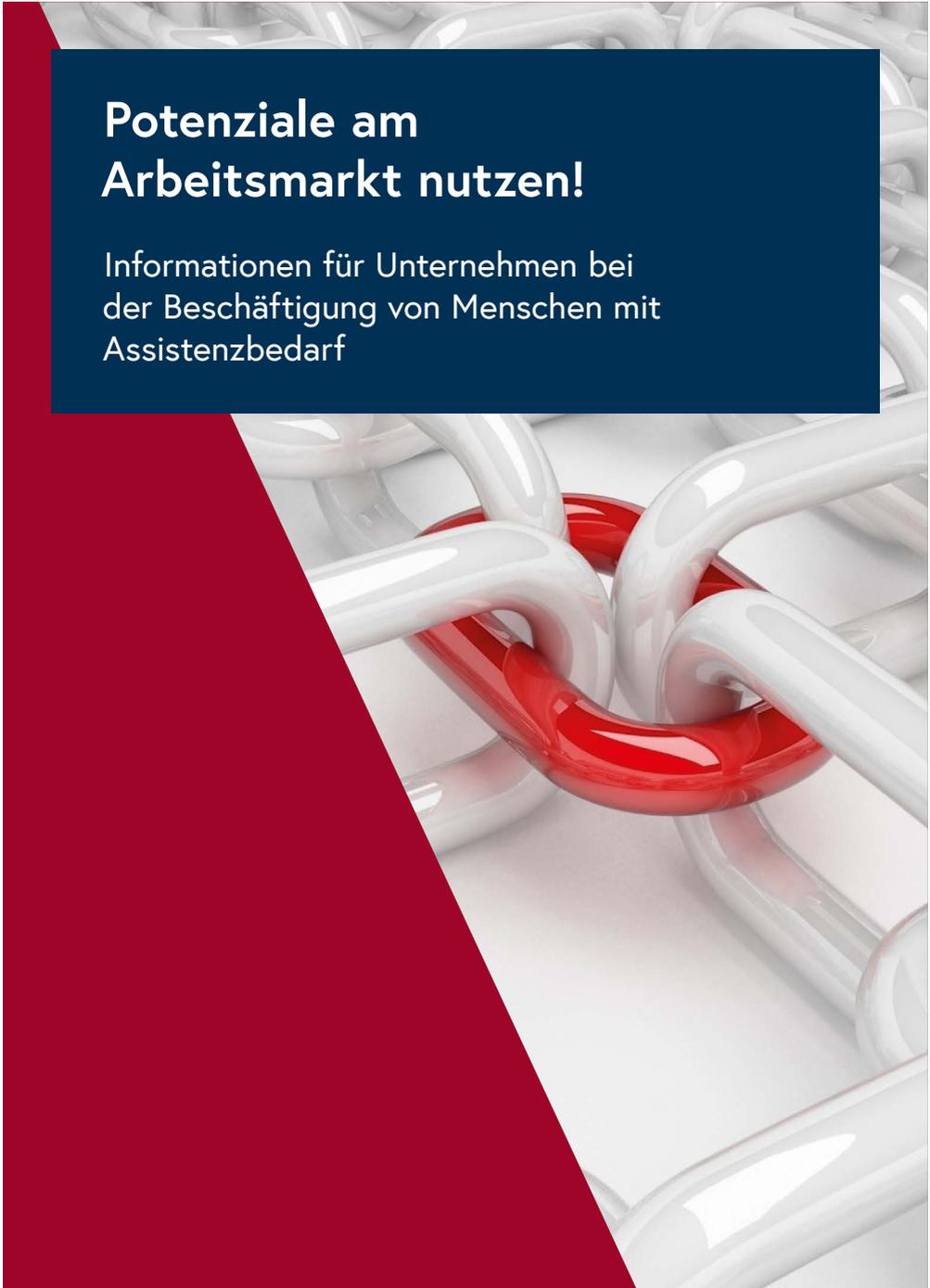


Potenziale am Arbeitsmarkt nutzen!

Informationen für Unternehmen bei
der Beschäftigung von Menschen mit
Assistenzbedarf



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice)
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
05 99 88
sozialministeriumservice.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktion: Sozialministeriumservice

Coverbild: © CM Creative

Bild Seite 34: © SEE`YA - Peter Garmusch

Sonstige Bilder: © CM Creative

Layout: CM Creative Werbeagentur

Druck: Geschützte Werkstätten – Integrative Betriebe Salzburg GmbH

Stand: September 2019

Alle Rechte vorbehalten:

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

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

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice sowie unter www.sozialministeriumservice.at.

Einleitung	4
1 Rechtliches	6
1.1 Begünstigte Behinderte.....	8
1.2 Beschäftigungspflicht & Ausgleichstaxe	9
1.3 Abgaben- und Steuervorteile.....	9
1.4 Kündigung ist möglich.....	10
2 Förderungen	14
2.1 Arbeit und Ausbildung.....	16
2.2 Lohnförderungen des Sozialministeriumservice.....	18
2.3 Lohnförderung des Arbeitsmarktservice.....	21
2.4 Mobilitätsförderungen.....	22
2.5 Selbständige Unternehmerinnen und Unternehmer.....	24
3 Unterstützungsstrukturen	27
3.1 Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA).....	28
3.2 Ausbildung bis 18.....	32
3.3 Sonstige Unterstützungen.....	33
4 Gesunde Arbeitswelt	35
4.1 fit2work – Beratung für Personen und Betriebe.....	36
5 Behinderung als Einstellungssache	38
5.1 GLEICHSTELLUNG – DER MENSCH ZÄHLT.....	39
5.2 UN-KONVENTION.....	42
5.3 Diversity & CSR – Vielfalt in Betrieben fördern.....	42
5.4 Barrierefreie Betriebe und Dienstleistungen.....	43
Adressenverzeichnis	46

Einleitung

Sehr geehrte Unternehmer und Unternehmerinnen!

Sehr geehrte Dienstgeber und Dienstgeberinnen!

Immer mehr Unternehmen erkennen und schätzen die Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung und/oder einer anderen Benachteiligung. Sie haben sich für eine berufliche Integration von Menschen mit Behinderung/Benachteiligung entschieden und sich mit diesem vielfältigen Thema befasst. Vielfältig, weil sie Menschen in verschiedenen Lebensphasen und Berufen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen aber auch individuellen Fähigkeiten begegnen.

Dieser Vielfältigkeit tragen zahlreiche Fördermaßnahmen Rechnung, die Unternehmen bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung/Benachteiligung in Anspruch nehmen können.

