.

Die Jobcoachingteams arbeiten beratend, begleitend und unterstützend. Menschen mit Beeinträchtigungen sollen zur selbstständigen Bewältigung ihres Arbeitsalltags befähigt werden. Die Dauer der Einschulung wird mit dem Betrieb individuell vereinbart und kann sich bis zu sechs Monate erstrecken. Auch bei bestehenden Dienstverhältnissen, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist, oder bei sonstigen Schwierigkeiten bzw. Unsicherheiten stehen Ihnen die Jobcoaches unterstützend zur Seite.

Für eine erfolgreiche Berufliche Teilhabe am Arbeitsmarkt ist eine intensive Zusammenarbeit mit Behörden und anderen institutionellen Einrichtungen (wie z. B. dem regionalen Arbeitmarktservice, der jeweiligen Berufsschule, etc.) sowie den Wirtschaftsbetrieben in der jeweiligen Region unerlässlich.

Sollten Sie an diesem Angebot interessiert sein und wissen wollen, ob in Ihrer Nähe ein entsprechendes Projekt besteht, kann Ihnen die Landesstelle des Sozialministeriumservice Informationen und Adressen anbieten (✉ siehe Anhang). Weitere Informationen finden Sie auf [fu neba.at/jobcoaching](https://neba.at/jobcoaching).

Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung

Wenn Sie sich in einem Lehr- oder Ausbildungsverhältnis befinden, können Sie bei behinderungsbedingtem Mehraufwand für die Zeit der Ausbildung eine Förderung vom Sozialministeriumservice erhalten.

Ausbildungseinrichtungen

Einrichtungen, die von gemeinnützigen oder sonstigen privaten Rechtsträgern geführt werden und der Vorbereitung zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen dienen, können Zuschüsse aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds erhalten. In diesem Zusammenhang werden auch die Qualifizierungsmodule der Integrativen Betriebe oder anderer privater Dienstgeber:innen gefördert.

Die Finanzierung erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitmarktservice und dem jeweiligen Land, wobei auch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds verwendet werden. Die Beteiligung anderer Rehabilitationsträger wird angestrebt. Als förderungswerbende Einrichtung haben Sie sich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten zu beteiligen. Nähere Auskünfte erteilt Ihnen die zuständige Landesstelle des Sozialministeriumservice.

Dienstgeber:innenförderung

Wenn Sie einen neuen Ausbildungsplatz für einen Menschen mit Behinderungen errichten, können Sie unterstützt werden.

Gefördert wird u. a. durch:

- Förderung der Lehrausbildung oder Eingliederungsbeihilfe des AMS, Inklusionsförderungen, Entgeltzuschüsse sowie Arbeitsplatzsicherungszuschüsse des Sozialministeriumservice
- Unterstützung von Investitionen zur barrierefreien Adaptierung und behindertengerechten Anpassung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes (vor allem für die Anschaffung von Maschinen und Geräten sowie für bauliche Adaptierungen)

Welche finanziellen Leistungen helfen, einen Arbeitsplatz zu erlangen?

Lohnförderungen des Arbeitsmarktservice

Eingliederungsbeihilfe („Come back“)

Die Zuständigkeit für die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe zur Unterstützung der Begründung eines (erstmaligen) Dienstverhältnisses liegt beim AMS. Diese Förderung können alle Arbeitgeber:innen mit Ausnahme vom Arbeitsmarktservice selbst, von politischen Parteien und deren Clubs, radikale Vereine sowie vom Bund als Dienstgeber:innen erhalten. Förderungen des AMS können nur nach Vereinbarung und vor **Aufnahme der Beschäftigung** gewährt werden.

Gefördert werden können Arbeitsverhältnisse von Langzeitarbeitslosen

- die **mindestens 6 Monate** (bei Personen unter 25 Jahren) bzw.

- **mindestens 12 Monate** (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind.

von Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, wie

- arbeitslos vorgemerkte Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung bzw. Behinderung
- arbeitslos vorgemerkte Ältere ab **50 Jahre**
- arbeitslos vorgemerkte Personen mit Betreuungspflichten
- arbeitslos vorgemerkte Ausbildungsabsolvent:innen mit fehlender betrieblicher Praxis
- und anderen.

Kombilohnbeihilfe des AMS

Für arbeitslose Personen soll die Kombilohnbeihilfe einen Anreiz bieten, eine geringer entlohnte Beschäftigung – etwa Teilzeit wegen Betreuungspflichten oder gesundheitlicher Probleme – anzunehmen. Ob diese Beihilfe schlagend wird hängt davon ab, ob und in welcher Höhe Sie ein Arbeits-

losengeld während Ihrer aktuellen Vormerkung beim AMS bekommen oder bekommen haben bzw. von der Höhe der Entlohnung in Ihrem neuen Dienstverhältnis. Den Antrag müssen Sie vor **Aufnahme der Beschäftigung** stellen.

Gefördert werden können Personen

- nach einer Arbeitslosigkeitsvormerkung von mindestens 182 Tagen **und**
 - mit gesundheitlichen Einschränkungen oder einer Behinderung oder
 - mit einem Alter ab 45 Jahren oder
 - die nach Elternkarenz wieder in den Beruf einsteigen
- arbeitslos vorgemerkte Personen (unabhängig von der Dauer) **und**
 - nach Absolvierung einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme des AMS / der Pensionsversicherungsanstalt oder
 - nach Entzug des Rehabilitationsgeldes oder

- die auf keinen nahegelegenen zumutbaren Arbeitsplatz vermittelt werden können und bereit sind, eine entferntere Arbeitsstelle anzunehmen. Mindestentfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort beträgt in einer Richtung (sofern ein eigenes Fahrzeug erforderlich ist) 30 km, bzw. eine Wegzeit von mindestens 1 Stunde 15 Minuten, sofern die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel möglich ist.

Förderung von Lehrausbildungen (nach dem Berufsausbildungsgesetz)

Diese Förderung des AMS können Betriebe und – mit Einschränkung – Ausbildungseinrichtungen erhalten, welche nach dem § 2 Berufsausbildungsgesetz (BAG) berechtigt sind, Lehrlinge auszubilden (ausgenommen sind das AMS selbst, politische Parteien und deren Clubs, radikalen Vereine und der Bund als Dienstgeber). Die Förderung wird als pauschalierter Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung und Lehrausbildung mit verlängerter Lehre oder Teilqualifikation

gewährt, nach vorheriger Vereinbarung und vor **Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses**.

Gefördert werden können u. a. Ausbildungsverhältnisse (Lehre, verlängerte Lehre oder Teilqualifikation) von

- Mädchen/Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil
- besonders benachteiligte Lehrstellensuchende, wie
 - Lehrstellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen oder einer Behinderung
 - Lehrstellensuchende mit sozialen Problemen
 - Lehrstellensuchende, welche die Schulpflicht mit sonderpädagogischen Förderbedarf absolviert haben
 - Lehrstellensuchende mit Lernproblemen bzw. Lehrstellensuchende die ihre Schulpflicht an einer nicht deutschsprachigen Schule abgeschlossen haben
 - Lehrstellensuchende, welche nach Probezeit Lehre abgebrochen haben

Lohnförderungen des Sozialministeriumservice

Lohnförderungen können Dienstgeber:innen in Form einer **Inklusionsförderung, einer InklusionsförderungPlus/Frauen, eines Inklusionsbonus für Lehrlinge mit Behindertenpass, eines Entgeltzuschusses oder Arbeitsplatzsicherungszuschusses oder eines Überbrückungszuschusses für Selbständige** erhalten.

Inklusionsförderungen

Haben Dienstgeber:innen für einen begünstigten Behinderten bereits eine Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice bezogen, können sie im Anschluss daran eine Inklusionsförderung für einen Zeitraum von 12 Monaten erhalten. Die Förderung ist unabhängig von einer Minderung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Dienstnehmer:innen.

