

EIN:BLICK 2

Arbeit

Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen

Die Redaktion dankt den zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Sozialministeriumservice, des Sozialministeriums und allen anderen Stellen, die durch ihre Fachkenntnis zur Verwirklichung dieser Broschürenreihe wesentlich beigetragen haben.

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Stubenring 1, 1010 Wien
• **Redaktion:** Nagy Vilmos, IV/A/10 • **Druckvorstufe:** Type & Publish KG • **Druck:** Universitätsdruckerei Klampfer GmbH
• **7. überarbeitete Auflage:** Juni 2015, ISBN 978-3-85010-233-9 • **Alle Rechte vorbehalten:** Zu beziehen bei über das Bestellservice des Sozialministeriums unter 0800 20 20 74 oder <https://broschuerenservice.sozialministerium.at>.

Jede 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 der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	5
BEHINDERTE MENSCHEN UND BERUF	7
Behinderung und Arbeit – Was heißt das?	7
Ist mein Mitarbeiter / meine Mitarbeiterin behindert?	8
Wie wirkt sich die Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit aus?	9
GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	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 ist Diskriminierung in der Arbeitswelt?	16
Was ist eine mittelbare Diskriminierung?	18
Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?	19
Habe ich als behinderter Mitarbeiter / als behinderte Mitarbeiterin ein Recht auf Besserstellung gegenüber meinen nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen?	20
Was sind die Pflichten des Dienstgebers / der Dienstgeberin gegenüber Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben?	20
Was muss einem/r Dienstgeber/in oder einem/r Schulungsveranstalter/in zugemutet werden können?	21
Welche Rechtsfolgen hat eine Diskriminierung?	22
Wie komme ich zu meinem Recht?	24

Wie hilft mir das Sozialministeriumservice bei einer geltend gemachten Diskriminierung?	27
Wo kann ich mir weitere Unterstützung holen?	28
BEGÜNSTIGUNG NACH DEM BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ	29
Ich bin behindert, wie werde ich begünstigte/r Behinderte/r?.....	29
Was habe ich im Berufsleben davon?.....	30
Welche Rechtsfolgen gelten nur für begünstigte Behinderte, welche für alle Menschen mit Behinderung?.....	30
DIENSTGEBER/INNEN UND MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	32
Was bedeutet die Beschäftigungspflicht für mich als Dienstgeber/in?	32
Was geschieht mit der von mir gezahlten Ausgleichstaxe?	33
Welche sonstigen Rechtsfolgen hat die Beschäftigung von begünstigten Behinderten für mich?.....	34
Was muss ich als Dienstgeber/in betreffend die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung beachten? ..	35
Kann ich mich als Dienstgeber/in über die Möglichkeiten der Einstellung von Menschen mit Behinderung beraten lassen?	37
BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN UND ANSPRECHPARTNER/INNEN	39
Welche speziellen Unterstützungen helfen mir, einen Arbeitsplatz zu finden?.....	39
Was ist ein Integrativer Betrieb?	40
Wen frage ich, wenn ich Arbeit suche? Wen frage ich, wenn es um die Beschäftigung behinderter Menschen in meinem Betrieb geht?	41
Wofür steht das Sozialministeriumservice, wie ist es organisiert und wie ist die Vernetzung mit anderen Rehabilitationsträgern?	42

BEGINN EINES DIENSTVERHÄLTNISES	46
Wie wird die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gefördert?	46
Welche finanziellen Leistungen helfen, einen Arbeitsplatz zu schaffen?	53
Wie wird die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung finanziert?	55
Hilft mir auch das Arbeitsmarktservice?	57
Gibt es da auch persönliche Betreuung für mich?	59
Gibt es Förderungen, wenn ich mich selbständig machen möchte?	59
AM ARBEITSPLATZ	62
Ich bin begünstigte/r Behinderte/r – was bedeutet das für meine Stellung im Betrieb?	62
Gibt es finanzielle Förderungen und andere Hilfen?	62
Wie kann der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet werden?	63
Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – an wen können wir uns wenden?	63
Welche finanziellen Leistungen helfen, die Beschäftigung zu sichern?	65
Welche Hilfen gibt es bei Sinnesbehinderung?	66
Welche Hilfen gibt es bei festgestellter Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel?	67
Ich brauche einen Pkw. Gibt es weitere Erleichterungen?	67
Und welche Unterstützungen gibt es für mich persönlich?	68
ENDE EINES DIENSTVERHÄLTNISES	70
Wie kann ich ein Probendienstverhältnis beenden?	71
Wie endet ein befristetes Dienstverhältnis?	71
Wie kann ich ein Lehrverhältnis beenden?	71
Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?	71
Was ist eine Behindertenvertrauensperson?	75

ANHANG	77
✉ Adressen – 🔗 Webseiten / Links	77
📖 Broschüren, Informationsmaterial, Downloads	83

EINLEITUNG

Menschen mit Behinderung und die Personen in ihrem Umfeld sehen sich im Alltag häufig vor Hürden und Schwierigkeiten. Für eine mögliche Lösung dieser Probleme bedarf es angesichts der ziemlich verwirrenden 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 Seniorinnen und Senioren**
- 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. Seit 1.6.2014 steht Ihnen das **SOZIALMINISTERIUMSERVICE (vormals Bundessozialamt)** weiterhin mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 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 „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 2013. Seither sind die Hefte je nach Bedarf einzeln überarbeitet und aufgelegt worden. Nunmehr liegt die 7. Gesamtauflage vor, mit der wir Ihnen die wichtigsten Informationen zum Thema Behinderung mit aktuellem Stand 2015 anbieten können.

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

Die Redaktion

BEHINDERTE MENSCHEN 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 handeln kann, 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 zum oft schwer erträglichem Schicksal 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 behinderten Menschen 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 die „So-Geborenen“ ebenso wie jene mit 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. Behinderte brauchen kein Mitleid dafür, dass sie so sind, wie sie sind. Wenn sie etwas brauchen, so sind es konkrete Hilfen zur Bewältigung des Alltags.

Für Menschen mit Behinderung 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 behinderte Menschen in der Arbeitswelt erleben, resultiert aus bewusster oder unbewusster Ablehnung durch nicht behinderte Kolleginnen und Kollegen. Eine der Ursachen dafür ist mangelnde Information über den jeweils anderen. Die meisten Vorurteile beziehen sich auf die Leistungsfähigkeit behinderter Mitarbeiter/innen. Es kann zwar durchaus zutreffen, dass Personen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen nicht für alle Tätigkeiten herangezogen werden können und nicht auf jedem Arbeitsplatz einsetzbar sind, jedoch gilt das grundsätzlich auch für nicht behinderte Mitarbeiter/innen.

Hinzu kommt, dass in sehr vielen Bereichen unserer heutigen Berufswelt eine bestehende 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 der Seite 63). 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 Behinderung heutzutage in beinahe allen Arbeitsbereichen als vollwertige Arbeitskräfte beschäftigt werden können.

Ist mein Mitarbeiter / meine Mitarbeiterin behindert?

Wer von Behinderten 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 Problemen, 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 Rollstuhlfahrern und Rollstuhlfahr-

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

Umgang mit behinderten Menschen, 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 leiden an chronischen Krankheiten, oft auch an 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 psychische Behinderung beeinträchtigt werden kann und daher in der Arbeitswelt besonderen Schutzes bedarf, bleibt Außenstehenden meist unzugänglich („Jedem geht es ja manchmal schlecht!“). Der/Die behinderte Mitarbeiter/in hat dann zusätzlich die Schwierigkeit, seine/ihre Beeinträchtigung rechtfertigen zu müssen.

Information ist daher in solchen Fällen für Behinderte und Nichtbehinderte 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 BEHINDERUNG

Was ist das Behindertengleichstellungsrecht?

Seit 1. Jänner 2005 gibt es das sogenannte Behindertengleichstellungsrecht. Das dort geregelte Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung bedeutet einen weiteren wesentlichen Fortschritt in der österreichischen Behindertenpolitik. Es 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 im Behindertengleichstellungsrecht geregelte Diskriminierungsschutz umfasst aus kompetenzrechtlichen Gründen nur den Bereich der **Bundeszuständigkeit**. Die Länder haben in ihrem Zuständigkeitsbereich den Diskri-

minierungsschutz 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 Behinderung 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 er sucht, dem Nationalrat den Entwurf eines Behindertengleichstellungsgesetzes für alle Lebensbereiche zuzu leiten. Bereits 1997 war mit den Stimmen aller Parteien eine Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) 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.“ (BGBI. 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,
- » der berufliche Aufstieg (Beförderungen),
- » sonstige Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation oder scheinbar banale Fragen wie, „Wer holt die Wurstsemmeln?“ 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. Praktikanten und Praktikantinnen),

- » alle Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund (Beamte, Vertragsbedienstete, Eignungsauszubildende, freiwillig verpflichtete Frauen beim Bundesheer etc.),
- » Heimarbeiter und -arbeiterinnen,
- » so genannte arbeitnehmerähnliche Verhältnisse (manche Werkverträge mit hoher Abhängigkeit vom Auftraggeber / von der Auftraggeberin 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- oder Arbeitgeberorganisationen 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 ausschließ-

lich jene Angelegenheiten regelt, die in die **Zuständigkeit des Bundes** fallen. Vom Diskriminierungsschutz **ausgenommen** sind daher

- » Dienstverhältnisse von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Arbeiterinnen im Sinne des Landarbeitsgesetzes, und
- » 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 Behinderung (☒ 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 Behinderung,
- » nahestehende Personen (z. B. Angehörige),
- » Zeugen/Zeuginnen und Auskunftspersonen im Zusammenhang mit der Geltendmachung einer Diskriminierung.