Die öffentliche Hand erbringt umfangreiche Leistungen durch unterschiedliche Organisationen und Anbieterinnen sowie Anbietern, um Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung von Fragen zum Thema Arbeit und Behinderung kompetent und effizient zu unterstützen. Bei konkreten Anliegen vor und während der Beschäftigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit Behinderung/Benachteiligung werden Sie rasch und unbürokratisch unterstützt, um eine individuelle Lösung zu finden.

Mit dieser Broschüre wollen wir Ihnen ein Angebot in mehrfacher Hinsicht machen:

- Wir stellen Ihnen in dieser Publikation die wesentlichen rechtlichen Bestimmungen und unsere Förderleistungen im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung/Benachteiligung vor.

- Wir stehen Ihnen als Ansprechstelle zum Thema berufliche Integration zur Verfügung und unterstützen Sie bei Ihren Anliegen und Fragen in konkreten Einzelfällen durch Beratung aufgrund unserer langjährigen Erfahrung.

Wir freuen uns, Ihnen auf diesem Weg „Behinderung/Benachteiligung als Einstellungssache“ näher zu bringen und unterstützen Sie gerne dabei, Menschen mit Behinderung/Benachteiligung in Ihr Unternehmen aufzunehmen, um damit allen Beteiligten neue Möglichkeiten zu eröffnen.

Für weitere Informationen stehen Ihnen die Landesstellen des Sozialministeriumservice österreichweit unter 05 99 88 oder im Internet unter www.sozialministeriumservice.at zur Verfügung.

Für Ihre Meinung oder Anregungen zur Broschüre sind wir natürlich dankbar. Senden Sie uns einfach ein E-Mail auf post@sozialministeriumservice.at.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Erfolg und freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

Ihr Sozialministeriumservice

1

Rechtliches



1.1 Begünstigte Behinderte

Begünstigte Behinderte sind Personen mit einem vom Sozialministeriumservice bescheidmäßig festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 %.

Diese Personen müssen

- österreichische Staatsangehörige oder
- Bürgerinnen oder Bürger der Europäischen Union,
- EWR-Bürgerinnen oder -Bürger (darin inkludiert EU-Bürger/Bürgerin) oder
- Schweizer Bürgerinnen/Bürger oder Angehörige,
- Drittstaatsbürgerinnen und -bürger, die berechtigt sind, sich dauerhaft in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, soweit sie nach geltendem Recht österreichischen Staatsangehörigen gleichzustellen sind oder
- Flüchtlinge sein, denen dauerhaft Asyl gewährt wurde.

Ausnahme:

Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten und Pensionistinnen und Pensionisten

Für begünstigte Behinderte gilt der besondere Kündigungsschutz (Seite 9) und sie können Anspruch auf einen Zusatzurlaub haben, sofern dies im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder in der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist.

Auf den Gesundheitszustand von begünstigten Behinderten ist besondere Rücksicht zu nehmen.

1.2 Beschäftigungspflicht & Ausgleichstaxe

Alle Dienstgeber und Dienstgeberinnen, die im Bundesgebiet fünf- und zwanzig oder mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, müssen auf je fünf und zwanzig Beschäftigte einen begünstigten Behinderten oder eine begünstigte Behinderte einstellen (Paragraph 1 Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG).

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch das Sozialministeriumservice alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben (Paragraph 9 BEinstG).

Die Höhe der Ausgleichstaxe für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, richtet sich nach dem Beschäftigtenstand des Unternehmens:

Stufe 1: 25-99 Beschäftigte, Stufe 2: 100-399 Beschäftigte und Stufe 3: 400 und mehr Beschäftigte (Paragraph 9 Abs. 2 BEinstG).

Eine jährliche Valorisierung wird durch das Sozialministerium vorgenommen. Die aktuelle Höhe der Ausgleichstaxe ist auf sozialministeriumservice.at abrufbar.

1.3 Abgaben- und Steuervorteile

Als Unternehmerin oder Unternehmer entfallen für jeden begünstigten behinderten Mitarbeiter und jede begünstigte behinderte Mitarbeiterin:

- DG-Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds;
- die im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetz auf „begünstigte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ entfallenden Teile der Lohn- und Gehaltssumme des kammerumlagenpflichtigen Betriebes (diese sind bei der gem. § 122 Abs. 7 WKG durchzuführenden Berechnung der KU 2 nicht in Ansatz zu bringen);



Insgesamt können sich für das Unternehmen monatliche Einsparungen von etwa EUR 400,00 pro begünstigt behinderten Mitarbeiter oder begünstigt behinderter Mitarbeiterin ergeben.

1.4 Kündigung ist möglich

Wie bei jedem anderen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin auch, kann es unter Umständen einmal unerlässlich sein, eine Kündigung auszusprechen. Aufgrund der erschwerten Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt sieht der Gesetzgeber im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes einen besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte vor.

Kündigungsschutz

Die Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes hängt vom Zeitpunkt ab, ab dem ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin bei seinem/ihrer Dienstgeber oder seiner/ihrer Dienstgeberin beschäftigt ist.

Dienstverhältnis vor 1.1.2011

Begünstigte Behinderte, deren Dienstvertrag (DV) vor dem 01.01.2011 begründet wurde, haben jedenfalls einen besonderen Kündigungsschutz.

Dienstverhältnis ab 1.1.2011

- Menschen mit Behinderung, deren DV nach dem 31.12.2010 begründet wurde, die zuvor aber bereits begünstigt waren, haben erst nach vier Jahren einen besonderen Kündigungsschutz.
- Bei nichtbegünstigten Personen, deren DV nach dem 31.12.2010 neu begründet wurden, tritt der besondere Kündigungsschutz ab Eintritt der Begünstigten-Eigenschaft, frühestens aber nach 6 Monaten ab Beginn des DV, ein.

Innerhalb dieser Fristen besteht kein Unterschied zur Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ohne Behinderung. Ist der Kündigungsschutz einmal wirksam, muss die Dienstgeberin oder der Dienstgeber vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses beim Sozialministeriumservice einholen.

Keine Unterschiede gelten für:

- berechnete fristlose Entlassung,
- einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses,
- Kündigung durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer,
- berechtigter Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers.

Kündigungsverfahren

Ist das Aussprechen einer Kündigung unerlässlich, müssen Sie als Dienstgeberin oder Dienstgeber zuvor beim Sozialministeriumservice einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung einbringen. Anschließend wird eine mündliche Verhandlung anberaumt, zu der Dienstgeberin oder Dienstgeber, Dienstnehmerin oder Dienstnehmer, eine Betriebsrätin oder ein Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson eingeladen werden. Hier können alle Beteiligten

ihre Ansicht zur Kündigung einbringen. Meist werden hier sogenannte „Beweismittel“ notwendig.