Inklusionsförderungen können in der Höhe von 30 % des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen, gewährt werden. Nicht ein-

stellungspflichtige Unternehmen erhalten einen Zuschlag von 25 % zur Inklusionsförderung (InklusionsförderungPlus). Die monatliche Obergrenze für Inklusionsförderungen beträgt für einstellungspflichtige Unternehmen 1.000,00 Euro und für nicht einstellungspflichtige Unternehmen 1.250,00 Euro.

Zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von **Frauen mit Behinderungen** kann in jedem Fall, unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine InklusionsförderungPlus gewährt werden.

Entgeltzuschuss

Bei bereits aufrehtem Dienstverhältnis können den Dienstgeber:innen ein Entgeltzuschuss bewilligt werden, wenn sich herausstellt, dass die berufliche Leistungsfähigkeit der Dienstnehmer:innen mit Behinderungen im Vergleich zu jenen ohne Behinderung dauerhaft maßgeblich herabgesetzt ist.

Entgeltzuschüsse können entsprechend der Höhe der festgestellten Leistungsminderung gewährt werden. Kostenbeteiligungen anderer Träger werden der Förderung jedenfalls angerechnet.

Der Zuschuss ist abhängig von der behinderungsbedingten Leistungsminderung und kann bis zur dreifachen Ausgleichstaxe (2024: 960,00 Euro) monatlich betragen.

Arbeitsplatzsicherungszuschüsse

Ist der Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung akut gefährdet, können dem Dienstgeber:innen für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung einen Arbeitsplatzsicherungszuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten erhalten (max. 3 Jahre – in Ausnahmefällen bis max. 5 Jahre).

Die konkrete Höhe eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses bestimmt sich nach dem Ausmaß der Gefährdung des Arbeitsplatzes, dem Alter der betroffenen Dienstnehmer:innen

und nach der Art des abgeschlossenen Dienstverhältnisses (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung etc.).

Lohnzuschüsse anderer Fördergeber werden auf die Inklusionsförderungen aufgerechnet, sodass keine Überförderung entsteht.

Lohnförderung für Lehrlinge

Der Inklusionsbonus für Lehrlinge mit Behinderungen unterstützt Betriebe bei der Aufnahme von Lehrlingen, welche in Besitz eines Behindertenpasses sind. Diese Unterstützung ist während der gesamten Dauer der Lehrzeit möglich. Das Alter der Lehrlinge spielt keine Rolle.

Die Bonus-Höhe richtet sich nach der jeweils gültigen Ausgleichstaxe und beträgt monatlich 320,00 Euro (2024).

Technische Arbeitshilfen

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen bzw. der Optimierung der Leistungsfähigkeit können technische Arbeitshilfen sowie die Schulung zum Gebrauch dieser bei bestehenden und neu geschaffenen Arbeitsplätzen gefördert werden.

Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen für Unternehmen

Zur Schaffung neuer geeigneter Arbeits- oder Ausbildungsplätze können Dienstgeber:innen Zuschüsse oder Sachleistungen gewährt werden, wenn Menschen mit Behinderungen eingestellt oder zur Absolvierung einer Berufsausbildung aufgenommen werden oder das Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Behinderungen ohne Verwendung auf einem geeigneten Arbeitsplatz enden würde.

Schulungskosten

Kosten für eine behinderungsbedingte Umschulung, eine berufsbegleitende Schulung oder Aus- oder Weiterbildung sowie für ein orientierungs- und Mobilitätstraining können übernommen werden, wenn diese zur Beruflichen Teilhabe notwendig sind. Wenn Sie an den Angeboten interessiert sind und wissen wollen, ob und in welcher Höhe Sie diese erhalten können, kann Ihnen die Landesstelle des Sozialministeriumservice Informationen anbieten (✉ siehe Anhang). Außerdem finden Sie weitere Informationen im Internet unter [sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at).

Auf die angeführten Unterstützungsmöglichkeiten besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch. Grundsätzlich gilt, die bestmögliche Unterstützung im Einzelfall nach individuellen Bedürfnissen festzustellen und zu ermöglichen. Ob und in welcher

Höhe Sie diese erhalten, erfahren Sie durch Anfrage bei den zuständigen Stellen.

Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen finanziert?

Die Förderung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein Kernstück einer modernen Behindertenpolitik. Es gibt eine große Bandbreite an Unterstützungsmöglichkeiten und Förderprogrammen.

Ausgleichstaxfonds

Als Ausgleichstaxfonds (ATF) bezeichnet man jenen „Topf“, in den die Ausgleichstaxe einbezahlt wird, die jene Unternehmen bezahlen müssen, die ihrer Beschäftigungspflicht von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen nicht oder nur teilweise nachkommen (siehe auch unter → „Was geschieht mit der von mir gezahlten Ausgleichstaxe?“ auf Seite 39).

Die Mittel des Fonds werden sodann für Maßnahmen zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verwendet, insbesondere für begünstigte Behinderte (siehe auch unter → „Ich habe eine Behinderung, wie werde ich begünstigte:r Behinderte:r?“ auf Seite 33).

Bundeshaushaltsmittel

Im Rahmen der so genannten Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen werden zusätzliche Mittel aus dem Bundeshaushalt für Maßnahmen zur Förderung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt eingesetzt.

Europäischer Sozialfonds

Strategisches Ziel des **Europäischen Sozialfonds (ESF)** ist die Umsetzung von Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen, die auf eine dauerhafte Teilhabe dieser Zielgruppe

am Arbeitsmarkt abzielen. Dabei sollen insbesondere folgende Zielsetzungen erreicht werden:

Die ESF-Mittel werden in der Programmförderperiode 2021–2027 zur Kofinanzierung von Maßnahmen für Jugendliche im Rahmen der „Beruflichen Assistenzen“ eingesetzt. Im **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** werden speziell für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderungen im Übergang von Schule zu Schule – Ausbildung – Beruf gemeinsam mit den verschiedenen Projektträgern Maßnahmen des Jugendcoachings, AusbildungsFit und der Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz sowie des Jobcoachings angeboten. Näheres dazu siehe unter → „Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gefördert?“ auf Seite 55. Die Umsetzung der durch ESF-Mittel kofinanzierten Maßnahmen obliegt dem Sozialministeriumservice mit seinen Landesstellen.

Für Sie als betroffene Person ist bei all diesen Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten unerheblich, aus

welchem „Topf“ die jeweilige Maßnahme gefördert wird. Nach Ansuchen bei der zuständigen Stelle, wird nicht nur die Maßnahme grundsätzlich genehmigt, sondern auch über deren Finanzierungsart und -quelle entschieden.

Weitere Information finden Sie unter esf.at/esf-2021-2027 und neba.at.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Anlaufstelle in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Welche Unterstützung bekomme ich vom Arbeitsmarktservice?

Das Arbeitsmarktservice (AMS) kann Sie entsprechend Ihren Bedürfnissen unterstützen, damit Sie einen Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Diese Dienstleistungen umfassen Information, Beratung, Vermittlung auf einen geeigneten Arbeitsplatz und Förderung in Form finanzieller Beihilfen sowie unter bestimmten Voraussetzungen Unterstützungen zur Existenzsicherung (z. B. bei einem Anspruch auf Arbeitslosengeld) und Beratung zum Ausländerbeschäftigungsgesetz. Zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen für Lehrlinge kann vom AMS ebenfalls eine Beihilfe gewährt werden. Die Dienstleistungen werden in den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices erbracht. Wenn Sie ein eAMS Konto besitzen, können Sie bestimmte Services auch online nutzen und einbringen. **Erkundigen Sie sich rechtzeitig** bei Ihrer regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (☎ siehe Anhang).