Menschen mit Behinderung

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 Behinderten** ist hier somit **nicht erforderlich** (siehe auch Kapitel → „Ich bin behindert, wie werde ich begünstigte/r Behinderte/r?“ auf der Seite 29).

Ihre Behinderung selbst kann eine körperliche Behinderung, eine Sinnesbehinderung oder eine seelische oder intellektuelle Beeinträchtigung sein und muss nicht förm-

lich 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 Kunden und Kundinnen „nicht zumutbar“ sei.

Ein blinder Bewerber wird nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen mit der Begründung: „Unser Unternehmen beschäftigt nur gesunde und dynamische Mitarbeiter.“

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 behinderte Mitarbeiter nicht anders behandelt wird als die nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen.

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 der Seite 71).

Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses

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

Beispiel:

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 Dienstgeber nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe. Hier handelt es sich zweifellos um eine Diskriminierung.

Zeugen / Zeuginnen 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 Zeugin oder Zeuge 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 behinderten Kollegen, 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 Behinderung (✉ siehe Anhang).

Was ist 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- oder Arbeitgeberorganisation 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 behinderter Mensch auf Grund seiner Behinderung gar nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird,
- eine behinderte Bewerberin auf Grund ihrer Behinderung nicht eingestellt wird,

- ein behinderter Mitarbeiter auf Grund seiner Behinderung weniger verdient als die anderen Kollegen und Kolleginnen, die die gleiche Arbeit verrichten,
- eine behinderte Mitarbeiterin im Unterschied zu den anderen Kollegen und Kolleginnen das Dienstauto nicht (wie dies mittlerweile oft üblich ist) auch für private Zwecke verwenden darf,
- immer der behinderte Lehrling die Wurstsemeln holen muss,
- eine Schulung an einem Ort stattfindet, den die Mitarbeiterin mit Behinderung nicht erreichen kann,
- ein behindertes Mitglied eines Berufsverbandes wegen der Behinderung an einer Veranstaltung dieses Verbandes nicht teilnehmen kann,
- ein behinderter Mensch wegen seiner Behinderung gekündigt oder entlassen wird,
- eine behinderte Mitarbeiterin als einzige neu Eingestellte zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag bekommt,
- einem behinderten Menschen ohne sachliche Rechtfertigung eine Gewerbeberechtigung nicht erteilt wird,
- eine Kollegin einen behinderten Kollegen unterstützt, der sich gegen eine diskriminierende Arbeits-

aufteilung zur Wehr setzt, und daraufhin gekündigt wird. Diese Kündigung könnte angefochten werden.

Gegenteilige Beispiele:

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

- ein behinderter Mensch nicht eingestellt wird, weil ein/e andere/r Bewerber/in objektiv bessere Aufnahmevoraussetzungen hat (Zeugnisse, Berufserfahrung etc.)
- eine behinderte Mitarbeiterin 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 hat.


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 Abteilungskollegen und -kolleginnen hänseln eine Kollegin mit Lernschwierigkeiten unentwegt und machen ihr damit Angst. Der Abteilungsleiter sieht untätig zu. Hier könnte sowohl gegen die Kollegen und Kolleginnen als auch gegen den Dienstgeber vorgegangen werden.

Die Geschäftsleitung gibt ein Rundschreiben an die Abteilungsleiter und -leiterinnen heraus, dass keine behinderten Mitarbeiter/innen 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 durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie aufgrund von Barrieren.

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 körperlich behinderte Personen benachteiligt.

Eine Betriebskantine ist für Rollstuhlfahrer/innen nicht zugänglich. Einem/r behinderten Mitarbeiter/-in ist es daher nicht möglich, die Leistungen der Betriebskantine in Anspruch zu nehmen.

Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?

Nicht jede Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderung ist schon eine Diskriminierung. Wird ein behinderter Mensch 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 Handelsvertreter für Sportartikel sicherlich keinen Ausschluss eines/r Rollstuhlfahrers/-in für diese Position begründen.

Habe ich als behinderter Mitarbeiter / als behinderte Mitarbeiterin ein Recht auf Besserstellung gegenüber meinen nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen?

Im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsrechts für Frauen gibt es eine Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, 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 behinderte/r Bewerber/-in und ein/e nicht behinderte/r Bewerber/in genau gleich gut qualifiziert für eine Position sind, liegt die Wahl im freien Ermessen des Dienstgebers / der Dienstgeberin (außer der Dienstgeber / die Dienstgeberin begründet seine / ihre Entscheidung ausdrücklich mit der Behinderung der nicht ausgewählten Person). **Eine Verpflichtung zur Bevorzugung des behinderten Bewerbers / der behinderten Bewerberin existiert nicht.**

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

Was sind die Pflichten des Dienstgebers / der Dienstgeberin gegenüber Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben?

Dienstgeber/innen sind verpflichtet, auf die Interessen von Menschen mit Behinderung Rücksicht zu nehmen. Sie haben laut Gesetz die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung 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 würden den/die Dienstgeber/in unverhältnismäßig belasten. Man spricht in diesem Fall von der so genannten **besonderen Fürsorgepflicht** des Dienstgebers / der Dienstgeberin.

Das heißt im konkreten Fall, dass sich ein/e Arbeitgeber/-in nicht so leicht aus der Verpflichtung nehmen kann, angemessene Maßnahmen für seine/ihre behinderten Mitarbeiter/innen 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 und Menschen mit Behinderung“ auf den Seiten 32ff)
- » auf die Standortfrage (befindet sich das Unternehmen in einem Alt- oder Neubau?)
- » auf den Aufwand allfälliger 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/r Dienstgeber/in oder einem/r Schulungsveranstalter/in zugemutet werden können?

Es wird einem/r Arbeitgeber/in wohl jedenfalls **zumutbar** sein,

- » dass ein/e behinderte/r Mitarbeiter/in den Arbeitsplatz ohne Barrieren erreichen kann,
- » dass alle vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich den gleichen Zugang zu beruflicher Fortbildung haben,
- » dass alle seine Mitarbeiter/innen zur Betriebskantine (so vorhanden) gelangen können.

Es wird einem/r Arbeitgeber/in oder einem/r Schulungsanbieter/in wohl im Regelfall **nicht zumutbar** sein,

- » alle schriftlichen Arbeitsbehelfe oder Schulungsunterlagen jedenfalls und in vollem Umfang auch in Brailleschrift 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. Transformatorhäuschen oder Lagerräume.

Wenn es unzumutbar ist, die bestmögliche Maßnahme zu setzen, dann sollte der/die Arbeitgeber/in oder der/die Schulungsveranstalter/in sozusagen die nächstbeste Variante wählen. Grundsätzlich kann man sagen, dass der Fantasie zur Problemlösung im Sinne aller Beteiligten (natürlich 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 Mitarbeiterin erhält vom Arbeitgeber einen monatlichen Zuschuss, um sich in einem Gasthaus der näheren Umgebung zu gleichen Bedingungen zu verköstigen.

Problem: Ein gehörloser Arbeitsuchender 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 bzw. -dolmetscherin während eines zwei- bis dreitägigen Privatissimums mit der Vortragenden besprechen. Auch bei der Prüfung ist ein/e Dolmetscher/in vorhanden. Die Kosten für den Dolmetscher / die Dolmetscherin 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 Behinderung (✉ siehe Anhang).

Welche Rechtsfolgen hat eine Diskriminierung?

Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt die Rechtsfolgen unterschiedlich – je nach Diskriminierungsfall. Grundsätzlich wird sowohl der **materielle** als auch der **im-**

materielle 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 behinderte Person 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 EUR 1.000,00 für die Belästigung.

Beispiele:

Ein behinderter Angestellter erhält als einziger in der Firma keine Weihnachtsbelohnung in Form von Warengutscheinen, die seit Jahren alle Dienstnehmer/-innen dieses Betriebes erhalten. Auf Nachfrage wird ihm gesagt, dass die Firmenleitung der Meinung sei, dass er ja aufgrund seiner Behinderung vermutlich viele Sozialleistungen in Anspruch nehmen könnte, somit wahrscheinlich besser gestellt sei als seine Kollegen und Kolleginnen und daher die zusätzliche Belohnung nicht benötige. Hier bestünde ein Anspruch auf dieselbe Belohnung wie allen anderen Kollegen und Kolleginnen 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 Möglichkei-

ten 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 Behinderung (✉ siehe Anhang).

Weitere Informationen zum Thema finden Sie in  **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 behinderter Mensch werden hier erstmals mit entsprechenden Ansprüchen ausge-

stattet. 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 eine/n externe/n Mediator/in 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 dis-

kriminiert 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 Behinderung (✉ siehe Anhang).

Beamtendienstrecht und Diskriminierung

Bei **Beamtinnen und Beamten** (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 und Arbeitnehmerinnen beim Arbeitsgericht geltend machen.