Das können Zeuginnen und/oder Zeugen, Urkunden oder ein Lokalaugenschein, am häufigsten jedoch ein Sachverständigengutachten zum Thema Arbeitsfähigkeit und eventuelle Einschränkungen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers sein. Nach Abschluss der Verhandlung und Einholung der Beweismittel wird der Akt dem Behindertenausschuss vorgelegt. Der Behindertenausschuss besteht aus:

- Sozialministeriumservice (Vorsitz),
- Wirtschaftskammer,
- Arbeiterkammer,
- Arbeitsmarktservice,
- drei Vertreterinnen und/oder Vertretern der organisierten Behinderten (zwei des Kriegsoffer- und Behindertenverbands, eine oder einer des Österreichischer Zivilinvalidenverbands).

Zustimmung zur Kündigung

Der Behindertenausschuss muss zumindest in folgenden drei Fällen, die im Gesetz demonstrativ aufgezählt sind, dem Antrag zustimmen:

1. Wenn der Tätigkeitsbereich der begünstigt behinderten Person entfällt und der Dienstgeber oder die Dienstgeberin nachweist, dass diese Person trotz einer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
2. Wenn der begünstigt Behinderte oder die begünstigt Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber oder die Dienstgeberin nachweist, dass die Person trotz einer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.

3. Der begünstigte Behinderte oder die begünstigte Behinderte ihm bzw. ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Ist der Fall nicht so eindeutig, hat der Behindertenausschuss abzuwägen, ob aufgrund der Gesamtsituation im betrieblichen Umfeld und im sozialen Umfeld des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin eher eine Weiterbeschäftigung oder dem bzw. der Beschäftigten eher die Kündigung zugemutet werden kann.

In Ausnahmefällen kann die Zustimmung auch im Nachhinein erteilt werden. Nämlich dann, wenn der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin nicht wissen konnte, dass der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin zum Personenkreis der begünstigten Behinderten gehört und auch sonst schwerwiegende Gründe vorhanden sind (nahe an einer Entlassung oder starke Einschränkung des Betriebes).

Die Entscheidung des Behindertenausschusses wird beiden Parteien per Bescheid zugestellt. Gegen diesen kann eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erfolgen.

2

Förderungen

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, können Förderungen in Anspruch nehmen.

Individualförderungen können im Bereich

- Arbeit und Ausbildung,
- Lohnförderung,
- Mobilität, und
- Selbständige Unternehmer und Unternehmerinnen gewährt werden.

Bei Fragen zur Förderbarkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wenden Sie sich bitte an eine der Landesstellen des Sozialministeriumservice. Grundsätzlich besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

Einschränkungen für öffentliche Institutionen

Der Bund, die Länder und Rehabilitationsträger (zum Beispiel das Arbeitsmarktservice oder die Sozialversicherungsträger), Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände mit 400 oder mehr Beschäftigten, politische Parteien und Parlamentsklubs können arbeitsplatzbezogene Förderungen nur unter folgenden Bedingungen erhalten:

- bei einem Grad der Behinderung von mindestens 70 vom Hundert oder
- bei einer schwerwiegenden Sinnesbehinderung, die nicht durch Seh- oder Hörbehelfe kompensiert werden kann und
- bei Begründung eines neuen Arbeitsplatzes, wenn dieser ohne die Förderung nicht erlangt werden könnte.

2.1 Arbeit und Ausbildung

Technische Arbeitshilfen

Zur Beschaffung und Instandsetzung von unmittelbar mit der Berufsausübung zusammenhängenden, die Behinderung ausgleichenden technischen Arbeitshilfen sowie zur Ausbildung im Gebrauch dieser Arbeitshilfen können die Kosten bis zur vollen Höhe übernommen werden.

Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Dienstgeber und Dienstgeberinnen können Zuschüsse oder Sachleistungen zur Schaffung neuer geeigneter Arbeits- oder Ausbildungsplätze 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 enden würde.

Die dienstgebende Person hat sich grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten zu beteiligen. Die Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

Schulungskosten

Zur Erlangung eines Arbeitsplatzes bzw. bei der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder zur Sicherung eines Arbeitsplatzes können Kosten für externe Schulungen, Weiterbildungen oder Arbeitserprobungen übernommen werden, sofern sie nicht von anderen Kostenträgern (zum Beispiel vom Arbeitsmarktservice) oder vom Dienstgeber oder der Dienstgeberin finanziert werden.

Nichtbehinderungsbedingte Schulungskosten zur Sicherung eines Arbeitsplatzes können bis zu 50 % ersetzt werden.

Ausbildungsbeihilfen

Für den behinderungsbedingten Mehraufwand bei einer Schul- oder Berufsausbildung kann eine Ausbildungsbeihilfe gewährt werden.

Höhe des Zuschusses

Kosten können in Höhe der Ausgleichstaxe, bei nachweisbar höheren Kosten bis zur Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe monatlich ersetzt werden.

Bemessen wird nach dem behinderungsbedingten Mehraufwand.

Dauer des Zuschusses

Die Dauer des Zuschusses beträgt ein Schul-, Studien- oder Lehrjahr. Eine Verlängerung auf den gesamten Ausbildungszeitraum ist möglich.

Gebärdensprachdolmetschkosten

Für Gehörlose und hochgradig Schwerhörige können Dolmetschkosten für berufliche Angelegenheiten übernommen werden. Dolmetschkosten für Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können dann gefördert werden, wenn sie zur Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes erforderlich sind.

Förderfähig ist auch die Leistung von Schriftdolmetschern und Schriftdolmetscherinnen, die eine vom Sozialministeriumservice anerkannte, zertifizierte Ausbildung absolviert haben.

2.2 Lohnförderungen des Sozialministeriumservice

Inklusionsbonus für Lehrlinge

Der Inklusionsbonus unterstützt Betriebe bei der Aufnahme von Lehrlingen mit Behindertenpass. Diese Unterstützung ist während der gesamten Dauer der Lehrzeit möglich. Das Alter der Lehrlinge spielt keine Rolle.

Die Höhe des Bonus richtet sich nach der jeweils gültigen Ausgleichstaxe.

Die Auszahlung erfolgt jährlich im Nachhinein.

Der Inklusionsbonus kann für Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisse, die ab 01.07.2019 beginnen, beantragt werden. Die Antragstellung ist ab 01.10.2019 beim Sozialministeriumservice möglich.

Der Inklusionsbonus kann maximal für 12 Monate rückwirkend gewährt werden. Für jeden Lehrling mit einem bescheidmäßig festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 % erhält ein Unternehmen vom Sozialministeriumservice eine Prämie in der Höhe der jeweils gültigen Ausgleichstaxe.

Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus

Hat ein Unternehmen für eine begünstigt behinderte Person (Grad der Behinderung von mindestens 50 vom Hundert) bereits eine Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice bezogen, ist im Anschluss daran der Bezug einer Inklusionsförderung für einen Zeitraum von 12 Monaten möglich.

Nicht-einstellungspflichtige Unternehmen können eine InklusionsförderungPlus erhalten.

Ein Antrag auf Inklusionsförderung bzw. auf InklusionsförderungPlus ist innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der AMS-Eingliederungsbeihilfe zu stellen. Der Antrag sollte aber möglichst mit Auslaufen der AMS-Eingliederungsbeihilfe gestellt werden, damit die Inklusionsförderung bzw. die InklusionsförderungPlus direkt an die AMS-Eingliederungsbeihilfe anknüpfen kann.

Es können sowohl befristete als auch unbefristete Dienstverhältnisse gefördert werden.

Der Bezug einer Inklusionsförderung sowie einer InklusionsförderungPlus kann ab dem Auslaufen der AMS-Eingliederungsbeihilfe erfolgen, frühestens jedoch ab dem 7. Monat nach dem Beginn des Dienstverhältnisses.

Die Höhe der Inklusionsförderung beträgt 30 % des Bruttogehalts ohne Sonderzahlungen. Die monatliche Obergrenze beträgt € 1.000,-. Das Bruttogehalt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, damit eine Inklusionsförderung zuerkannt werden kann.

Die Höhe der InklusionsförderungPlus beträgt 30 % des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen und 25 % Zuschlag zur Inklusionsförderung. Die monatliche Obergrenze beträgt demnach € 1.250,-. Das Bruttogehalt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, damit eine InklusionsförderungPlus zuerkannt werden kann.

Beispiel: Das Bruttogehalt beträgt 2.000 Euro. Die Inklusionsförderung beträgt 600 Euro (30 % von 2.000 Euro). Die InklusionsförderungPlus beträgt 750 Euro (30 % von 2.000 Euro + 25 % von 600 Euro).

Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich halbjährlich ab der Förderungszusage.

Was passiert, wenn keine AMS-Eingliederungsbeihilfe gewährt wird?

Wurde seitens des AMS **keine** Eingliederungsbeihilfe gewährt und liegen somit die Voraussetzungen für eine **Inklusionsförderung** oder eine **InklusionsförderungPlus** nicht vor, kann wie bisher ein **Lohnkostenzuschuss** ab dem **13. Monat** nach Beginn des Dienstverhältnisses zuerkannt werden, in Ausnahmefällen auch davor, frühestens aber ab dem **7. Monat** nach Beginn des Dienstverhältnisses.

Wurde seitens des AMS eine Eingliederungsbeihilfe gewährt und liegt bei der Dienstnehmerin oder beim Dienstnehmer weiterhin die begünstigte Behinder-

teneigenschaft sowie eine **behinderungsbedingte Leistungseinschränkung** vor, kann im Anschluss an die **Inklusionsförderung** bzw. **Inklusionsförderung-Plus** ein **Lohnkostenzuschuss** vom Sozialministeriumservice zuerkannt werden.

Lohnkostenzuschuss

Ein Lohnkostenzuschuss kann bei Beschäftigung begünstigter Behinderter zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen gewährt werden. Voraussetzung ist eine Leistungsminderung.

Höhe des Zuschusses

Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50 %. Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss bis zu 50 % der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch monatlich EUR 700,-.

Sicherungszuschuss

Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, kann für die Zeit der Gefährdung ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden.

Voraussetzung

Voraussetzung ist die Gefährdung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes; Zuschussdauer maximal drei Jahre.

Höhe des Zuschusses

Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50 %. Der Zuschuss beträgt maximal 50 % der Bemessungsgrundlage bis zu einer Höhe von EUR 700,00.

Dauer des Zuschusses

Bei einer besonderen Gefährdungssituation kann der maximale Bewilligungszeitraum

- bei Jugendlichen bis 24 Jahre mit einem besonderen Nachreifungsbedarf,
 - Menschen ab Absolvierung des 50. Lebensjahres und
 - Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen
- auf bis zu insgesamt fünf Jahre erstreckt werden.

2.3 Lohnförderung des Arbeitsmarktservice



Eingliederungsbeihilfe („Come Back“)

Gefördert werden kann das Arbeitsverhältnis von vorgemerkten Arbeitslosen ab 45 Jahren und von Arbeitssuchenden, die mindestens 6 Monate (bei Personen unter 25 Jahren) bzw. 12 Monate (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Förderung auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z. B. Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen oder Ausbildungsabsolventen bzw. -absolventinnen mit fehlender betrieblicher Praxis), gewährt werden.

Regional unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen sind möglich. Die Förderungshöhe und Förderungsdauer wird im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen AMS und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber vereinbart.

Kontakt: Regionale Geschäftsstellen des AMS

2.4 Mobilitätsförderungen

Orientierungs- und Mobilitätstraining

Förderungen für ein Orientierungs- und Mobilitätstraining sowie für ein Training zur Erlangung von kommunikations- und lebenspraktischen Fähigkeiten können Menschen mit Behinderung gewährt werden, sofern sie solcher Schulungsmaßnahmen bedürfen.

Anschaffung eines Assistenzhundes

Eine Förderung zur Anschaffung eines Assistenzhundes können Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % erhalten, sofern dieser für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit zur Erhöhung ihrer Mobilität benötigt wird.

Als Assistenzhunde gelten Blindenführhunde, Servicehunde und Signalthunde. Eine Zuwendung für Therapiehunde kann nicht erfolgen.

Der Zuschuss ist bei Blindenführhunden mit maximal Euro 30.000,-, bei Service- und Signalthunden mit maximal Euro 10.000,- begrenzt.

Mobilitätzuschuss

Für einen behinderungsbedingten Mehraufwand bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit kann an begünstigte Behinderte – bei Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel – einmal jährlich ein pauschalierter Zuschuss gewährt werden.

Zuschuss zur Erlangung der Lenkerberechtigung

Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % – bei Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel – kann ein Zuschuss zur Erlangung der Lenkerberechtigung gewährt werden.

Höhe des Zuschusses: maximal 50 % der Kosten.

Zuschuss zum Erwerb eines Kraftfahrzeugs

Für die Suche nach einem Arbeitsplatz, den Antritt oder die Ausübung einer Beschäftigung kann ein Zuschuss zum Erwerb eines Kraftfahrzeugs gewährt werden. Ebenfalls förderbar sind geleaste oder führerscheinfreie Fahrzeuge.