Das AMS bietet Ihnen auch spezielle, zeitlich begrenzte Kurse und externe Beratungsleistungen zur Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz an:

Berufsvorbereitungs- und Berufsorientierungskurse und Kurse der **aktiven Arbeitssuche** werden mit unterschiedlichen Inhalten angeboten. Ziel ist die Feststellung der individuellen Leistungsfähigkeit und Ihrer beruflich verwertbaren persönlichen Fähigkeiten, Neigungen und Kenntnisse. Unter Berücksichtigung der Anforderungen am Arbeitsmarkt und der regionalen Arbeitsmarktlage erhalten Sie professionelle Unterstützung bei Ihren Bewerbungen bei Arbeitgeber:innen oder es werden Karrierepläne erarbeitet, worin eventuell notwendige Aus- und Umschulungskurse festgelegt werden. In diesen Kursen können aber auch junge Menschen oder Personen, die ihre berufliche Tätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben, auf das Berufsleben vorbereitet werden.

In **Aus- und Weiterbildungskursen** können Sie zusätzliche Qualifikationen zur Weiterentwicklung im Beruf und zur

Sicherung Ihres gegenwärtigen bzw. Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erwerben.

Umschulungen werden dann angeboten, wenn Sie in Ihrem erlernten Beruf keine Arbeitsmöglichkeiten finden oder wenn Sie diesen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können.

Darüber hinaus werden vom Arbeitsmarktservice weitere **Förderungen** angeboten, die Sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Nähere Informationen darüber erhalten Sie in Ihrer regionalen Geschäftsstelle oder unter ams.at. Weitere Informationen finden Sie in den Broschüren  **EIN:BLICK 1 – Kindheit und Jugend** und  **EIN:BLICK 3 – Rehabilitation**, Sozialministerium.

Gibt es individuelle Unterstützung durch das Sozialministeriumservice?

Das Sozialministeriumservice (SMS) bietet Ihnen individuelle Unterstützung, damit Sie entsprechend Ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen einen Arbeitsplatz erlangen können oder dieser gesichert werden kann. Die Unterstützung umfasst individuelle Beratung bei der Heranführung an einen geeigneten Arbeitsplatz und die Förderung in Form finanzieller Zuschüsse. Zusätzlich gibt es für Menschen mit Behinderungen zur individuellen Begleitung bei der Aufnahme und Erhaltung eines Arbeitsplatzes das allgemein zugängliche und unentgeltliche Angebot der **Arbeitsassistenz**. Sie beruht auf dem Gedanken, dass Menschen mit Behinderungen manchmal nur dann am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können, wenn sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und eventuell auch noch am Arbeitsplatz selbst durch qualifizierte Fachkräfte unterstützt werden. Die Unterstützung direkt am Arbeitsplatz erfolgt durch das Jobcoaching.

Aber auch bei drohendem Verlust des Arbeitsplatzes schreit die Arbeitsassistentin unterstützend ein und informiert auch über Fördermaßnahmen. Insbesondere umfasst die Maßnahme der Arbeitsassistentin die Klärung von Begabungen und Interessen der Betroffenen und Unterstützung ihrer Bewerbungen, die regelmäßige Pflege von Firmenkontakten sowie Gespräche mit den Vorgesetzten und Krisenintervention im Bedarfsfall.

Arbeitsassistentin ist eine berufliche Assistentin in Form von psychosozialer Betreuung im Arbeits- und Berufsleben und stellt ein Unterstützungsangebot des Behinderteneinstellungsgesetzes für Personen mit Behinderung als auch für Unternehmen dar. Die Koordination und Überwachung verschiedener Arbeitsassistentinprojekte erfolgt durch die Landesstellen des Sozialministeriumservice, zusammengefasst als Netzwerk Berufliche Assistentin (NEBA). Mehr dazu siehe unter neba.at/arbeitsassistentin.

Weitere Informationen finden Sie in dieser Broschüre unter → „Wie wird die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gefördert?“ auf Seite 55 bzw. unter → „Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – an wen können wir uns wenden?“ auf Seite 79). Adressen bestehender Arbeitsassistentinprojekte und nähere Auskünfte erhalten Sie ebenso beim Dachverband Berufliche Integration unter dabei-austria.at/.

Gibt es Förderungen, wenn ich mich selbständig machen möchte?

Wenn Sie begünstigt behindert sind und vorhaben, sich selbständig zu machen, so kann die Gründung einer Ihren Lebensunterhalt sichernden selbständigen Erwerbstätigkeit durch Zuschüsse gefördert werden, sofern

- Sie für die Ausübung der Erwerbstätigkeit die persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen erbringen,

- die Wirtschaftskammer eine Bedarfsbestätigung ausstellt und
- Ihr Lebensunterhalt und der Ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen auf Dauer im Wesentlichen sichergestellt sind.

Es handelt sich dabei um eine Startförderung für Selbständige mit Behinderungen. Für die zur Gründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit anfallenden und nachweisbaren Kosten können Zuschüsse bis zur Höhe von 50 % dieser Kosten, höchstens jedoch bis zum Ausmaß der hundertfachen Basisausgleichstaxe (im Jahr 2022 27.600,00 Euro) gewährt werden. Sollten Sie an dieser Förderung interessiert sein, dann stellen Sie vor Verwirklichung dieses Vorhabens bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice einen Antrag. Die Entscheidung hängt von Ihren wirtschaftlichen Verhältnissen ab, sodass mit der Bewilligung eines Zuschusses nicht in jedem Fall gerechnet werden darf.

Bitte wenden Sie sich am besten **vor Realisierung Ihres Vorhabens** an die für Sie zuständige **Landesstelle des Sozialministeriumservice**, um Missverständnissen vorzubeugen (✉ siehe Anhang).

Unter bestimmten Voraussetzungen unterstützt auch das Arbeitsmarktservice den Weg in die Selbständigkeit mit dem „Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose“. Dabei haben Sie sechs bis max. neun Monate Zeit, sich auf die Unternehmensgründung vorzubereiten und werden dabei von professionellen Gründungsberater:innen begleitet.

Auch die Aneignung von unternehmensspezifischen Qualifikationen kann finanziell gefördert werden. Während der Dauer der Unternehmensvorbereitung und unter bestimmten Voraussetzungen auch in der Startphase Ihrer Selbständigkeit erfolgt die finanzielle Existenzsicherung durch das Arbeitsmarktservice.

Nähere Informationen über die Fördervoraussetzungen und zum konkreten Ablauf des Programms finden Sie in Ihrer regionalen Geschäftsstelle des AMS oder unter  ams.at.

Zur Abgeltung eines behinderungsbedingten Mehraufwandes können Unternehmer:innen mit Behinderungen einen Überbrückungszuschuss des Sozialministeriumservice in Höhe von 320,00 Euro (2024) erhalten.

Näheres erfahren Sie bei der für Sie zuständigen
Landesstelle des Sozialministeriumservice
( siehe Anhang).

Am Arbeitsplatz

Ich bin begünstigte:r Behinderte:r – was bedeutet das für meine Stellung im Betrieb?

Menschen mit Behinderungen sind Arbeitnehmer:innen wie alle anderen auch mit ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit, ihren Kenntnissen und Qualitäten. Damit diese Fähigkeiten optimal genutzt und eingesetzt werden können, sind im Behinderteneinstellungsgesetz konkrete Schutz- und Förderungsmaßnahmen vorgesehen. So sind Unternehmen verpflichtet, bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen („besondere Fürsorgepflicht“).

Darüber hinaus haben Dienstgeber:innen 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, außer diese Maßnahmen würden den:die Dienstgeber:in unverhältnismäßig belasten. Belastungen sind unter anderem dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen der öffentlichen Hand ausreichend kompensiert werden können.

Weiters gilt für begünstigte wie nicht begünstigte Behinderte das Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung (siehe dazu auch das Kapitel → „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“ auf den Seiten 11ff).

Gibt es finanzielle Förderungen und andere Hilfen?

Förderungen und Hilfen können sowohl der:die Dienstgeber:in als auch der:die Dienstnehmer:in erhalten. Sie dienen der Erleichterung der beruflichen Teilhabe beim Eintritt in das Erwerbsleben sowie bei der Sicherung und Erhaltung bestehender Arbeitsplätze.