Werden Sie als Beamter/als Beamtin wegen einer Behinderung belästigt, können Sie sowohl dienstrechtlich gegen den Dienstgeber als auch zivilrechtlich gegen die belästigende Person vorgehen.

Sowohl bei Beamten /Beamtinnen als auch bei Vertragsbediensteten ist ebenso vor einer Klage bei Gericht ein **Schlichtungsverfahren** durchzuführen.

Näheres dazu erfahren Sie auch unter dem Punkt → „Schlichtung und Mediation“ sowie unter dem Punkt → „Was muss einem/r Dienstgeber/in oder einem/r Schulungsveranstalter/in zugemutet werden können?“ auf der Seite 21.

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/r 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. Die Aufgabe der Schlichtungsreferent/innen 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 bieten die beste Chance, **schnell und kostensparend** nachhaltige Lösungen zu erarbeiten, die für alle Beteiligten einen Gewinn darstellen. Den/Die externe/n Mediator/in können sich die Beteiligten selbst auswählen. Die Mediatoren/innen müssen Kenntnisse der Rahmenbedingungen der Mediation in Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung haben und die Mediation in barrierefreien Räumlichkeiten anbieten. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation in Schlichtungsverfahren anbieten (siehe auch unter [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)). 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, wird 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 möglichen 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 Behinderung fördern und damit einen großen Beitrag zur Gleichstellung von behinderten mit nicht behinderten Menschen darstellen.

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 Mediatoren/-innen (siehe auch unter [🔗 sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)).

Näheres erfahren Sie oben unter dem Punkt ➔ „Was muss einem/r Dienstgeber/in oder Schulungsveranstalter/in zugemutet werden können?“ auf der Seite 21 bzw. in [📖 EIN:BLICK 8 – Gleichstellung](#), Sozialministerium.

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

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

Die **Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation** (ÖAR – 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.

BEGÜNSTIGUNG NACH DEM BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ

Ich bin behindert, 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,
- » österreichische/r Staatsbürger/in sind oder
- » Bürger/-in der Europäischen Union
- » EWR-Bürger/in (darin inkludiert EU-Bürger/in) oder
- » Schweizer Bürger/in oder Angehörige/r sind
- » Drittstaatsbürger/in sind, der/die berechtigt ist, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, soweit Sie nach geltendem Recht österreichischen Staatsbürger/innen gleichzustellen sind oder
- » Flüchtling sind, dem Asyl gewährt worden ist,


außer Sie

- » befinden sich noch in Ausbildung (Ausnahmen: Lehrlingsausbildung, Ausbildung zum Krankenpflegedienst,

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 der Seite 39 bzw. unter → „Was ist ein Integrativer Betrieb?“ auf der Seite 40).


Wenn Sie dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehören wollen, stellen Sie beim Sozialministeriumservice einen Antrag. Damit wird ein so genanntes Feststellungsverfahren eingeleitet, in dessen Verlauf durch sachverständige Ärzte / Ärztinnen Ihr Grad der Behinderung ermittelt wird. Das Sozialministeriumservice entscheidet danach über Ihren Antrag mit Bescheid. Wenn Sie dagegen Beschwerde einbringen, ist seit 1.1.2014 das Bundesverwaltungsgericht in zweiter Instanz zuständig.

Einen Onlineratgeber zum Feststellungsantrag finden Sie im Anhang auf [sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at) unter dem Pfad Soziales / Menschen mit Behinderungen / Feststellungsantrag Online Ratgeber (Link siehe im Anhang unter )

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

Was habe ich im Berufsleben davon?

Ausgehend von der besonderen Situation behinderter Menschen 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 der Seite 71.

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 62 ff. 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 behinderten Menschen 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 Behinderung gerne zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

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

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 Behinderung
Anrechnung für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht des/der Dienstgebers / -in (Ausgleichstaxe)	nur begünstigte Behinderte
steuerliche Vergünstigungen für Dienstgeber/innen	nur begünstigte Behinderte
steuerliche Vergünstigungen für Menschen mit Behinderung	alle behinderten Menschen ab einem gewissen amtlich festgestellten Grad der Behinderung nachgewiesen insb. durch Behindertenpass nach Bundesbehindertengesetz
personenbezogene Förderungen (für Dienstgeber/innen und Dienstnehmer/innen)	alle behinderten Menschen ab einem gewissen amtlich festgestellten Grad der Behinderung
erhöhte Fürsorgepflicht	alle Menschen mit Behinderung mit Sonderregelungen für begünstigte Behinderte
Inanspruchnahme von oder Teilnahme an geförderten Maßnahmen (Arbeitsassistenz, Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung, Beschäftigungsprojekte)	grundsätzlich alle behinderten Menschen nach Maßgabe des Bedarfs an dieser Maßnahme
Beschäftigung in Integrativem Betrieb	grundsätzlich alle behinderten Menschen 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 BEHINDERUNG

Was bedeutet die Beschäftigungspflicht für mich als Dienstgeber/in?

Das Behinderteneinstellungsgesetz verfolgt das gesellschaftspolitische Ziel, behinderte Menschen 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 Dienstgeber/in, der/die 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 Kranken-

pflgefachdienst stehen, Hebammenschülerinnen und -schüler 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 begünstigten Behinderten gleichzuhalten (mehr dazu siehe  **EIN:BLICK 6 – Sozialentschädigung**, Sozialministerium).

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

- » blinde Menschen
- » Rollstuhlfahrer/innen
- » 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 welchem Grund 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 2015 EUR 248,00 monatlich und wird jährlich mit dem Pensionsanpassungsfaktor erhöht. Dieser monatliche Betrag erhöht sich, wenn Sie 100 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, auf EUR 348,00, wenn sie 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen auf EUR 370,00. Die Ausgleichstaxe wird vom Sozialministeriumservice jeweils im Nachhinein für ein Kalenderjahr berechnet und mit Bescheid vorgeschrieben. Sollten Sie dagegen Beschwerde erheben, entscheidet darüber seit 1.1.2014 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 samt Zinsen eingetrieben werden muss, was für Sie weitere Kosten verursacht.

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweils zuständige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung 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 Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Davon profitieren sowohl behinderte Menschen als auch Sie als Unternehmer/in bzw. die

Wirtschaft im Allgemeinen. Konkret werden diese Mittel vorwiegend verwendet für

- » die berufliche Eingliederung behinderter Menschen,
- » 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 eine/n Dienstgeber/in eine Reihe von finanziellen Vorteilen verbunden:

So entfallen für begünstigte Mitarbeiter/innen alle lohnsummengebundenen Steuern und Abgaben. (Kommunal-

steuer, 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 behinderten Menschen von einer Ersparnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin – noch ohne Inanspruchnahme von Förderungen – von rund EUR 400,00 bis EUR 500,00 monatlich auszugehen.

Das Gesetz erlegt dem/der Dienstgeber/in aber auch Pflichten auf: Als Dienstgeber/in haben Sie für behinderte Mitarbeiter/innen 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 70ff). 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 der Seite 75).

Was muss ich als Dienstgeber/in betreffend die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung beachten?

Seit 2006 enthält das Behinderteneinstellungsgesetz Bestimmungen, die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von behinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oder Stellenbewerbern bzw. -bewerberinnen untersagen.

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn jemand aus dem 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 Behinderung 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 haften, wenn sie es verabsäumen, angemessene Maßnahmen der Verhinderung zu setzen, für Diskriminierungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

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 Behinderung stehen (z. B. **Angehörige**) sowie Zeugen und Auskunftspersonen bei Beschwerden fallen unter bestimmten Voraussetzungen unter den Diskriminierungsschutz.

Aus dem 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 Wurstsemmeln?“ 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 Dienstgeber nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe.

Ein behinderter Bewerber wird aufgrund seiner Behinderung gar nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen.

Der lernbehinderte Lehrling (einer von fünf Lehrlingen im Betrieb) muss immer die Wurstsemmeln holen.

Ein Betrieb muss Personal abbauen und kündigt daher in einem ersten Schritt alle behinderten Mitarbeiter/innen.

Es wird aber auch Situationen geben, die von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen als diskriminierend betrachtet werden, aber sachlich gerechtfertigt sind.

Beispiele für sachlich gerechtfertigtes Handeln:

Der behinderte Handelsschulabsolvent wird nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil der/die Dienstgeber/in nur die Handelsakademieabsolventen und -absolventinnen 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 ein behinderter Mitarbeiter – werden gekündigt.

Verletzt ein/e Dienstgeber/in das Diskriminierungsverbot, kann der/die Dienstnehmer/in oder der/die Stellenwerber/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 Dienstnehmer/in die Auflösung bei Gericht anfechten. (Nicht verwechselt werden darf der Schutz vor diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte; siehe dazu das Kapitel → „Wie kann ich ein unbefristetes Dienstverhältnis beenden?“ auf der Seite 71) 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 Behinderung entnehmen Sie bitte dem Kapitel → „Gleichstellung von Menschen mit Behinderung“ auf den Seiten 11ff.