Voraussetzungen

- Grad der Behinderung von mindestens 50 %
- Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel (Eintragung im Behindertenpass erforderlich)
- Unterschreitung der Einkommensgrenze in Höhe der 12-fachen Ausgleichstaxe monatlich, pro unterhaltsberechtigter Person steigert sich dieser Betrag um 10 %
- eine Lenkberechtigung, außer wenn dies behinderungs- oder altersbedingt nicht möglich ist. In diesem Fall ist der Transport durch eine andere Person zulässig, wenn der PKW überwiegend für den Menschen mit Behinderung verwendet wird.
- Rechnung und Zulassung des Kraftfahrzeugs auf die Person, die den Antrag stellt, auch wenn der Mensch mit Behinderung nicht selbst lenkt
- Ablauf von fünf Jahren seit der letzten Förderung (Ausnahmen bei vorzeitiger Unbrauchbarkeit des Kraftfahrzeugs oder bei behinderungsbedingten Gründen)

Höhe des Zuschusses

maximal in Höhe der 9-fachen Ausgleichstaxe zuzüglich behinderungsbedingt erforderliche Adaptierungen. Für Leasingfahrzeuge wird der Zuschuss gesondert berechnet.

Sonstige Kosten

Zuschüsse können auch zu behinderungsbedingten Mehraufwendungen im Zusammenhang mit der Fahrt zum Arbeitsplatz oder zur Ausübung einer Beschäftigung gewährt werden.

2.5 Selbständige Unternehmerinnen und Unternehmer

Unternehmer und Unternehmerinnen mit einem Grad der Behinderung von 50 % können zur Gründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit und zur Abgeltung eines laufenden behinderungsbedingten Mehraufwands Zuschüsse erhalten.

Hilfe zur wirtschaftlichen Selbständigkeit

Bei der Gründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit können Menschen mit Behinderung Zuschüsse gewährt werden.

Voraussetzungen für die Förderung

- Verbesserung der wirtschaftlichen Lage von Behinderten
- Vorliegen der für die angestrebte Tätigkeit erforderlichen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen
- Sicherstellung des Lebensunterhaltes von Behinderten und deren unterhaltsberechtigten Angehörigen

Höhe des Zuschusses

50 % der getätigten Ausgaben in der Gründungsphase. Die maximale Zuschusshöhe ist mit der 100-fachen Ausgleichstaxe begrenzt.

Anträge sind grundsätzlich vor Realisierung des Vorhabens einzubringen. Eine Entscheidung über die konkrete Höhe der Förderung ist jedoch erst nach Umsetzung des Vorhabens möglich.

Überbrückungszuschuss

Zweck dieses Zuschusses ist die Sicherung bereits bestehender selbständiger Erwerbstätigkeiten von Menschen mit Behinderung.

Voraussetzungen für die Förderung

Diese Förderung erhalten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, die entweder

- als Einzelunternehmer oder Einzelunternehmerinnen tätig sind oder
- einen landwirtschaftlichen Betrieb führen und dort ausschließlich Familienmitglieder (im Sinne der Mitversicherung gemäß § 2 BSVG) beschäftigen oder den Betrieb (im Sinne von §§ 2a und 2b BSVG) gemeinsam führen.

Für diese Personengruppen gilt außerdem, dass (sie):

- nicht der Bilanzierungspflicht (im Sinne des § 189 Abs. 1 des Unternehmensgesetzbuchs (UGB)) unterliegen oder von der Bilanzierungspflicht (gemäß § 189 Abs. 4 UGB) befreit sind,
- deren Jahresumsatz den erhöhten Schwellenwert (gemäß § 189 Abs. 2 Z 2 UGB) nicht überschreitet,
- mit einem behinderungsbedingten Mehraufwand konfrontiert sind, der eine maßgebliche Belastung für die unternehmerische Tätigkeit darstellt.

Das Vorliegen der Fördervoraussetzungen muss durch Unterlagen belegt werden.

Höhe des Zuschusses

Die monatlichen Förderungen werden pauschal in Höhe der Ausgleichstaxe gewährt.

Die Abgeltung kann bei besonderen Umständen verdoppelt werden, wenn die selbständige Person

- regelmäßig nicht mehr als ein halbes Vollzeitäquivalent als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin beschäftigt ist,
- durch eine längere Abwesenheit (Krankenstand, Kuraufenthalt), die mit der Behinderung zusammenhängt, eine Ersatzkraft einstellen muss und
- der Bestand des Unternehmens durch die Abwesenheit gefährdet wäre.
- Verdoppelt wird jedoch nur für die Dauer der Gefährdung.

Dauer der Förderung

Die Förderung wird jeweils für höchstens sechs Monate gewährt. Sie kann bei gleichbleibenden Voraussetzungen jedoch erneut gewährt werden.

Kleinstunternehmer und Kleinstunternehmerinnen

Kleinstunternehmern und Kleinstunternehmerinnen können zur Absicherung ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit anfallende Kosten notwendiger externer Schulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen ersetzt werden.

Nichtbehinderungsbedingte Schulungskosten können bis zu 50 % ersetzt werden (siehe auch Seite 15 – Schulungskosten)

Förderungen für bauliche Maßnahmen

Notwendige Umgestaltungen in Häusern oder in Geschäftslokalen sind meist mit finanziellem Aufwand verbunden. Staatliche Einrichtungen bieten folgende Unterstützung an:

- günstige Darlehen,
- einmalige Zuschüsse,
- andere Tilgungserleichterungen.

Wichtig bei allen Förderungen für Barrierefreiheit:

Beginnen Sie erst dann mit den Bauarbeiten oder der Umgestaltung, wenn Ihr Förderungsansuchen positiv erledigt ist!

Mehr dazu im Bereich Barrierefreie Betriebe und Dienstleistungen (Seite 42)

3 Unterstützungs- strukturen



Eine Vielzahl an Unterstützungsleistungen für Menschen mit Assistenzbedarf wird in Form von vom Sozialministeriumservice finanzierten Arbeitsmarktprojekten angeboten.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern und bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

Ein Großteil dieser Arbeitsmarktprojekte ist im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) zusammengefasst.

Zudem stehen Menschen mit Assistenzbedarf Qualifizierungsprojekte, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und andere österreichweite und regionale Angebote zur Verfügung.



3.1 Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)

Im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) sind derzeit fünf Unterstützungsleistungen zusammengefasst, die vom Sozialministeriumservice finanziert und von verschiedenen Projektträgerinnen und -trägern österreichweit angeboten werden.



Alle Angebote können von den betroffenen Personen (Jugendliche, Angehörige, Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Dienstgeber und Dienstgeberinnen) kostenlos genutzt werden.

Infos unter www.neba.at

Jugendcoaching

Jugendcoaching unterstützt Jugendliche ab Ende der Schulpflicht an der Schnittstelle Schule und Beruf.