Um Förderungen zu erhalten, müssen Sie schriftliche Anträge stellen:

- bei der Landesstelle des Sozialministeriumservice
- beim Arbeitsmarktservice
- bei den Behindertenreferaten der Länder
- beim jeweiligen Sozialversicherungsträger

Diese Stellen informieren einander über den Antrag und stimmen auch ihre Entscheidungen ab. Es genügt daher, den Antrag **bei einer Stelle** einzubringen.

Das sind überwiegend **Kann**-Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Ob und in welcher Höhe Sie diese erhalten, erfahren Sie durch Anfrage bei den zuständigen Stellen.

Wie kann der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet werden?

Unter Beiziehung von Fachkräften der Ergonomie und der Arbeitsinspektion können Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestattet werden. Förderungen können Sie erhalten:

- zur Schaffung neuer behindertengerechter und barrierefreier Arbeits- oder Ausbildungsplätze
- zur Adaptierung von bestehenden Räumen (auch von Sanitäreinrichtungen)
- zum Umbau von Maschinen und Einrichtungen entsprechend den Bedürfnissen der behinderten Arbeitskräfte
- für die Anschaffung und Instandsetzung von technischen Arbeitshilfen, die unmittelbar mit der Berufsausübung in Zusammenhang stehen und die Behinderung ausgleichen, sowie für die Ausbildung im Gebrauch dieser Behelfe

Bei der Durchführung von Arbeitsplatzadaptierungen ist auf die Einhaltung diverser Vorschriften, insbesondere der ÖNORM B 1600 („Barrierefreies Bauen, Planungsgrundsätze“) zu achten.

Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – wohin kann man sich wenden?

Arbeitsassistentenz

Sowohl die Behinderung von Arbeitnehmer:innen selbst, als auch ein unangemessener Umgang (z. B. in Folge von Überforderung) von Kolleg:innen oder Vorgesetzten mit dieser Behinderung können sich auf Arbeitsabläufe und Betriebsklima negativ auswirken. Als Unterstützungsangebot sehen speziell dafür eingerichtete Projekte individuelle, allgemein zugängliche und unentgeltliche Hilfe und Begleitung auf freiwilliger Basis vor. Zum Teil bestehen je nach Behinderungsart spezialisierte Angebote/Projekte, z. B. für gehörlose Menschen sowie für Jugendliche.

Das Serviceangebot der Arbeitsassistentenz kann beim Erlangen, Sichern und Gestalten von Arbeitsplätzen helfen und steht sowohl den Menschen mit Behinderungen als auch den Betrieben zur Verfügung durch

- Unterstützung für den erfolgreichen Einsatz von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben,
- Unterstützung bei Suche und Auswahl geeigneter Arbeitskräfte mit Behinderungen, ebenso über das NEBA Betriebsservice des Sozialministeriumservice
- Suche eines Arbeitsplatzes und
- Beratung und Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz und drohendem Arbeitsplatzverlust.

Die Tätigkeit der Arbeitsassistent:innen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Landesstellen des Sozialministeriumservice sowie anderen Behörden und Einrichtungen (Arbeiterkammer), die kompetente Hilfestellung anbieten. Dazu bietet das Sozialministeriumservice mit dem **Netzwerk Berufliche Assistentenz (NEBA)** ein vernetztes Instrumentarium

von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen, die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten sollen.

Wenn Sie an dieser Dienstleistung interessiert sind und wissen wollen, ob in Ihrer Nähe ein entsprechendes Angebot besteht, kann Ihnen die zuständige Landesstelle des Sozialministeriumservice nähere Informationen und die Adressen bestehender Arbeitsassistentenprojekte geben (siehe [fju](https://www.fju-neba.at/anbieterinnen) unter [neba.at/anbieterinnen](https://www.fju-neba.at/anbieterinnen)).

Präventionsprogramm „fit2work“

Das Präventionsprogramm „fit2work“ setzt auf die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (insbesondere auch älterer Arbeitnehmer:innen und Arbeitslose), die bereits mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen konfrontiert sind oder Angst haben, ihre Arbeitsfähigkeit zu verlieren. 2011 wurde **fit2work** als Beratungs- und Unterstützungsangebot

gestartet und wird seit 2013 flächendeckend in ganz Österreich angeboten. Damit soll Personen bei anfänglichem Auftreten gesundheitlicher Probleme durch ein Case Management im Rahmen von **fit2work** rasch geholfen werden.

Das können z.B. Arbeitnehmer:innen mit (längeren) Krankenständen, nach einem Arbeitsunfall oder nach Auftreten einer Berufserkrankung sein. Ebenso können Menschen mit Behinderungen und/oder Beeinträchtigung, mit chronischen oder psychosomatischen Erkrankungen bzw. mit psychischen Problemen und Belastungssyndromen an diesen Maßnahmen teilnehmen. **fit2work** wird vom Arbeitsmarktservice, Sozialversicherung und vom Sozialministeriumservice finanziert. Das Sozialministeriumservice hat die österreichweite Koordination und Administration von **fit2work** inne.

fit2work bietet Ihnen kostenlose Beratung, wenn Ihr Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen gefährdet ist oder Sie befürchten, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren, somit Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden und

selbst keinen Ausweg aus Ihrer aktuellen Situation finden. Berater:innen unterstützen Sie über einen längeren Zeitraum durch sog. Case Management und versuchen gemeinsam mit Ihnen eine nachhaltige Lösung der Problemlagen zu finden. Dabei wird Ihre individuelle Problemlage abgeklärt, ein arbeitsmedizinischer und/oder arbeitspsychologischer Basischeck gemacht und ein Entwicklungsplan erstellt sowie die Umsetzung der Maßnahmen durch regelmäßige Gespräche begleitet. Nach dem Abschluss der Beratung wird ein Feedbackgespräch mit dem:der Case Manager:in absolviert, um die Umsetzung der Maßnahmen zu reflektieren und mit Ihnen allfällige weitere Schritte bei Bedarf zu vereinbaren.

Beispiel:

Als Ergebnis dieser Betreuung kann z. B. Ihr aktueller Arbeitsplatz so angepasst werden, sodass Sie ohne gesundheitliche Einschränkung weiterarbeiten können, oder nach einer geeigneten Schulung eine neue Tätigkeit im selben oder in einem anderen

Unternehmen finden können, oder es wird eine psychologische Beratung organisiert.

Neben der **Beratung für Personen** bietet **fit2work** auch eine **Beratung für Betriebe** an. Auch hier liegt das Ziel in der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit mit gesundheitlichen Einschränkungen und/oder Behinderung. Durch die Bündelung bestehender Angebote dient **fit2work** als Koordinierungsinstrument und bietet Orientierung, Beratung und Unterstützung aus einer Hand. Siehe auch unter  [fit2work.at](https://www.fit2work.at).

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung ( siehe Anhang).

Welche finanziellen Leistungen helfen, die Beschäftigung zu sichern?

Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten sind möglich, wenn behinderungsbedingt eine Minderleistung vorliegt (Entgeltzuschuss), die durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann und der Arbeits- oder Ausbildungsplatz ohne Förderung gefährdet wäre (Arbeitsplatzsicherungszuschuss). Auch wenn keine behinderungsbedingte Minderleistung vorliegt, kann ein Zuschuss zum Bruttolohn für einen Zeitraum von 12 Monaten gewährt werden (Inklusionsförderung).

Menschen mit Behinderungen wird je nach dem Ausmaß des Grades der Behinderung ein Steuerfreibetrag gewährt (weitere Informationen finden Sie in dieser Broschüre unter → „Und welche Unterstützungen gibt es für mich persönlich?“ auf Seite 85).

Welche Hilfen gibt es bei Sinnesbehinderung?