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

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

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

Zur Beratung

- » über alle für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung 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 behinderten Menschen

stehen Ihnen als Unternehmer/in die **Landesstellen des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung (✉ siehe Anhang) sowie die vom Sozialministeriumservice geförderten Projekte, speziell im Rahmen des Netzwerkes Berufliche Assistenz gerne zur Verfügung. Nähere Informationen finden Sie unter [🔗 neba.at](https://neba.at)

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 der behinderte Mensch ohne zusätzliche Schutz- und Fördermaßnahmen im freien Arbeitsmarkt behaupten kann. Wo dies aber nicht der Fall ist, können Arbeitsverhältnisse mit spezieller Unterstützung angeboten werden. Für Fragen in diesem Zusammenhang steht Ihnen eine Reihe von Einrichtungen als Ansprechpartner/innen zur Verfügung (✉ siehe Anhang).

Welche speziellen Unterstützungen helfen mir, einen Arbeitsplatz zu finden?

Adaptierung des Arbeitsplatzes

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 der Seite 63).

Schaffung besonderer Rahmenbedingungen

Leichter 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.

Entgeltbeihilfe

Wenn Ihre Leistungsfähigkeit trotz Arbeitsplatzadaptierung oder besonderen Rahmenbedingungen unter dem Durchschnitt liegen würde, kann ein/e Arbeitgeber/in unter Umständen dadurch gefunden werden, dass er/sie für Sie eine finanzielle Unterstützung erhält (siehe auch unter → „Welche finanziellen Leistungen helfen, einen Arbeitsplatz zu schaffen?“ auf der Seite 53).

Wenn Menschen mit Behinderung 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 behinderte Menschen unter erleichterten Bedingungen Arbeit anzubieten, spricht man von Integrativen Betrieben (früher Geschützte Werkstätten).

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 (früher Geschützte Werkstätten) bezeichnet man die gemeinnützigen Unternehmen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Dabei handelt es sich um Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, 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 1.600 Menschen mit Behinderung beschäftigt sind (✉ siehe Anhang).

Die in den Integrativen Betrieben beschäftigten behinderten Menschen werden zumindest **kollektivvertraglich**

entlohnt, sind in vollem Umfang **sozialversichert** und haben **betriebliche Mitspracherechte** wie jede/r andere Arbeitnehmer/in auch. Zudem steht für die Menschen mit Behinderung eine umfassende medizinische, soziale und psychologische Betreuung bereit. Die wirtschaftliche Führung der Integrativen Betriebe setzt voraus, dass die in den Integrativen Betrieben beschäftigten behinderten Menschen über eine **wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit** verfügen. Diese ist gegeben, wenn der behinderte Mensch in der Lage ist, **mindestens die Hälfte** der Arbeitsleistung eines nicht behinderten Menschen in gleicher beruflicher Verwendung zu erbringen.

Neben Arbeitsplätzen stellen die Integrativen Betriebe auch Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung bereit. Mit der in den Integrativen Betrieben vorhandenen Infrastruktur (Ausstattung, Fachpersonal etc.) ist eine hochwertige Qualifizierung gewährleistet. Ziel der Ausbildung ist es, die behinderten Menschen auf einen Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Weiters werden von den Integrativen Betrieben Dienstleistungen angeboten, die im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung stehen. Dabei handelt es sich um ein besonderes Serviceangebot

an andere Betriebe und Einrichtungen, wobei das umfassende Know-how der Integrativen Betriebe bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung genutzt wird.

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

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

Sozialministeriumservice

Als interessiertem/r Dienstgeber/in stehen Ihnen für Auskünfte über rechtliche Rahmenbedingungen und Förderungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung die **Landesstellen des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung (✉ siehe Anhang) sowie die vom Sozialministeriumservice geförderten Projekte, speziell im Rahmen des Netz-

werkes Berufliche Assistenz gerne zur Verfügung. Nähere Informationen finden Sie unter neba.at.

Als Arbeitsuchende/r mit Behinderung erhalten Sie bei den **Landesstellen des Sozialministeriumservice** umfassende Information und Beratung über gesetzliche Voraussetzungen und Förderungsmöglichkeiten besonders nach dem BEinstG.

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 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 nutzen (🔗 siehe Anhang). Sie erhalten die Zugangsdaten entwe-

der auf einer Regionalen Geschäftsstelle, der ServiceLine des AMS-Bundeslandes (Kontaktaten für jedes Bundesland unter [🔗 ams.at](https://ams.at)) oder über FinanzOnline (🔗 siehe Anhang).

Mit den Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS bietet das AMS an rund 60 Standorten in ganz Österreich modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial, Broschüren, Infomappen, Videofilmen an. PCs mit Internetzugang stehen dort 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 Ansprechpartner für Kurse zur beruflichen Orientierung, Berufsvorbereitung, Arbeitssuche, Qualifizierung oder Training und für die Gewährung von verschiedenen Fördermöglichkeiten (Anschriften finden Sie im Internet unter [🔗 ams.at](https://ams.at))

Amt der Landesregierung

Für Fördermaßnahmen zur Aufnahme oder Aufrechter-

haltung eines Dienstverhältnisses können Sie sich auch an das Behindertenreferat beim Amt der Landesregierung wenden (Anschriften finden Sie im Internet unter [🔗 help.gv.at/](https://help.gv.at/) unter „Behörden“).

Arbeitsinspektorat


Für Fragen des Arbeitnehmerschutzes behinderter wie nicht behinderter Mitarbeiter/innen 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 Be-

hinderung, deren Angehörige sowie deren Dienstgeber/-innen. Als **Kompetenzzentrum für Behindertenfragen** liegen die Kernaufgaben dieses Amtes in beruflicher Integration und gesellschaftlicher Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie in der Versorgung von Kriegsopfern, Opfern der politischen Verfolgung, Heeres- und Impfgeschädigten und Verbrechensopfern. 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 Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, Erkrankung oder sonstiger Benachteiligung, die in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern und -partnerinnen 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 **Bundshaushalt** sowie aus dem **Europäischen Sozialfonds** zur Verfügung.


Zur Steuerung und Umsetzung in den Regionen und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen für


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

Das Sozialministeriumservice mit seinen 9 Landesstellen erstellt daher auf Ebene der Länder gemeinsam mit den regionalen Partnern auf Grundlage von Analysen zur Beschäftigungssituation entsprechende regionale arbeitsmarktpolitische Programme.

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 wegen 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 Behinderung durch psychologische Diagnostik und Tests.

Mit 1.1.2006 wurde dem Sozialministeriumservice durch den Vollzug des Bundes-Behindertengleichstellungsrechts eine weitere wichtige Aufgabe übertragen. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen eröffnen Menschen mit Behinderung 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).

Seit 2012 bietet das Sozialministeriumservice ein vernetztes Instrumentarium von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung / Benachteiligung und andere benachteiligte Gruppen, die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten sollen. Im **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** werden speziell für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Behinderung, Beeinträchtigung oder Benachteiligung am Übergang von Schule zu Beruf gemeinsam mit den verschiedenen Projektträgern Maßnahmen des Jugendcoachings, der Produktionsschule und der Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz sowie des Jobcoachings angeboten. Näheres dazu siehe weiter unten unter  „Wie wird die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gefördert?“ auf der Seite 46.

Als weiteres neues Betätigungsfeld wird die 2011 gestartete und seit 2013 flächendeckend angebotene neue Maßnahme **fit2work** vom Sozialministeriumservice koordiniert. **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 weiter unten unter  „Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – an wen können wir uns wenden?“ auf der Seite 63.

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 der Seite 67).

Mit 1.6.2014 wurde das **bisherige Bundessozialamt auf Sozialministeriumservice umbenannt**, um den zentralen Servicecharakter als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung zu unterstreichen.

In all diesen Angelegenheiten bieten Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialministeriumservice Beratung und Unterstützung an. Sie informieren über das Leistungsangebot des Sozialministeriumservice und aktuell gültige Regelungen oder vermitteln bei Bedarf an zuständige Organisationen weiter. Als erste Anlaufstelle dient dabei der offene Kundenempfang, der im Sinne des so genannten „one-desk-Prinzips“ dazu beitragen soll, vorhandene Schwellenängste gegenüber der öffentlichen Verwaltung abzubauen. Anträge können unmittelbar vor Ort gestellt, längere Wartezeiten und ein unnötiger administrativer Aufwand sollen so weit als möglich vermieden werden.

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

BEGINN EINES DIENSTVERHÄLTNISSSES

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

Wie wird die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gefördert?

Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) des Sozialministeriumservice

Seit 2012 bietet das Sozialministeriumservice ein vernetztes Instrumentarium von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung und andere benachteiligte Gruppen, die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten sollen. Für die Zielgruppe der

Jugendlichen mit Behinderung im Übergang von Schule zu Beruf werden folgende Leistungen angeboten:

- » Jugendcoaching
- » Produktionsschule
- » Berufsausbildungsassistenz
- » Arbeitsassistenz
- » Jobcoaching

Jugendcoaching

Der Schwerpunkt dieses Angebots liegt auf Schülerinnen und Schülern ab dem Besuch des individuellen 9. Schulbesuchsjahres. Aber auch Jugendliche außerhalb des Schulsystems gehören zur Zielgruppe. Ziel ist es, jungen Menschen in Österreich eine höhere Qualifikation und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Mit dem Abgang aus der Pflichtschule fehlt für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche, insbesondere Jugendliche mit Behinderung oder mit sozialemotionaler Beeinträchtigung, ein flächendeckendes Auffangnetz bzw. Betreuungssystem. **Jugendcoaches** haben die Aufgabe, gemeinsam mit den Betroffenen das individuell am besten geeignete Maßnahmenpaket zu ihrer beruflichen Integration festzulegen.