In enger Zusammenarbeit mit Schulen und außerschulischen Angeboten hilft es jungen Menschen, einen individuell passenden Bildungsweg oder Berufsweg einzuschlagen.

Was will das Jugendcoaching?

Jugendcoaching zielt darauf ab, ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen Perspektiven aufzuzeigen, die ihren Fähigkeiten entsprechen. Dies geschieht durch Beratung, Begleitung und Case Management. Durch individuelle Unterstützungspakete soll die Leistungsfähigkeit gefördert werden. So wird die anschließende Aufnahme in die bestmögliche arbeitsmarktpolitische Maßnahme vorbereitet.

Wer kann das Jugendcoaching nützen?

- Jugendliche, die die Schule oder andere arbeitsmarktbezogene Angebote bereits abgebrochen haben
- Jugendliche, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen oder keinen Abschluss zu erlangen
- Jugendliche mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf

Produktionsschule

Die Produktionsschule ist ein Angebot, das an das Jugendcoaching anschließt. Es ist als Nachreifungsprojekt angelegt.



Junge Menschen mit fehlenden sozialen Kompetenzen und Kulturtechniken sollen die Möglichkeit bekommen, versäumte Basisqualifikationen und Social Skills nachträglich zu erwerben. Die Produktionsschule wird in ganz Österreich angeboten.

Was will die Produktionsschule?

Die Produktionsschule soll Jugendlichen ermöglichen, über einen (Wieder-)Einstieg in den Ausbildungsbereich höhere Qualifikationen zu erlangen und so mittelfristig am österreichischen Arbeitsmarkt teilzuhaben.

Wer kann die Produktionsschule nützen?

Die Produktionsschule wendet sich an Jugendliche

- bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. vollendeten 24. Lebensjahr,
- mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung, sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen,
- die eine Berufsausbildung machen wollen,
- deren Berufswunsch klar und realisierbar scheint.

Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz unterstützt Jugendliche mit Behinderung oder anderen Vermittlungshemmnissen bei der betrieblichen Ausbildung.



Sie begleitet die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule.

Was bietet die Berufsausbildungsassistenz?

Zwei neue Wege der Berufsausbildung für Jugendliche, die auf Grund ihrer Einschränkungen keine reguläre Lehre machen können:

- das Erlernen eines Lehrberufs mit verlängerter Lehrzeit,
- die Teilqualifikation in einem Lehrberuf: Teile eines oder mehrerer Lehrberufe werden erlernt.

Womit unterstützt die Berufsausbildungsassistenz?

Die Berufsausbildungsassistenz unterstützt die Jugendlichen und deren Ausbildungsbetriebe unter anderem mit:

- Erstellung eines Ausbildungsplans,
- Begleitung während der gesamten Ausbildung bis zur Abschlussprüfung,
- Hilfestellung bei Konflikten am Arbeitsplatz.

Arbeitsassistenz

Ein Schwerpunkt der Arbeitsassistenz liegt in der Begleitung der beruflichen (Erst-)Integration von Personen mit Assistenzbedarf.



Eine zweite Funktion der Arbeitsassistenz ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.

An wen richtet sich das Angebot?

- an Menschen mit Behinderung und Jugendliche mit Assistenzbedarf
- an Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollen

Was bietet die Arbeitsassistenz?

- Beratung und Betreuung zur Erlangung von Arbeitsplätzen
- Beratung und Betreuung zur Erhaltung von gefährdeten Arbeitsplätzen
- Hilfestellung bei Konflikten am Arbeitsplatz
- Abklärung der beruflichen Perspektiven

- Beratung von Dienstgebern und Dienstgeberinnen sowie betrieblichen Helfern und Helferinnen
- Zusammenarbeit mit sämtlichen Einrichtungen, Behörden und Institutionen, die bei der Sicherung des Arbeitsplatzes kompetente Hilfe leisten

Jobcoaching

Beschäftigte mit Behinderung werden von externen Betreuenden individuell im Unternehmen eingeschult, sodass betriebseigenes Personal entlastet wird.



Der neue Mitarbeiter bzw. die neue Mitarbeiterin werden in die betriebliche Struktur und Kultur eingeführt und der Kontakt mit den Kollegen und Kolleginnen wird hergestellt. Angeboten wird Jobcoaching auch für bestehende Dienstverhältnisse, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist. Wie lange das Jobcoaching dauern soll, wird mit dem Betrieb individuell vereinbart; bis zu sechs Monate sind möglich.

Wie läuft Jobcoaching ab?

Vor Beginn des Jobcoachings werden Abläufe und Anforderungen am Arbeitsplatz mit den Dienstgebenden geklärt.

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin wird durch den Jobcoach in die Aufgaben eingeschult und bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet.

Bei Bedarf ist für die Firma ein kostenloses Einschulpraktikum möglich.

3.2 AusBildung bis 18

Mit der AusBildung bis 18 hat die Bundesregierung ein ambitioniertes und umfassendes Reformvorhaben am Übergang von der Pflichtschule in das weiterführende Ausbildungssystem erfolgreich implementiert.



Das Ziel, jeder und jedem Jugendlichen im Anschluss an die Pflichtschule einen höherqualifizierten Abschluss im weiterführenden Bildungssystem, einen (über-)betrieblichen Lehrabschluss oder zumindest eine Teilqualifizierung zu ermöglichen, wird dabei von einem umfassenden Ausbau der Angebotslandschaft begleitet.

Dies betrifft vor allem Angebote des Sozialministeriumservice – insbesondere den Ausbau des Jugendcoachings und der Produktionsschulen sowie der bundesweiten und den regionalen Koordinierungsstellen, aber auch den Ausbau von neuen, niederschweligen Angeboten, die bei der Heranführung an eine weiterführende Ausbildung unterstützen.

3.3 Sonstige Unterstützungen

Neben dem Netzwerk Berufliche Assistenz stehen Menschen mit Assistenzbedarf Qualifizierungsprojekte, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und andere österreichweite und regionale Angebote zur Verfügung.

Qualifizierungsprojekte

Bei verstärkten Anforderungen am Arbeitsmarkt brauchen Menschen mit Behinderung gezielte Maßnahmen zur Qualifizierung. Besonders Jugendliche brauchen Maßnahmen, um ihre Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Angeboten werden zum Beispiel:

- Anlehren
- Teilqualifizierungslehren
- Lehrausbildungen
- Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen in bestimmten Berufen

Für Menschen mit Behinderung ist es nach langer Arbeitslosigkeit besonders schwierig, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Möglichkeiten zu einer befristeten Beschäftigung sollen diese Personen auf die Beschäftigung in der freien Wirtschaft vorbereiten.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Berufstätige Personen ab Pflegestufe 3, die auf Grund ihrer Beeinträchtigung eine persönliche Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen, können persönliche Assistenz in Anspruch nehmen.