Wenn Sie z. B. eine starke Seh- oder Hörbehinderung haben, kommen für Sie folgende Förderungen in Frage:

- Unterstützungsangebote für schwerhörige und gehörlose Menschen (Gebärdensprachdolmetschungen, Schriftdolmetschungen, weitere Unterstützungen sowie der Einsatz von modernen Technologien)
- Zuschüsse zur Anschaffung von technischen Hilfsmitteln (z. B. Lesegerät für blinde Menschen)
- Mobilitätstraining für blinde Menschen

Förderungen des Landes sind unabhängig vom Arbeitsplatz möglich.

Bitte wenden Sie sich am besten **vorab** an die für Sie zuständige **Landesstelle des Sozialministeriumservice**, um Missverständnissen vorzubeugen.

Für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen stehen als spezielle Unterstützung **die Mitarbeiter:innen der technischen Assistenz** zur Verfügung. Dies kommt für Sie in Frage, wenn Sie

- am Arbeitsmarkt vermittelbar sind oder
- in einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis stehen, und
- Ihre Sehbehinderung mindestens 50 % beträgt.

Die Mitarbeiter:innen der technischen Assistenz helfen Ihnen bei:

- der Ausstattung des Arbeitsplatzes,
- der Suche nach einer geeigneten technischen Lösung für den Arbeitsplatz,
- der Beantragung und Finanzierung von Hilfsmitteln sowie
- der Fort- und Weiterbildung.

Die technische Assistenz steht jedoch nicht nur den betroffenen Personen zu, auch der:die Arbeitgeber:in, sowie Kolleg:innen können davon profitieren. Für Betriebe werden folgende Dienste angeboten:

- Information über die Einsetzbarkeit diverser Hilfsmittel für Firmen und Arbeitgeber,
- Beratung über Möglichkeiten einer Arbeitsplatzausstattung,

- Hilfe bei der Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Hilfsmittelfirmen,
- Beratung über Fördermittel sowie
- Unterstützung bei Behördenangelegenheiten und Antragstellungen.

Technische Assistenz wird in einigen Bundesländern direkt von den Blinden- und Sehbehindertenverbänden und den Vereinen/Verbänden für Gehörlose und Hörbehinderte (✉ siehe Anhang) angeboten. In anderen Bundesländern ist sie Teil des Angebotes der Arbeitsassistenz. Nähere Infos erhalten Sie bei den **Landesstellen des Sozialministeriumservice**.

Welche Hilfen gibt es bei festgestellter Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel?

Wenn Ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel wegen dauerhafter Mobilitätseinschränkung auf Grund einer Behinderung unzumutbar ist (z. B. als Rollstuhlfahrer:in) und dies im

Behindertenpass vermerkt ist, können Sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz folgende Förderungen erhalten:

- Übernahme von Fahrt- und Transportkosten
- Mobilitätzuschuss für Berufstätige, die überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhles angewiesen sind
- Zuschüsse zur Anschaffung von Behelfen zur orthopädischen und prothetischen Versorgung
- Zuschüsse zu den Führerscheinkosten
- Zuschüsse zum Kauf oder behindertengerechten Umbau eines Kraftfahrzeuges, das zur Erreichung des Arbeitsplatzes notwendig ist.

Ich brauche einen Pkw. Gibt es weitere Erleichterungen?

Wenn Sie wegen Ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Pkw angewiesen sind, kommen noch folgende Leistungen für Sie in Frage:

- Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer
- Steuerfreibetrag für Autofahrer:innen mit körperlicher Behinderung oder Absetzmöglichkeit von Taxikosten
- Erleichterung beim Parken und Halten für Inhaber eines Ausweises nach § 29b der Straßenverkehrsordnung – seit 1.1.2014 ist das Sozialministeriumservice für die Ausstellung von Parkausweisen zuständig. Allen Personen von Behindertenpässen gemäß §§ 40ff des Bundesbehindertengesetzes, die über die Zusatzeintragung „Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel wegen dauerhafter Mobilitätseinschränkung auf Grund einer Behinderung“ verfügen, kann auf Antrag ein **Parkausweis** ausgestellt werden, der u. a. zur Benützung von Behindertenparkplätzen berechtigt. Die vor 2001 ausgestellten Ausweise gemäß § 29b der StVO, die noch über kein Lichtbild verfügen, haben mit 31.12.2015 ihre Gültigkeit verloren. – Näheres dazu siehe auch  **EIN:BLICK 3 – Rehabilitation**, Sozialministerium

- Behindertenparkplätze, die bei der Wohnung oder Arbeitsstätte errichtet werden können

Zu all diesen Leistungen siehe auch  **EIN:BLICK 7 – Finanzielles**, Sozialministerium.

Und welche Unterstützungen gibt es für mich persönlich?

Über arbeitsplatzbezogene Förderungen hinaus können Sie Zuschüsse zur behindertengerechten Ausstattung eines Eigenheimes oder einer Wohnung erhalten. Auch einmalige Aushilfen zur Bewältigung besonders schwieriger Lebenslagen sind möglich. Förderungen zur behindertengerechten Wohnraumgestaltung bzw. einmalige Aushilfen erhalten Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter von den Ländern.

Steuerrechtlich können Sie die Kosten für eine Behinderung geltend machen. Es steht Ihnen je nach Minderung der Erwerbsfähigkeit ein pauschalierter Freibetrag zu, wenn

- Sie als Steuerpflichtige:r außergewöhnliche Belastungen durch eigene körperliche oder geistige Behinderung haben,
- Ihr:e Partner:in eine Behinderung hat, und Sie als Alleinverdiener:in einen Alleinverdienerabsetzbetrag beanspruchen,
- Sie oder Ihr:e Partner:in für ein Kind mit Behinderung, für das Sie oder der:die Partner:in keine erhöhte Familienbeihilfe und kein Pflegegeld erhalten, den Kinderabsetzbetrag beanspruchen.

Sie können auch anstelle dieser Pauschalbeträge Ihre tatsächlichen Aufwendungen geltend machen (z. B. für regelmäßig anfallende Aufwendungen für Hilfsmittel oder Kosten der Heilbehandlung wie Arzt-, Spitals-, Kur-, Therapie- und Medikamentenkosten im nachgewiesenen Ausmaß). Wenn

Sie pflegebedingte Geldleistungen (Pflegegeld) erhalten, werden diese auf Ihre Aufwendungen angerechnet. Außerdem können für Krankendiätverpflegung pauschale Freibeträge berücksichtigt werden. Genaueres erfahren Sie im  **STEUERBUCH 2019, BMF** und im Heft  **EIN:BLICK 7 – Finanzielles**, Sozialministerium.

Ende eines Dienstverhältnisses

Da der Wechsel des Arbeitsplatzes für einen:eine Dienstnehmer:in mit Behinderung schwieriger ist als für Menschen ohne Behinderungen, ist für begünstigte Behinderte ein besonderer Schutz zur Erhaltung des Arbeitsplatzes vorgesehen. Er soll Nachteile der betroffenen Person auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen. Dadurch wird eine Kündigung zwar schwieriger, aber keineswegs unmöglich. Allerdings wird dieser Schutz oft auch als Barriere gesehen, in den Arbeitsmarkt zu kommen, sowohl Unternehmer:innen, als auch Menschen mit Behinderungen, die noch keinen Job haben, sehen in einer Lockerung die Chance, eine bessere Arbeitsmarktintegration zu erreichen.

Dieser Bereich wurde in einer Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz 2010 neu geregelt, sodass zwischen der Rechtslage vor dem 1.1.2011 und danach eingegangenen Arbeitsverhältnissen zu unterscheiden ist.

Dieser **besondere Kündigungsschutz** bei vor dem 1.1.2011 eingegangenen Arbeitsverhältnissen gilt für Dienstnehmer:innen, die dem Personenkreis der **begünstigten Behinderten** nach dem Behinderteneinstellungsgesetz angehören, und auch dann ausschließlich bei **Kündigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses** durch den:die Dienstgeber:in, und wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung **länger als sechs Monate** bestanden hat (diese Frist gilt nicht bei Arbeitsunfall innerhalb der ersten sechs Monate oder Versetzung innerhalb eines Konzerns).