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 bzw. Umreißen 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.

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 sowie auf der Webseite des Dachverbandes Berufliche Integration unter dabei-austria.at/.

Produktionsschule

In einer Produktionsschule werden Jugendliche ausbildungsfähig gemacht, die sich nach Absolvierung der Schulpflicht für eine Berufsausbildung entschieden haben und deren Berufswunsch zum aktuellen Zeitpunkt zwar klar scheint, sie aber wegen Defizite im Bereich definierter Basiskompetenzen (wie z. B. bei Anwendung neuer Medien oder mangelnde soziale Kompetenzen) mit der Absolvierung einer Berufsausbildung (oder Teilqualifizierung) überfordert sind.

Sie erhalten Unterstützung beim Erwerb der Kompetenzen und Kulturtechniken, die die Einstiegsvoraussetzungen für jenes Berufsbild darstellen, das ihren Möglichkeiten am besten entspricht und ihnen ausgehend vom individuellen Potential auch die besten Entwicklungschancen bietet.

Das Angebot der Produktionsschule 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.

Die Produktionsschule bestehen aus vier Säulen:

- » In **Trainings-Modulen** mit den Schwerpunkten Aktivierung, Übung und Spezialisierung können die Jugendlichen üben, 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 bei der Produktionsschule 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.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Produktionsschule ist ein absolviertes Jugendcoaching (➔ siehe oben) und die Meldung beim AMS. Die Kontaktdaten der Jugendcoaching-Berater/innen finden Sie auf neba.at/jugendcoaching/anbieterinnen. Während der Dauer der Maßnahme erhalten die Teilnehmer/innen eine finanzielle Absicherung des AMS (ams.at). Weitere Infos finden Sie auf der Webseite www.neba.at/produktionsschule.

Berufsausbildungsassistenz im Rahmen der integrativen Berufsausbildung

Dieses Angebot wurde für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen 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 Teilqualifizierung 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 BerufsausbildungsassistentInnen 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 Berufsausbildungsassistenten/-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 und Auszubildenden im Betrieb vor Ort unterstützen. In der kritischen Phase des Ausbildungsabschlusses übernehmen die Berufsausbildungsassistentinnen und -assistenten die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung bzw. die Organisation der Abschlussprüfung bei einer Teilqualifizierung.

Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz sind insbesondere:

- » die Koordination und Vernetzung mit Vertretern /-innen von Lehrbetrieben, besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen, Berufsschulen, Schulbehörden erster Instanz und Schulerhaltern sowie von sonstigen für die integrative Berufsausbildung relevanten Einrichtungen,
- » generelle Information über die integrative Berufsausbildung,

- » Unterstützung in behördlichen Angelegenheiten,
- » Begleitung und Unterstützung des/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 sowie auf der Webseite des Dachverbandes Berufliche Integration unter dabei-austria.at/.

Arbeitsassistentenz

Arbeitsassistentenz beruht auf dem Gedanken, Menschen mit Behinderung 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 Arbeitsassistentinnen und -assistenten bieten Menschen mit Behinderung Berufsvorbereitung

und Unterstützung bei der Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Das Serviceangebot der Arbeitsassistentenz steht auch Betrieben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen wollen, zur Verfügung.

Ein wichtiger Teil dieses Angebotes ist neben der Beratung und Betreuung auch das Kontakthalten mit Behörden, fördernden Stellen und anderen Kooperationspartnern /-innen, sowie bei Bedarf auch medizinischen Institutionen. In einer Abklärungsphase wird ein Begleitungsziel erarbeitet, mit dem/der Dienstgeber/in Kontakt aufgenommen und ein Neigungs- und Eignungsprofil erstellt. Um einen konkreten Arbeitsplatz zu erlangen wird Unterstützung bei der aktiven Arbeitsplatzsuche angeboten und Betriebe werden entsprechend beraten. Die Arbeitsassistentenz steht dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auch in der Einarbeitungszeit (bis zu drei Monate) zur Verfügung.

Droht ein Arbeitsplatzverlust, bietet die Arbeitsassistentenz 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 Kollegen und Kolleginnen über Stärken und Schwächen des/der potentiellen Mitarbeiters/-in sowie für das Unternehmen das Angebot der Krisenintervention im Bedarfsfall.

Das Angebot der 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, kann Ihnen die Landesstelle des Sozialministeriumservice Informationen und Adressen anbieten (✉ siehe Anhang). Außerdem finden Sie weitere Informationen im Internet unter neba.at/arbeitsassistenz sowie auf der Webseite des Dachverbandes Berufliche Integration unter dabei-austria.at/.

Jobcoaching

Diese Dienstleistung richtet sich an private Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen und beschäftigen wollen. Jobcoaching bietet direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Das Ziel ist die optimale und nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderung bzw. Beeinträchtigung im Berufsleben. Dabei werden sowohl die fachlichen und kommunikativen als auch die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert, damit sie die gestellten Anforderungen dauerhaft eigenständig erfüllen können. Besonders Menschen mit Lernbehinderung benötigen diese.

Die Jobcoachingteams arbeiten beratend, begleitend und unterstützend. Frauen und Männer mit Beeinträchtigung 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 die Jobcoaches unterstützend zur Seite.

Für eine erfolgreiche Inklusion am Arbeitsmarkt ist eine intensive Zusammenarbeit mit Behörden und anderen institutionellen Einrichtungen (wie z. B. dem regionalen Arbeitsservice, 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 neba.at/jugendcoaching sowie auf der Webseite des Dachverbandes Berufliche Integration unter dabei-austria.at/.

Ausbildungsbeihilfe

Wenn Sie sich in einem Lehr- oder Ausbildungsverhältnis befinden, kann Ihnen bei behinderungsbedingtem Mehraufwand für die Zeit der Schul- oder Berufsausbildung eine Beihilfe gezahlt werden.

Ausbildungseinrichtungen

Einrichtungen, die von gemeinnützigen oder sonstigen privaten Rechtsträgern geführt werden und der Vorbe-

reitung zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen dienen, können Zuschüsse und Darlehen 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 Arbeitsservice 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 eine/n Behinderte/n errichten, können Sie unterstützt werden. Gefördert wird u. a. durch:

- » Förderung der Lehrausbildung oder Eingliederungsbeihilfe des AMS und sonstige Zuschüsse des Sozialministeriumservice zu den Lohnkosten

- » Unterstützung von Investitionen zur 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 schaffen?

Eingliederungsbeihilfe („Come back“)

Seit 1.1.2012 liegt die Zuständigkeit für die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe beim AMS. Diese Förderung können alle Arbeitgeber/innen mit Ausnahme vom Arbeitsmarktservice selbst, von politischen Parteien und deren Clubs, radikalen Vereinen sowie vom Bund als Dienstgeber 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 **45 Jahre**
- » arbeitslos vorgemerkte Wiedereinsteiger/innen
- » arbeitslos vorgemerkte Ausbildungsabsolventen / -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 Arbeitslosengeld während Ihrer aktuellen Vormerkung beim AMS bekommen oder bekommen haben bzw. von der Höhe der Entlohnung in Ihrem neuen Dienstverhältnis. Die Antragsstellung hat vor Aufnahme der Beschäftigung zu erfolgen.

Gefördert werden können Personen (nach einer Arbeitslosigkeitsvormerkung von mindestens 182 Tagen)

- » mit gesundheitlichen Einschränkungen oder einer Behinderung
- » nach einer beruflichen oder medizinischen Rehabilitationsmaßnahme des AMS / der Pensionsversicherung
- » ab einem Alter von 45 Jahren
- » die nach Elternkarenz wieder in den Beruf einsteigen

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 (Ausnahmen: das AMS selbst, politische Parteien und deren Clubs, radikale Vereine und der Bund als Dienstgeber). Die Förderung wird als pauschalierter Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung und der Integrativen Berufsausbildung gewährt, nach vorheriger Vereinbarung und vor Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses.

Gefördert werden können u.a. Ausbildungsverhältnisse (Lehre, Integrative Berufsausbildung) 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, mit negativen oder fehlenden Schulabschluss
 - Lehrstellensuchende, welche nach Probezeit die Lehre abgebrochen haben

Entgeltbeihilfe

Bei bereits aufrehtem Dienstverhältnis kann dem/der Dienstgeber/in eine Entgeltbeihilfe bewilligt werden, wenn sich herausstellt, dass die berufliche Leistungsfähigkeit eines/einer begünstigten Behinderten im Vergleich zu einem/r Dienstnehmer/in ohne Behinderung dauerhaft maßgeblich herabgesetzt ist.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Ist der Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung akut gefährdet, kann dem/der Dienstgeber/in für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung eine Arbeitsplatzsicherungs-

beihilfe als Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden (max. 3 Jahre – in Ausnahmefällen bis max. 5 Jahre).

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.

Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

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

Schulungskosten

Bei Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses können die behinderungsbedingt anfallenden Kosten externer Schulungen oder Weiterbildungen zur Gänze übernommen werden.