Zu den Leistungen der persönlichen Assistenz zählen unter anderem die Begleitung auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle und manuelle Unterstützungstätigkeiten bei der Dienstverrichtung oder während der Ausbildungszeit.

Die persönliche Assistenz wird über die regionale Assistenz-Servicestelle vermittelt.

Weitere österreichweite und regionale Angebote finden Sie auf unserer Webseite unter „Arbeitsmarktprojekte“.

4 Gesunde Arbeitswelt



4.1 fit2work – Beratung für Personen und Betriebe

fit2work ist das Programm für eine gesunde Arbeitswelt, das von Personen mit gesundheitlichen Problemen und von Betrieben (ab einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin) in Anspruch genommen werden kann.

fit2work bietet Information, Beratung und Unterstützung bei Fragen zur psychischen und körperlichen Gesundheit am Arbeitsplatz. fit2work zielt darauf ab, die Arbeitsfähigkeit zu fördern und zu erhalten, Arbeitsplätze zu sichern und damit einen Jobverlust oder ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess aus gesundheitlichen Gründen zu verhindern.

Wie hilft fit2work?

fit2work hilft durch individuelle Beratung von erwerbstätigen und arbeitslosen Personen zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit bis zum Regelpensionsalter sowie bei Bedarf durch arbeitsmedizinische und/oder arbeitspsychologische Abklärung der gesundheitlichen Situation im Rahmen eines „Basischecks“ und durch Begleitung eines Arbeitsmediziners oder einer Arbeitsmedizinerin und/oder eines Arbeitspsychologen bzw. einer Arbeitspsychologin sowie eines Beraters oder einer Beraterin im Rahmen eines „Case Managements“. Die fit2work Personenberatung basiert auf den Prinzipien der Freiwilligkeit und dem frühzeitigen Handeln, bevor es zu Invalidität oder Erwerbsunfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Problemen kommt.

fit2work hilft Betrieben, eine betriebsinterne zielgerichtete Struktur aufzubauen, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach längeren Krankenständen und/oder mit gesundheitlichen Problemen und/oder mit Behinderung in den Betrieben (wieder-)einzugliedern bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit gesundheitlichen Beschwerden im Arbeitsprozess zu erhalten. Die fit2work Betriebsberatung ist von Beginn an so aufgebaut, dass im Betrieb nachhaltige Unterstützungsstrukturen geschaffen sowie notwendige Instrumente

implementiert werden, die eine gesunde Arbeitswelt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ermöglichen.

fit2work zeigt im Rahmen der Beratung betroffenen Personen und Betrieben auch die Angebote (regionaler) Partnerinstitutionen auf und versucht, mit den betroffenen Personen und Betrieben eine auf den Einzelfall abgestimmte Lösung zur psychischen und körperlichen Gesundheit am Arbeitsplatz zu erreichen.

Infos unter: www.fit2work.at

5 Behinderung als Einstellungssache



Behinderungen sind sehr individuell. Seien es rein körperliche Einschränkungen, verminderte Sinneswahrnehmungen durch Seh- oder Hörbehinderungen, Lernbehinderungen, intellektuelle Einschränkungen oder Erkrankungen. Entsprechend individuell gestalten Menschen mit Behinderung ihr Leben. Dank neuer Berufsbilder, Computerarbeitsplätze oder technischer Hilfsmittel können heute mehr Menschen mit Behinderung aktiv am Berufsleben teilnehmen und ihren Teil zum Unternehmenserfolg beitragen. Zahlreiche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung erbringen bereits für Unternehmen mindestens dieselbe Arbeitsleistung wie ihre Kollegen und Kolleginnen ohne Behinderung oder arbeiten zuverlässig und sorgfältig in ihrem speziellen Aufgabenbereich.

Erfahrungen zeigen, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung Teams und Unternehmen bereichern können. Vor allem dann, wenn nach dem Kennenlernen schnell etwaige erste Unsicherheiten und „Berührungsängste“ abgebaut sind und schließlich der Mensch und nicht (mehr) die Behinderung im Mittelpunkt steht.