Für **ab dem 1.1.2011** eingegangene Arbeitsverhältnisse gilt der erhöhte Kündigungsschutz erst **ab dem fünften Jahr** des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, die Erlangung der Begünstigteneigenschaft erfolgt erst nach Arbeitsantritt. Dann gilt der erhöhte Kündigungsschutz bereits ab dem siebten Monat bzw. im Falle eines Arbeitsunfalls oder eines Arbeitsplatzwechsels innerhalb eines Konzerns sofort.

Alle anderen Formen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (z. B. einvernehmliche Auflösung, Fristablauf eines befristeten Arbeitsvertrags) unterliegen keiner behördlichen Überwachung (siehe auch → Punkt „Was bedeutet die Beschäftigungspflicht für mich als Dienstgeber:in?“ auf Seite 37).

Bitte beachten Sie:

Der erwähnte besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte darf nicht mit dem Schutz vor diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwechselt werden! Alle diskriminierenden Beendigungen eines Arbeitsverhältnisses können gerichtlich angefochten werden. (Siehe dazu auch unter → „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“ auf Seite 11).

Wie kann ich ein Probearbeitsverhältnis beenden?

Wenn ein Dienstverhältnis auf Probe ausdrücklich vereinbart wurde, kann es während des ersten Monats ohne Angabe von Gründen und ohne Einhalten von Fristen von Dienstgeber:innen und Dienstnehmer:innen beendet werden. Die Probezeit darf nicht länger als einen Monat dauern. Auch in der Probezeit gilt der Diskriminierungsschutz.

Wie endet ein befristetes Dienstverhältnis?

Ein befristetes Dienstverhältnis endet durch Zeitablauf. Es gelten diesbezüglich und für eine vorzeitige Auflösung keine Sonderbestimmungen für Dienstverhältnisse mit begünstigten Behinderten. Eine mehrmalige Befristung („Kettenvertrag“) ist im Regelfall nicht zulässig.

Wie kann ich ein Lehrverhältnis beenden?

Lehrverhältnisse können ab dem dritten Monat der Ausbildung nur aus wichtigem Grund vorzeitig beendet werden.

Nach dem Ende ihrer Lehrzeit müssen Lehrlinge für einen bestimmten Zeitraum weiterbeschäftigt werden (Behaltefrist). Ist das mit dem Lehrverhältnis verbundene Dienstverhältnis bei der Begründung nicht ausdrücklich befristet worden, ist es als auf unbestimmte Zeit eingegangen zu qualifizieren.

Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?

Entlassung

Der besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte ist grundsätzlich kein Hindernis für eine berechtigte Entlassung einer Person mit Behinderung (nur § 27 Angestellten-gesetz und § 82 Gewerbeordnung). Erfolgte die Entlassung

allerdings zu Unrecht (Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts), **bestehen das Arbeitsverhältnis und die daraus erwachsenden Ansprüche weiter.**

Vorzeitiger Austritt

Der besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte ist kein Hindernis für den berechtigten Austritt eines:einer Dienstnehmers bzw. einer Dienstnehmerin (nur § 26 Angestell-ten-gesetz und § 82a Gewerbeordnung).

Kündigung durch den:der Dienstgeber:in trotz besonderen Kündigungsschutzes

Im Allgemeinen spricht man bei einer Kündigung von einer einseitigen, empfangsbedürftigen Willenserklärung mit dem Inhalt, ein unbefristetes Dienstverhältnis zu einem bestimmten Termin aufzulösen. Bei der Kündigung eines:einer begünstigten Behinderten haben Sie eine **Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen** einzuhalten, sofern nicht schon

aufgrund anderer Vorschriften eine längere Kündigungsfrist gilt.

Wie eingangs erwähnt gilt für **ab dem 1.1.2011** neu begründete Arbeitsverhältnisse von begünstigten Behinderten eine **längere** „Probezeit“. Statt nach bisher sechs Monaten wird der besondere Kündigungsschutz – abgesehen von Ausnahmen (z. B. nach einem Arbeitsunfall) – erst nach **vier Jahren wirksam**. Der allgemeine Kündigungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes gilt selbstverständlich auch für Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen. Für vor dem Jahr 2011 begründete Arbeitsverhältnisse tritt keine Änderung der Rechtslage ein (weiterhin ab dem siebten Monat).

Die Kündigung eines:einer begünstigten Behinderten durch den:die Dienstgeber:in ist allerdings **ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses** grundsätzlich rechtsunwirksam, wenn nicht in Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt wird. So ein Ausnahmefall ist z. B. dann gegeben, wenn dem:der Dienstgeber:in zum Zeitpunkt

des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war, und auch nicht bekannt sein musste, dass der:die Dienstnehmer:in dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört. Vor Ausspruch der Kündigung der begünstigten Person haben Sie daher einen begründeten, schriftlichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Behindertenausschuss bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice einzubringen.

Haben Sie einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eingebracht, so führt das **Sozialministeriumservice** zunächst ein **Ermittlungsverfahren** durch, bei dem Sie und der:die betroffene Mitarbeiter:in Gelegenheit haben, Ihre Standpunkte darzulegen und entsprechende Beweise zu erbringen. In diesem Verfahren sind auch der Betriebsrat oder die Betriebsrätin und die Behindertenvertrauensperson zu hören.

Gleichzeitig mit der Durchführung des Kündigungsverfahrens bietet das Sozialministeriumservice Betreuung und Beratung sowie Förderungsmaßnahmen an, um das von der Kündi-

gung bedrohte Dienstverhältnis zu sichern oder dem:der behinderten Dienstnehmer:in die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Diese Unterstützung kann dazu führen, dass sich der Kündigungsantrag erübrigt und daher zurückgezogen wird.

Wenn der Kündigungsantrag aufrechterhalten wird, **entscheidet der Behindertenausschuss** aufgrund des Ergebnisses des Ermittlungsverfahrens in nicht öffentlicher Sitzung mit Bescheid. Dieser Ausschuss tagt unter Vorsitz eines:einer Bediensteten des Sozialministeriumservice. Vertreten sind außerdem Organisationen von Menschen mit Behinderungen, der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Der Behindertenausschuss hat bei seiner Entscheidung das Interesse der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers an der Beendigung des Dienstverhältnisses und die soziale Schutzbedürftigkeit des Menschen mit Behinderung gegeneinander abzuwägen. Er prüft unter Beachtung aller Umstände

des Einzelfalles, ob eher dem:der Dienstgeber:in die Fortsetzung des Dienstverhältnisses oder dem:der Dienstnehmer:in der Verlust des Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Unternehmen insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

- der Tätigkeitsbereich des:der begünstigten Behinderten entfällt und der:die Dienstgeber:in nachweist, dass dieser:diese Mitarbeiter:in trotz der Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz nicht ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigt werden kann,
- der:die begünstigte Behinderte unfähig sein wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der:die Dienstgeber:in nachweist, dass die begünstigte Person trotz ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten

Arbeitsplatz nicht ohne erheblichen Schaden beschäftigt werden kann,

- begünstigte Behinderte die ihm/ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Nur unter außergewöhnlichen Umständen kann auch die **nachträgliche Zustimmung** zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung erteilt werden. Solche besonderen Ausnahmefälle, in denen dem Unternehmen die vorherige Einholung der Zustimmung nicht zugemutet werden kann, werden etwa dann gegeben sein, wenn dem:der Dienstgeber:in zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der:die Angestellte dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört. Dies gilt aber nicht, wenn die Begünstigteneigenschaft die Folge eines Arbeitsunfalles ist.

Gegen die Entscheidung des Behindertenausschusses kann eine Beschwerde eingebracht werden, für die das Bundesverwaltungsgericht zuständig ist. Eine allfällige Beschwerde hat aufschiebende Wirkung, das heißt, die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn ein zustimmender Bescheid rechtskräftig ist.