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)

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

Wie wird die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung finanziert?

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist ein Kernstück einer modernen Behindertenpolitik. Es

gibt eine große Bandbreite an Unterstützungsmöglichkeiten und Förderprogramme für diese berufliche Integration.

Ausgleichstaxfonds

Als Ausgleichstaxfonds (ATF) bezeichnet man jenen „Topf“, in den die Ausgleichstaxe einbezahlt wird, die jene Unternehmen bezahlen müssen, die ihrer Beschäftigungspflicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderung nicht oder nur teilweise nachkommen (siehe auch unter → „Was geschieht mit der von mir gezahlten Ausgleichstaxe?“ auf der Seite 33). Die Mittel des Fonds werden sodann für Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderung verwendet, insbesondere für begünstigte Behinderte (siehe auch unter → „Ich bin behindert, wie werde ich begünstigte/r Behinderte/r?“ auf der Seite 29).

Bundeshaushaltsmittel

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

In diesem Rahmen wurden folgende Schwerpunkte gesetzt und Zielgruppen angesprochen:

- » Jugendliche mit Behinderung unter Einbeziehung von Lernbehinderungen sowie sozialen und/oder emotionalen Beeinträchtigungen,
- » Ältere Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder die Hilfestellung bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben benötigen,
- » Menschen mit psychischen Einschränkungen, intellektuellen Behinderungen und Sinnesbehinderungen, die generell Integrationsprobleme am Arbeitsmarkt haben,
- » Unternehmen.

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.

Europäischer Sozialfonds

Strategisches Ziel des **Europäischen Sozialfonds** (ESF) ist die Umsetzung von Maßnahmen für Menschen mit Behin-

derung, die auf eine dauerhafte Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt abzielen. Dabei sollen insbesondere folgende Zielsetzungen erreicht werden:

- » Heranführung an den Arbeitsmarkt (Empowerment)
 - Maßnahmen zur Verbesserung der persönlichen Leistungsfähigkeit mit dem Ziel, die Chancen zur beruflichen Integration zu erhöhen
- » Erlangung von Arbeitsplätzen
- » Sicherung von Arbeitsplätzen (Verbleib in bestehender Beschäftigung)

Förderbare Zielgruppen sind

- » Jugendliche (Mädchen und Burschen) mit Behinderung, Beeinträchtigung oder Benachteiligung
- » Jugendliche mit Migrationshintergrund
- » Jugendliche bis 19 Jahre am Übergang Schule-Beruf
- » Junge Erwachsene
- » NEETs (Not in Education, Employment or Training – z. B. Schulabbrecher/innen)

Die ESF-Mittel werden in der Programmförderperiode 2014–2020 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 Behinderung im Übergang von Schule zu Beruf gemeinsam mit den verschiedenen Projektträgern Maßnahmen des Jugendcoachings, der Produktionsschule und der Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz sowie des Jobcoachings angeboten. Näheres dazu siehe unter → „Wie wird die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gefördert?“ auf der Seite 46. Die Umsetzung der durch ESF-Mittel kofinanzierten Maßnahmen obliegt dem Sozialministeriumservice mit seinen Landesstellen.

Weitere Information finden Sie unter esf.at/esf/ und neba.at/.

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

Hilft mir auch das Arbeitmarktservice?

Auch das Arbeitmarktservice (AMS) kann Sie entsprechend Ihren Bedürfnissen unterstützen, damit Sie ei-

nen 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 (Link siehe im Anhang unter )




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

Berufsinformations-, Berufsorientierungs- und Berufsfindungskurse 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 Ar-

beitsmarktlage erhalten Sie professionelle Unterstützung bei Ihren Bewerbungen bei Arbeitgebern 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 da auch persönliche Betreuung für mich?

Zur individuellen Begleitung bei der Aufnahme und Erhaltung eines Arbeitsplatzes gibt es für Menschen mit Behinderung das allgemein zugängliche und unentgeltliche Angebot der **Arbeitsassistentenz**. Sie beruht auf dem Gedanken, dass behinderte Menschen manchmal nur dann in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und eventuell auch noch am Arbeitsplatz selbst durch qualifizierte Fachkräfte unterstützt werden.

Aber auch bei drohendem Verlust des Arbeitsplatzes schreitet die Arbeitsassistentenz unterstützend ein und informiert auch über Fördermaßnahmen. Insbesondere umfasst die Maßnahme der Arbeitsassistentenz 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.

Arbeitsassistentenz ist eine berufliche Assistentenz in Form von psychosozialer Betreuung im Arbeits- und Berufsleben und stellt ein Unterstützungsangebot des Behinderteneinstellungsgesetzes für behinderte Personen als auch für Unternehmen dar. Die Koordination und Überwachung

verschiedener Arbeitsassistentenzprojekte erfolgt durch die Landesstellen des Sozialministeriumservice, seit 2012 zusammengefasst als Netzwerk Berufliche Assistentenz (NEBA). Mehr dazu siehe unter neba.at/arbeitsassistentenz.

Weitere Informationen finden Sie in dieser Broschüre unter → „Wie wird die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung finanziert?“ auf der Seite 55 bzw. unter → „Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – an wen können wir uns wenden?“ auf der Seite 63). Adressen bestehender Arbeitsassistentenzprojekte 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 behindert sind und vorhaben, sich selbständig zu machen, so kann die Gründung einer Ihren Lebensunterhalt sichernden selbständigen Erwerbstätigkeit durch Zuschüsse gefördert werden, wenn

- » 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 ist.

Es handelt sich dabei um eine Startförderung. 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 2015 – EUR 24.800,00) gewährt werden. Wenn Sie an dieser Förderung interessiert sind, 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.

Seit 2011 gibt es auch Förderungen des Sozialministeriumservice zur Abgeltung eines glaubhaft zu machenden laufenden **behinderungsbedingten Mehraufwands** von Unternehmer/innen.

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 Behinderung sind Arbeitnehmer/innen wie alle anderen auch mit ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit, ihren Kenntnissen und Qualitäten. Damit diese Fähigkeiten optimal genützt und eingesetzt werden können, sind im Behinderteneinstellungsgesetz konkrete Schutz- und Förderungsmaßnahmen vorgesehen. So ist der/die Dienstgeber/in 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 Behinderung 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 Behinderung“ auf den Seiten 11ff).

Gibt es finanzielle Förderungen und andere Hilfen?

Förderungen und Hilfen können sowohl Dienstgeber/innen als auch Dienstnehmer/innen erhalten. Sie dienen der Erleichterung beim Eintritt in das Erwerbsleben und der Sicherung und Erhaltung bestehender Arbeitsplätze. Um in den Genuss von Förderungen zu kommen, 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 Arbeits- oder Ausbildungsplätze
- » zur Adaptierung von bestehenden Räumen (auch von Sanitäranlagen)
- » 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 – an wen können wir uns wenden?

Arbeitsassistentz

Die Behinderung eines/r Arbeitnehmers/-in selbst, aber auch der Umgang von überforderten Kollegen / Kolleginnen und 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. Für bestimmte Behindertengruppen, z.B. für gehörlose Menschen sowie für Jugendliche gibt es Spezialprojekte.

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

- » Unterstützung für den erfolgreichen Einsatz von behinderten Menschen im Berufsleben,
- » Unterstützung bei Suche und Auswahl geeigneter behinderter Arbeitskräfte,
- » Suche eines Arbeitsplatzes und
- » Beratung und Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz und drohendem Arbeitsplatzverlust.

Die Tätigkeit der Arbeitsassistenten und -assistentinnen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Landesstellen des Sozialministeriumservice sowie anderen Behörden und Einrichtungen (Arbeiterkammer), die kompetente Hilfestellung anbieten. Dazu bietet das Sozialministeriumservice seit 2012 mit dem **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** ein vernetztes Instrumentarium von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung 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 [🔗 unter neba.at/arbeitsassistenten/anbieterinnen.html](https://neba.at/arbeitsassistenten/anbieterinnen.html) sowie unter [🔗 dabei-austria.at/](https://dabei-austria.at/)).

Präventionsmanagement

Das Präventionsmanagement setzt auf die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (insbesondere auch älterer Arbeitnehmer/-innen und Arbeitsloser), 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 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 Behinderung 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 kostenlose Beratung für Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen gefährdet ist oder befürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, somit Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden und selbst keinen Ausweg aus ihrer aktuellen Situation finden. Berater/innen unterstützen die Klienten/innen 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 allfällige weitere Schritte bei Bedarf zu vereinbaren.

Beispiel:

Als Ergebnis dieser Betreuung kann z. B. Ihr aktueller Arbeitsplatz so angepasst werden, dass 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 von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen 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 Behinderung 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 (Entgeltbeihilfe), die durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann und der Arbeits- oder Ausbildungsplatz ohne Förderung gefährdet wäre (Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe).

Behinderten Menschen 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 der Seite 68).

Welche Hilfen gibt es bei Sinnesbehinderung?

Wenn Sie z. B. stark seh- oder hörbehindert sind, kommen für Sie folgende Förderungen in Frage:

- » Zuschüsse zur Anschaffung von technischen Hilfsmitteln (z. B. Lesegerät für blinde Menschen)
- » Mobilitätstraining für blinde Menschen
- » Dolmetscherkosten zur Übersetzung in Gebärdensprache für gehörlose Menschen

Förderungen des Landes sind unabhängig vom Arbeitsplatz möglich.

Bitte wenden Sie sich am besten vor Realisierung Ihres Vorhabens 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 Arbeitgeber/innen sowie Kollegen und Kolleginnen können davon profitieren. Für Betriebe werden folgende Dienste angeboten:

- » Information über die Einsetzbarkeit diverser Hilfsmittel für Firmen und Arbeitgeber/innen,
- » das Diskutieren von 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 (WITAF, VOX Verband, Schwerhörigenzentren –  siehe Anhang) angeboten. In anderen Bundesländern ist sie Teil des Angebotes der Arbeitsassistenten. 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 körperbehinderte Autofahrer/innen 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 Inhaberinnen und Inhabern 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, verlieren mit 31.12.2015 ihre Gültigkeit.

– 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, wenn

Sie Rollstuhlfahrer/in sind. Auch einmalige Aushilfen zur Bewältigung besonders schwieriger Lebenslagen sind möglich. Förderungen zur behindertengerechten Wohnraumgestaltung bzw. einmalige Aushilfen erhalten Menschen mit Behinderung 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 Partner/Ihre Partnerin behindert ist, und Sie als Alleinverdiener/in einen Alleinverdienerabsetzbetrag beanspruchen,
- » Sie oder Ihr/e Partner/in für ein behindertes Kind, 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 2015**, BMF und im Heft  **EIN:BLICK 7 – Finanzielles**, Sozialministerium.

ENDE EINES DIENSTVERHÄLTNISES

Da der Wechsel des Arbeitsplatzes für einen behinderten Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin schwieriger ist als für Menschen ohne Behinderung, 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 Behinderung, 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 zwischen 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 der Seite 32).

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 → „Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung“ auf den Seiten 11ff).

Wie kann ich ein Probefristverhältnis 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/in und Dienstnehmer/in 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 (Behaltfrist). 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 eines/r behinderten Dienstnehmers/-in (nur § 27 Angestelltengesetz 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/r Dienstnehmers/-in (nur § 26 Angestelltengesetz und § 82a Gewerbeordnung).

Kündigung durch den Dienstgeber/die Dienstgeberin 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/r 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 behinderte Arbeitnehmer/innen. Für vor dem Jahr 2011 begründete Arbeitsverhältnisse tritt keine Änderung der Rechtslage ein (weiterhin ab dem siebten Monat).

Die Kündigung eines/r begünstigten Behinderten durch den Dienstgeber/die Dienstgeberin 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 eines/r begünstigten Behinderten 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 Betriebs-

rat/die Betriebsrätin, die Behindertenvertrauensperson und ein/e Vertreter/in des Amtes der Landesregierung zu hören.

Gleichzeitig mit der Durchführung des Kündigungsverfahrens bietet das Sozialministeriumservice Betreuung und Beratung sowie Förderungsmaßnahmen an, um das von der Kündigung 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/r Bediensteten des Sozialministeriumservice. Vertreten sind außerdem Organisationen von behinderten Menschen, der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen sowie die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Der Behindertenausschuss hat bei seiner Entscheidung das Interesse des Dienstgebers/der Dienstgeberin an der Beendigung des Dienstverhältnisses und die soziale Schutzbedürftigkeit des behinderten Dienstnehmers bzw.

der Dienstnehmerin 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/der Dienstgeber/in insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

- » der Tätigkeitsbereich des/der begünstigten Behinderten entfällt und der/die Dienstgeber/in nachweist, dass diese/r Mitarbeiter/in trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz nicht ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigt werden kann,
- » der/die begünstigte Behinderte unfähig 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 der/die Begünstigte trotz ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz nicht ohne erheblichen Schaden beschäftigt werden kann,
- » der/die 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/der Dienstgeber/in die vorherige Einholung der Zustimmung nicht zugemutet werden kann, werden etwa dann gegeben sein, wenn Kündigungsgründe vorliegen und 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. Dies gilt aber nicht, wenn die Begünstigteneigenschaft die Folge eines Arbeitsunfalles ist.

Gegen die Entscheidung des Behindertenausschusses kann eine Beschwerde eingebracht werden. Seit dem 1.1.2014 ist dafür das Bundesverwaltungsgericht zuständig. Eine allfällige Beschwerde hat aufschiebende Wirkung, das heißt, die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn ein zustimmender Bescheid rechtskräftig ist.

Kündigung durch den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin

Diese ist jederzeit möglich, wenn die allgemein vorgesehenen Kündigungsfristen beachtet werden. Der besondere Kündigungsschutz für 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 Behinderte hat keinen Einfluss auf die Auflösung von Dienstverhältnissen im Einverständnis zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in.

Schutz vor diskriminierender Auflösung des Dienstverhältnisses

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

Für genauere Auskünfte steht Ihnen die jeweilige **Landesstelle des Sozialministeriumservice** als Kompetenzzentrum in allen Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung 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 als auch der Angestellten mindestens fünf Behinderte 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 behinderter Arbeitnehmer/innen hinzuweisen,
- » wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber mitzuteilen und
- » an den Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen.

Der Dienstgeber/ die Dienstgeberin ist verpflichtet, sich mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und ihr die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Die Behindertenvertrauensperson kann ihn dabei unterstützen, seinen Fürsorgepflichten nachzukommen.

Die Behindertenvertrauensperson und ihr/e 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 zustän-

digen 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 Unterstützung 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 Arbeit, Soziales 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 Behinderung gerne zur Verfügung (☒ siehe Anhang).

ANHANG

✉ Adressen –
🔗 Webseiten / Links

SOZIALMINISTERIUMSERVICE

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
T: 05 99 88
F: 05 99 88-2131
SMS für Gehörlose 0664/857 49 17
E: post@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

LANDESSTELLEN

Burgenland

Neusiedlerstraße 46;
7000 Eisenstadt
T: 05 99 88
F: 05 99 88-7412
E: post.burgenland@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Kärnten

Kumpfgasse 23–25, 9020 Klagenfurt
T: 05 99 88
F: 05 99 88-5888
E: post.kaernten@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Niederösterreich

Daniel Gran-Straße 8/3,
3100 St. Pölten
T: 05 99 88
F: 05 99 88-7655
E: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz
T: 05 99 88
F: 05 99 88-4400
E: post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg
T: 05 99 88
F: 05 99 88-3499
E: post.salzburg@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8021 Graz
T: 05 99 88
F: 05 99 88-6899
E: post.steiermark@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Tirol

Herzog Friedrich-Straße 3,
6020 Innsbruck
T: 05 99 88
F: 05 99 88-7075
E: post.tirol@sozialministeriumservice.at
W: sozialministeriumservice.at

Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz

T: 05 99 88

F: 05 99 88-7205

E: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 05 99 88

F: 05 99 88-2266

E: post.wien@sozialministeriumservice.at

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

SERVICESTELLEN, LINKS UND WEBSEITEN

Sozialtelefon – Bürgerservice

Stubenring 1, 1010 Wien

T: 0800/20 16 11 gebührenfrei

F: 01/711 00-14266

E: sozialtelefon@sozialministerium.gv.at

sozialministerium.gv.at

W: sozialministerium.at

Pflegetelefon

Beratung für Pflegende

Stubenring 1, 1010 Wien

T: 0800/20 16 22 gebührenfrei

F: 0800/22 04 90 gebührenfrei

E: pflegetelefon@sozialministerium.at

sozialministerium.at

W: sozialministerium.at

(siehe auch Einschaltung)

Infoservice

W: infoservice.sozialministerium.at

(siehe auch Einschaltung)

Behindertenanwalt

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

Plattform für pflegende Angehörige

W: pflagedaheim.at

Online Ratgeber Feststellungsantrag

auf der Webseite des Sozialministeriums unter: Soziales / Menschen mit Behinderungen / Feststellungsantrag Online Ratgeber

W: <http://expert.bmask.gv.at/cgi-bin/expert/enb.cgi?SHOWMODE=o&WIZARD=FESTSTELLUNGSVERFAHREN&TRAEGER=DEFAULT&BEREICH=BMS>

Broschürenservice

Stubenring 1, 1010 Wien
T: 0800/20 20 74 gebührenfrei
E: broschuerenservice@sozialministerium.at
W: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at>

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
c/o Sozialministerium

Stubenring 1, 1010 Wien,
F: 01/718 94 70-2706
E: buero@monitoringausschuss.at
W: monitoringausschuss.at

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Schönbrunner Straße 119/13
Eingang: Am Hundsturm 7, 1050 Wien
T: 01/961 05 85-24
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

eAMS-Konto

Ihre persönlichen AMS-Daten
W: 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**

Dr.-Otto-Neurath-Gasse 1, 1220 Wien
T: 01/985 91 66-0
F: 01/985 91 66-62
E: office@wienwork.at
W: wienwork.at

ABC Service & Produktion Integrativer Betrieb GmbH

Schülerweg 50, 9020 Klagenfurt
T: 0463/354 40
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
F: 02622/213 39-33
E: office@gwwn.at
W: gwwn.at