Kündigung durch den:die Dienstnehmer:in

Diese ist jederzeit möglich, wenn die allgemein vorgesehenen Kündigungsfristen beachtet werden. Der besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte hat keinen Einfluss auf die Kündigung eines Dienstverhältnisses durch den:die Dienstnehmer:in.

Bitte beachten Sie aber,

dass bei einem befristeten Dienstverhältnis ein Kündigungsrecht ausdrücklich vereinbart sein muss, ansonsten die Kündigung unzulässig sein kann.

Einvernehmliche Lösung

Auch das ist problemlos möglich. Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen hat keinen Einfluss auf die Auflösung von Dienstverhältnissen im Einverständnis zwischen dem:der Dienstgeber:in und dem:der Dienstnehmer:in.

Schutz vor diskriminierender Auflösung des Dienstverhältnisses

Für alle Menschen mit Behinderungen gilt auch bei der Auflösung des Dienstverhältnisses der Schutz vor Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung (siehe dazu das Kapitel → „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“ auf Seite 11ff).

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von

Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung
( siehe Anhang).

Was ist eine Behindertenvertrauensperson?

In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte beschäftigt sind, ist eine Behindertenvertrauensperson zu wählen. Behindertenvertrauenspersonen müssen begünstigte Behinderte sein. Die Wahl ist nach Möglichkeit gleichzeitig mit der Betriebsratswahl durchzuführen. Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Durchführung und Anfechtung der Wahl. Wenn sowohl der Gruppe der Arbeiter:innen als auch der Angestellten mindestens fünf Menschen mit Behinderungen angehören, ist aus jeder Gruppe eine Behindertenvertrauensperson und ein:e Stellvertreter:in zu wählen.

Je nach Anzahl der begünstigten Behinderten im Betrieb ist für jede Behindertenvertrauensperson die entsprechende

Anzahl von Stellvertreter:innen zu wählen. Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson beträgt vier Jahre. Besteht in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat, so ist aus der Gruppe der Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter:innen) eine **Zentralbehindertenvertrauensperson** zu wählen. Diese ist befugt, mindestens einmal, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Behindertenvertrauenspersonen des Unternehmens einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Unternehmens von Bedeutung sind, zu erörtern.

Besteht in einem Konzern eine Konzernvertretung nach § 88a des Arbeitsverfassungsgesetzes, ist eine **Konzernbehindertenvertrauensperson** zu wählen. Diese ist befugt, mindestens einmal, höchstens zweimal jährlich eine Versammlung aller Zentralbehindertenvertrauenspersonen des Konzerns einzuberufen, um über ihre Tätigkeit zu berichten und Angelegenheiten, die für die begünstigten Behinderten des Konzerns von Bedeutung sind, zu erörtern.

Die (Zentral-)Behindertenvertrauensperson muss die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten wahrnehmen, wobei ihr der Betriebsrat beizustehen und erforderliche Auskünfte zu erteilen hat.

Aufgabe der Behindertenvertrauensperson ist es vor allem,

- für die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu sorgen,
- auf die besonderen Bedürfnisse hinzuweisen,
- wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem:der Betriebsinhaber:in mitzuteilen und
- an den Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen.

Der:die Dienstgeber:in ist verpflichtet, sich mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und ihr die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Die Behindertenvertrauens-

person kann ihn dabei unterstützen, seinen Fürsorgepflichten nachzukommen.

Die Behindertenvertrauensperson und ihre Stellvertreter:in haben dieselben persönlichen Rechte und Pflichten wie Mitglieder des Betriebsrates. Daraus folgt, dass bei beabsichtigter Kündigung einer Behindertenvertrauensperson nicht die oben beschriebenen Kündigungsschutzbestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes gelten, sondern die Vorschriften des Arbeitsverfassungsgesetzes über den Kündigungs- und Entlassungsschutz von Mitgliedern des Betriebsrates zu beachten sind. Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung einer Behindertenvertrauensperson ist daher beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzubringen. Die rechtliche Vertretung in einem solchen Verfahren übernimmt die Arbeiterkammer.

Für Behindertenvertrauenspersonen gibt es eigene Informationsveranstaltungen in den jeweiligen Landesstellen des Sozialministeriumservice, die ihnen Anleitung und Unterstüt-

zung in ihrer Vertretungstätigkeit geben können. Erkundigen Sie sich bei der für Sie zuständigen Landesstelle.

Die den Behindertenvertrauenspersonen in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz aufgrund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, von der örtlich zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice nach Maßgabe der vom Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu erlassenden Richtlinien zu erstatten.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Anhang

 **Adressen**

 **Webseiten / Links**

Sozialministeriumservice

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 05 99 88

F: 05 99 88-2266

SMS für Gehörlose 0664 857 49 17

E: post@sozialministeriumservice.at

W: [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)

Landesstellen

Burgenland

Neusiedler Straße 46, 7000 Eisenstadt

T: 02682 64 046

F: 05 99 88-7412

E: post.burgenland@sozialministeriumservice.at

W: [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)

Kärnten

Kumpfgasse 23–25, 9020 Klagenfurt

T: 0463 5864-0

F: 05 99 88-5888

E: post.kaernten@sozialministeriumservice.at

W: [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)

Niederösterreich

Daniel Gran-Straße 8/3. Stock,
3100 St. Pölten

T: 02742 31 22 24

F: 02742 31 22 24-7655

E: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at

W: [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)

Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz

T: 0732 7604-0

F: 0732 7604-4400

E: post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at

W: [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)

Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

T: 0662 88 983-0

F: 05 99 88-3499

E: [post.salzburg@
sozialministeriumservice.at](mailto:post.salzburg@sozialministeriumservice.at)

W: sozialministeriumservice.at

Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz

T: 0316 7090

F: 05 99 88-6899

E: [post.steiermark@
sozialministeriumservice.at](mailto:post.steiermark@sozialministeriumservice.at)

W: sozialministeriumservice.at

Tirol

Herzog Friedrich-Straße 3,
6020 Innsbruck

T: 0512 563 101

F: 05 99 88-7075

E: [post.tirol@
sozialministeriumservice.at](mailto:post.tirol@sozialministeriumservice.at)

W: sozialministeriumservice.at

Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz

T: 05574 6838

F: 05 99 88-7205

E: [post.vorarlberg@
sozialministeriumservice.at](mailto:post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at)

W: sozialministeriumservice.at

Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 01 588 31

F: 05 99 88-2266

E: [post.wien@
sozialministeriumservice.at](mailto:post.wien@sozialministeriumservice.at)

W: sozialministeriumservice.at

Servicestellen, Links und Webseiten

Team Bürger:innenservice

Stubenring 1, 1010 Wien

T: 0800 201 611

E: buergerservice@sozialministerium.at

W: sozialministerium.at/Services/Service-fuer-Buergerinnen-und-Buerger.html

Infoservice

W: infoservice.sozialministerium.at

Behindertenanwaltschaft

Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

T: 0800 80 80 16 gebührenfrei

F: 01 711 00-22 37

E: office@behindertenanwalt.gv.at

W: behindertenanwalt.gv.at

Sozialministeriumservice Mediator/in-Suche

W: <http://bsb-mediatorinnen.at/mediator-in-suche>

Broschürens-service

Stubenring 1, 1010 Wien

T: 0 711 00-862525

W: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at>

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Walcherstraße 6/Unit 4/Top 6A,
1020 Wien

T: 01 295 43 43 42

E: buero@monitoringausschuss.at

W: monitoringausschuss.at

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungso-pfern

Lassallestraße 7a, Unit 4, Top 6a,
1020 Wien

T: 01 961 05 85-13

E: info@klagsverband.at

W: klagsverband.at

NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz

W: neba.at

fit2work – Beratung und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz

W: fit2work.at

e-Jobroom des Arbeitsmarktservice

Jobs und Personal per Mausclick

W: [ams.at/service-arbeitsuchende/
arbeitsuche/ejob-room](https://ams.at/service-arbeitsuchende/arbeitsuche/ejob-room)

eAMS-Konto

Ihre persönlichen AMS-Daten

W: [ams.at/service-arbeitsuchende/
arbeitsuche/eams-konto](https://ams.at/service-arbeitsuchende/arbeitsuche/eams-konto)

Finanzonline

Ihre persönlichen Steuerdaten

W: <https://finanzonline.bmf.gv.at/fon>

Integrative Betriebe

Wien Work

Integrative Betriebe und Ausbildungs GmbH

Sonnenallee 31, 1220 Wien

T: 01 28880

E: office@wienwork.at

W: wienwork.at

ABC Service & Produktion

Integrativer Betrieb GmbH

Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt

T: 0463 354 40-0

F: 0463 354 40-18

E: office@abc-auftragsfertigung.com

W: www.abc-auftragsfertigung.com

GW St. Pölten

Integrative Betriebe GmbH

Ghegastraße 9–11,

3151 St. Pölten-Hart

T: 02742 /867-0

F: 02742 867-4009

E: gw@gw-stpoelten.com

W: gw-stpoelten.com

Geschützte Werkstätte

Wr. Neustadt GmbH

Waldschulgasse 7, 2700 Wr. Neustadt

T: 02622 213 39-0

F: 02622 213 39-33

E: office@gwwn.at

W: gwwn.at

**Teamwork Holz- und
Kunststoffverarbeitung GmbH**

Jaxstraße 10–12, 4020 Linz

T: 050 8326

F: 0732 663073-1022

E: office@team-work.at

W: team-work.at

**Geschützte Werkstätten
Integrative Betriebe Salzburg GmbH**

Warwitzstrasse 9, 5023 Salzburg

T: 0662 809 10-0

F: 0662 809 10-509

E: office@gws.at

W: gws.at

Team Styria Werkstätten GmbH

Triesterstraße 388–394b,

8055 Graz

T: 0316 29 55 46-0

F: 0316 29 55 46-1053

E: graz@teamstyria.at

W: teamstyria.at

**Geschützte Werkstätte
Integrative Betriebe Tirol GmbH**

Fiecht Au 22, 6134 Vomp

T: 05242 647 46

F: 05242 647 46-730

E: buero@gwtirol.at

W: gwtirol.at

**Arbeitsassistentenprojekte
Technische Assistenz**

**Dabei – Dachverband berufliche
Integration Österreich**

W: dabei-austria.at

WITAF

Kleine Pfarrgasse 33, 1020 Wien

T: 01 214 58 74

E: office@witaf.at

W: witaf.at

VOX – Schwerhörigenzentrum Wien

Sperrgasse 8–10/1. Stock/ Tür 15–16,
1150 Wien

E: info@vox.at

W: vox.or.at

Interessenvertretungen,
Kammern, Arbeitsinspektion,
Arbeitsmarktservice

**Bundeskammer für Arbeiter und
Angestellte – AK Wien**

Prinz Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

T: 01 501 65-0

W: akwien.at

**Österreichischer
Gewerkschaftsbund**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

T: 01 534 44-39

E: oegb@oegb.at

W: oegb.at

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

T: 05 909 00

F: 05 909 00-250

E: office@wko.at

W: wko.at

**Landwirtschaftskammer Österreichs
Haus der Land- und Forstwirtschaft**

Schauflergasse 6, 1015 Wien

T: 01 534 41-0

E: office@lk-oe.at

W: lko.at

Industriellenvereinigung Österreich

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien

T: 01 711 35-0

F: 01 711 35-2313

E: iv.office@iv-net.at

W: iv.at

Österreichische Ärztekammer

Weihburggasse 10–12, 1010 Wien

T: 01 514 06-3000

F: 01 514 06-3042

E: post@aerztekammer.at

W: aerztekammer.at

**Österreichische
Hochschüler:innenschaft
Bundesvertretung**

Taubstummengasse 7–9, 4. Stock,
1040 Wien

T: 01 310 88 80-0

F: 01 310 88 80-36

E: oeht@oeht.ac.at

W: oeht.ac.at

Arbeitsmarktservice

Bundesgeschäftsstelle

Treustraße 35–43, 1200 Wien

T: 05 09 04 199

F: 05 09 04 188

E: ams.oesterreich@ams.at

W: ams.at

Barrierefreies Bauen

Information über Beratungsstellen

Österreichischer Behindertenrat

Favoritenstraße 111/11, 1100 Wien

T: 01 513 15 33

E: dachverband@behindertenrat.at

Die Adressen der Sozialversicherungsanstalten finden Sie bitte im Heft  **EIN:BLICK 3 – Rehabilitation**, Sozialministerium sowie auf  sozialversicherung.at. Die Adressen der Vereine und Verbände im Behindertenbereich finden Sie im Heft  **EIN:BLICK 8 – Gleichstellung**, Sozialministerium.

Die Auflistung der angeführten Adressen kann mangels zur Verfügung stehender Möglichkeiten nur exemplarisch sein und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere Informationen über Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen (Behörden, Beratungs- und Betreuungsstellen, Verbände, Vereinigungen, Selbsthilfegruppen, Interessenvertretungen etc.) finden Sie auf  infoservice.sozialministerium.at.

Broschüren, Informationsmaterial, Downloads

EIN:BLICK 1 Kindheit und Jugend

2 Arbeit

3 Rehabilitation

4 Senior:innen

5 Pflege

6 Sozialentschädigung

7 Finanzielles

8 Gleichstellung

9. Gesamtauflage Februar 2022

Herausgeber: Sozialministerium

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürens-service des Sozialministeriums unter [🔗 https://broschuerenservice.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at),
Tel. unter 01 711 00-862525.

UN-Konvention

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen u. Fakultativprotokoll

Herausgeber: Sozialministerium

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürens-service des Sozialministeriums unter [🔗 https://broschuerenservice.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at),
Tel. unter 01 711 00-862525.

UN-Konvention

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen u. Fakultativprotokoll in leichter Sprache

Herausgeber: Sozialministerium

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürens-service des Sozialministeriums unter [🔗 https://broschuerenservice.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at),
Tel. unter 01 711 00-862525.

UN-Konvention – Folder + LL-Version

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Herausgeber: Sozialministerium

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter [🔗 https://broschuerenservice.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at), Tel. unter 01 711 00-862525.

Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Österreich

Leicht Lesen-Version

Herausgeber: Sozialministerium

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter [🔗 https://broschuerenservice.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at), Tel. unter 01 711 00-862525

Bericht der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich 2016

Herausgeber: Sozialministerium

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter [🔗 https://broschuerenservice.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at), Tel. unter 01 711 00-862525.

Rund um Arbeit und Behinderung – Auflage 2018/2019 Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung

Herausgeber: AMS Österreich

kostenlos erhältlich beim Downloadcenter des AMS Österreich unter [🔗 https://www.ams.at/content/dam/download/flyer-folder-broschueren/oesterreichweit/001_arbeitundbehinderung.pdf](https://www.ams.at/content/dam/download/flyer-folder-broschueren/oesterreichweit/001_arbeitundbehinderung.pdf)

Das Steuerbuch 2024

Tipps für Lohnsteuerzahler und Lohnsteuerzahlerinnen.

Herausgeber: Bundesministerium für Finanzen

kostenlos erhältlich beim Team Bürger:innenservice unter der Telefonnummer 0810/001 228 oder im Internet unter

 <https://www.bmf.gv.at/services/publikationen/das-steuerbuch.html>

- Band 1 Kindheit und Jugend
- Band 2 Arbeit
- Band 3 Rehabilitation
- Band 4 Senior:innen
- Band 5 Pflege
- Band 6 Sozialentschädigung
- Band 7 Finanzielles
- Band 8 Gleichstellung

EINBLICK



Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz informiert über wichtige Fragen zum Thema Behinderung.