Teamwork Holz- und
Kunststoffverarbeitung GmbH

Jaxstraße 10–12, 4020 Linz
T: 0732/65 34 92-22
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-Puntigam
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 46-0
F: 05242/647 46-730
E: buero@gwtirol.at
W: gwtirol.at

ARBEITSASSISTENZPROJEKTE
TECHNISCHE ASSISTENZ

Dabei – Dachverband berufliche
Integration Österreich

W: dabei-austria.at/

WITAF

Kleine Pfarrgasse 33, 1020 Wien
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
E: akmailbox@akwien.at
W: akwien.at

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Servicecenter**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
T: 01/534 44-39
E: servicecenter@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, 1014 Wien
T: 01/534 41-8520
E: office@lk-oe.at
W: lk-oe.at

Industriellenvereinigung Österreich

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien
T: 01/711 35-0
F: 01/711 35-2910
E: iv.office@iv-net.at
W: iv-net.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
HochschülerInnenschaft
Bundesvertretung**

Taubstummengasse 7–9, 4. Stock,
1040 Wien
T: 01/310 88 80-0
F: 01/310 88 80-36
E: oeh@oeh.ac.at
W: oeh.ac.at

**Zentral-Arbeitsinspektorat
Sozialministerium, Sektion
Arbeitsrecht
und Zentralarbeitsinspektorat**

Favoritenstraße 7, 1040 Wien
T: 01/711 00-64 14
F: 01/711 00-21 90
E: VII@sozialministerium.at
W: sozialministerium.at

**Arbeitsmarktservice
Bundesgeschäftsstelle**

Treustraße 35–43, 1200 Wien

T: 01/331 78-0

F: 01/331 78-150

E: ams.oesterreich@ams.at

W: ams.at

**BARRIEREFREIES BAUEN
INFORMATION ÜBER BERATUNGS-
STELLEN**

**Österreichische
Arbeitsgemeinschaft
für Rehabilitation (ÖAR)**




Stubenring 2/1/4, 1010 Wien


T: 01/513 15 33

F: 01/513 15 33-150

E: dachverband@oear.or.at

W: [oear.or.at/barrierefrei-gestalten/
barrierefrei-planen-und-bauen](http://oear.or.at/barrierefrei-gestalten/barrierefrei-planen-und-bauen)

Die Adressen der Sozialversicherungsanstalten finden Sie bitte im Heft  **EIN:BLICK 3 – Rehabilitation**, Sozialministerium sowie im  unter 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 Behinderung (Behörden, Beratungs- und Betreuungsstellen, Verbände, Vereinigungen, Selbsthilfegruppen, Interessenvertretungen etc.) finden Sie auf  infoservice.sozialministerium.at.

Broschüren, Informationsmaterial, Downloads

Folgende Publikationen mit dem Herausgeber: Sozialministerium sind kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter

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

Tel. unter 0800-20-20-74 oder

per E-Mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

- EINBLICK**
- 1 Kindheit und Jugend**
 - 2 Arbeit**
 - 3 Rehabilitation**
 - 4 Seniorinnen und Senioren**
 - 5 Pflege**
 - 6 Sozialentschädigung**
 - 7 Finanzielles**
 - 8 Gleichstellung**

7. Gesamtauflage 2015

NATIONALER AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012–2020
Strategie der Österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

NATIONALER AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012–2020
Leicht Lesen-Version

UN-KONVENTION – FOLDER + LL-VERSION
Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
IM TÄGLICHEN LEBEN
Folder + LL-Version

GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
IN DER ARBEITSWELT
Folder + LL-Version

SCHLICHTUNG UND MEDIATION IM
BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSRECHT
Folder + LL-Version

GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN
ÖSTERREICH – Leicht Lesen-Version

BUNDESWEITES ARBEITSMARKTPOLITISCHES
BEHINDERTENPROGRAMM 2014 bis 2017 (BABE)

BERICHT DER BUNDESREGIERUNG ÜBER DIE LAGE DER BEHINDERTEN MENSCHEN IN ÖSTERREICH 2008

BERICHT DER BUNDESREGIERUNG ÜBER DIE LAGE DER BEHINDERTEN MENSCHEN IN ÖSTERREICH 2008 – Leicht Lesen-Version

DIE EINSTELLUNG MACHT'S

Tipps und Informationen für Unternehmen zum Behindertengleichstellungsrecht

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich und Sozialministerium;
kostenlos erhältlich bei der Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich unter der Tel. 05 90 900-500 oder E-Mail: mSERVICE@wko.at oder <http://webshop.wko.at>

FRAUEN MIT BEHINDERUNG – 15 WEGE ZUR ARBEIT

Broschüre des Arbeitsmarktservice Österreich über Arbeit suchende Frauen mit Behinderung
Herausgeber: AMS Österreich
kostenlos erhältlich beim Downloadcenter des AMS Österreich unter ams.at/_docs/001_Frauenundbehinderung.pdf

RUND UM ARBEIT UND BEHINDERUNG

Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung
Herausgeber: AMS Österreich
kostenlos erhältlich beim Downloadcenter des AMS Österreich unter ams.at/_docs/001_Arbeit_und_Behinderung.pdf

UNTERWEGS ZU EINER BARRIEREFREIEN LEBENSWELT

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich und Sozialministerium;
als download erhältlich beim Broschürenservice des Sozialministeriums unter <https://broSCHUERENSERVICE.sozialministerium.at>

ANTIDISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Ein Ratgeber zum Erkennen und Bekämpfen von Diskriminierung im Betrieb

Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
erhältlich beim Bestellservice der AK unter E-Mail: bestellservice@akwien.at oder Fax 01/50165-3065 oder als download unter http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Antidiskriminierung_im_Betrieb.pdf

DAS STEUERBUCH 2015

Tipps für Lohnsteuerzahler und Lohnsteuerzahlerinnen.

Herausgeber: Bundesministerium für Finanzen, kostenlos erhältlich beim Bürgerservice unter der Telefonnummer 0810/001 228 oder im Internet unter bmf.gv.at/services/publikationen/BMF-Steuerbuch_2015_dt.pdf?4prf9f

UNTERNEHMEN SOZIAL – ARBEIT UND BEHINDERUNG

Beschäftigungspflicht – Förderungen – Tipps

Herausgeber: Territorialer Beschäftigungspakt, erhältlich unter der Telefonnummer 0662/80 42-3539 oder E-Mail: soziales@salzburg.gv.at oder als download unter salzburg.gv.at/unternehmensozial.pdf

Webseite ARBEIT & BEHINDERUNG

Arbeit und Behinderung ist eine gemeinsame Initiative von ÖGB, Industriellenvereinigung, WKO, AK, AMS, AUVA, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, ÖAR, Sozialministeriumservice und Sozialministerium
Ziel ist, aufzuzeigen, wie Menschen mit Behinderung Beschäftigung finden und so besser in die Gesellschaft integriert werden können unter arbeitundbehinderung.at

Die Informationsplattform des Sozialministeriums

infoservice.sozialministerium.at

sozial
MINISTERIUM

Informationen und Orientierungshilfe über die Dienstleistungsangebote von Organisationen und Einrichtungen im sozialen Bereich in Österreich



Österreich sozial

Die größte Datensammlung sozialer Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet informiert über

- Vereine und Verbände
- Selbsthilfegruppen
- Interessenvertretungen
- Wohlfahrtseinrichtungen
- Behörden
- und viele andere mehr.



Soziale Dienste

bietet einen Überblick über das bundesweite Angebot an Mobilen Sozialen Diensten, wie z.B. 24-Stunden-Betreuung, Heimhilfe, Hauskrankenhilfe, Essen auf Rädern und vieles andere mehr.



Alten- und Pflegeheime

stellt Informationen über das umfangreiche Angebot an stationären Altenwohn- und -Pflegerichtungen, sowie Betreutem Wohnen in ganz Österreich zur Verfügung.



[sozialministerium.at](https://infoservice.sozialministerium.at)



facebook.com/sozialministerium

Österreichweite Information rund um die **Pflege zu Hause**

Informationen zu

- Pflegegeld und sozialversicherungsrechtliche Absicherung
- 24-Stunden-Betreuung
- Hilfsmittel, Heilbehelfe, Therapien
- Urlaub und Kurzzeitpflege, stationäre Pflege

Weitere Angebote

- Hospiz und Familienhospizkarenz
- Pflegekarenz, Pflegezeit, Pflegekarenzgeld
- Kursangebote für Angehörige und Selbsthilfegruppen
- Mobile Soziale Dienste



über 890

Alten- und Pflegeheime *in ganz Österreich*

sozial
MINISTERIUM

Alle Informationen zu Alten- und
Pflegeheimen finden Sie auf:
infoservice.sozialministerium.at



Jetzt bestellen unter der kostenlosen Broschürenservicenummer des Sozialministeriums: **0800 20 20 74** oder per E-Mail unter: **broschuerenservice@sozialministerium.at**



[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)



facebook.com/sozialministerium

- Band 1 Kindheit und Jugend
- Band 2 Arbeit
- Band 3 Rehabilitation
- Band 4 Seniorinnen und Senioren
- Band 5 Pflege
- Band 6 Sozialentschädigung
- Band 7 Finanzielles
- Band 8 Gleichstellung

EINBLICK



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



**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 – 0

sozialministerium.at