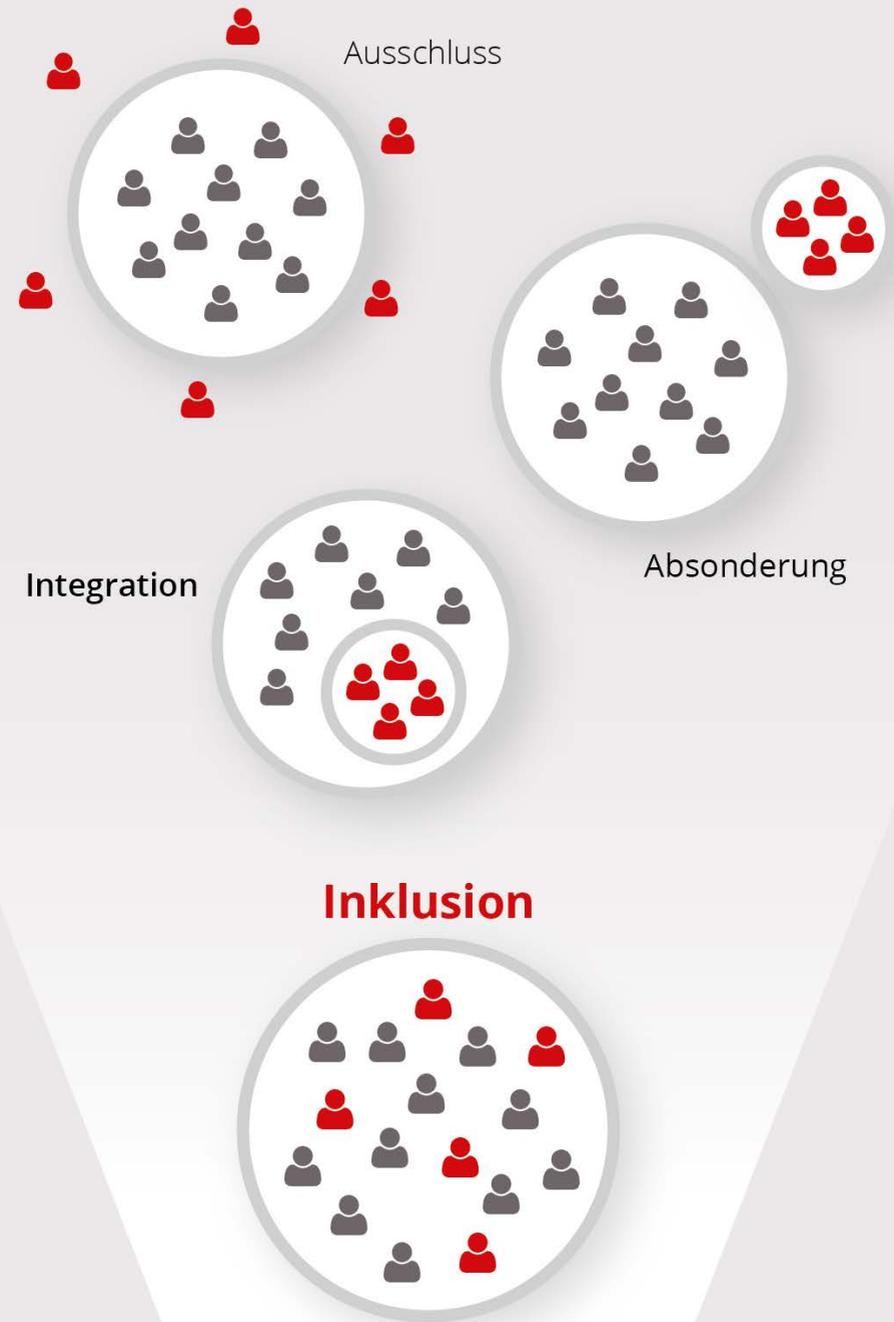
5.1 GLEICHSTELLUNG – DER MENSCH ZÄHLT

Das Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz schreibt seit 1.1.2006 vor, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden dürfen. Sie sind Menschen ohne Behinderung gleichzustellen.

Dies beginnt bereits bei der Suche nach Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die Angabe einer Behinderung bei einer Bewerbung darf zum Beispiel kein Grund sein, den Bewerber bzw. die Bewerberin nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Bitte achten Sie daher bereits bei etwaigen Inseraten im Internet als auch beim Bewerbungsgespräch auf eine barrierefreie Zugänglichkeit.

Der Gleichstellung unterliegt ebenso die Entlohnung, Einschulung, Weiterbildung und sonstige betriebsinterne Angebote. Ein Mensch darf aufgrund seiner Behinderung nicht weniger verdienen, eine Weiterbildungsmaßnahme nicht besuchen oder Angebote nicht in Anspruch nehmen im Vergleich zu einem Menschen ohne Behinderung in der gleichen Situation.



5.2 UN-KONVENTION

Am 13. Dezember 2006 beschlossen die Vereinten Nationen die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum Schutz und zur Stärkung der Rechte und Möglichkeiten der weltweit auf 650 Millionen geschätzten Zahl von Menschen mit Behinderung. Jene Länder, welche die Konvention unterzeichnen, verpflichten sich, diese in nationales Recht umzusetzen und bestehende Gesetze anzupassen. Im Übereinkommen werden unter anderem

- gleiche Rechte in Bildung, Arbeitswelt, kulturellem Leben,
- das Recht an eigenem und ererbtem Besitz,
- das Verbot der Diskriminierung in der Ehe,
- das Recht auf Kinder in Verbindung mit dem Verbot einer Sterilisation aufgrund einer Behinderung,
- das Verbot von Experimenten an Menschen mit Behinderung, sowie
- Barrierefreiheit in einem umfassenden Sinn gefordert. Dazu gehört auch die Berücksichtigung der Entstehung neuartiger Barrieren durch den Fortschritt in Wissenschaft und Technik.

Österreich unterzeichnete das Übereinkommen und das Zusatzprotokoll am 30. März 2007. Am 26. Oktober 2008 wurde das Übereinkommen ratifiziert und ist seitdem verbindlich.

5.3 Diversity & CSR – Vielfalt in Betrieben fördern

Immer mehr Unternehmen nehmen ihre soziale Verantwortung wahr, setzen auf Vielfalt und Chancengleichheit in ihren Betrieben und fördern die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die gesellschaftliche Wirklichkeit auch im eigenen Betrieb abzubilden, indem Diversity umgesetzt wird, hat den Effekt, die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Einschränkungen kennenzulernen.

Die gesellschaftliche Vielfalt kann aber nicht nur für die Arbeitswelt genutzt werden, sie widerspiegelt sich auch bei der Nachfrage nach neuen Produkten und Dienstleistungen.

„fair“ wirtschaften und gute CSR-Platzierungen sind dabei kein Gegensatz. Geänderte Lebenssituationen erfordern eben auch neue wirtschaftliche Strategien und schaffen neue Geschäftsfelder.

Unternehmen, die die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden von morgen rechtzeitig erkennen, können so auch den Kreis Ihrer Kunden und Kundinnen erweitern.

5.4 Barrierefreie Betriebe und Dienstleistungen

Nach dem Behindertengleichstellungsrecht müssen Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminierungsfrei – also auch ohne Barrieren – angeboten werden.

Dies umfasst im Wesentlichen Verbrauchergeschäfte. Darunter versteht man beispielsweise tägliche Einkäufe, Urlaubsreisen, Kinobesuche, Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder Essen in Restaurants und Gasthäusern. Aber auch der Arztbesuch oder der Besuch eines Volkshochschulkurses sind davon umfasst.

Die Barrierefreiheit ermöglicht allen Menschen – mit und ohne Behinderung – die uneingeschränkte Nutzung von Dienstleistungen, Einrichtungen und Gegenständen im täglichen Leben.

Dies am besten in allgemein üblicher Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe. Produkte sollten grundsätzlich für alle Nutzerinnen und Nutzer ohne zusätzliche Anpassungen verwendbar sein. Dies entspricht dem Gedanken von „Design For All“.

Barrierefreiheit ist essenziell für 10 Prozent der Bevölkerung, notwendig für 40 Prozent der Bevölkerung und komfortabel für 100 Prozent der Bevölkerung. Von einem hindernisfreien Umfeld profitieren alle Menschen.

Aktion „Barriere:freie Unternehmen“

Mit der Aktion „Barriere:freie Unternehmen“ möchte das Sozialministerium für Unternehmen einen Anreiz schaffen und diese unterstützen, ihre Produkte und Dienstleistungen barrierefrei anzubieten.

In Aktionszeiträumen von jeweils einem Kalenderjahr kann ein finanzieller Zuschuss als Anerkennung für die Herstellung der Barrierefreiheit gewährt werden.

Wer kann eine Förderung erhalten?

Antragberechtigt sind Unternehmen bis maximal 49 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die gemäß § 5 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) im Kalendermonat des Rechnungsdatums (Stichtag) ihre Beschäftigungspflicht zur Einstellung begünstigter Behinderter erfüllen bzw. die keiner Einstellungspflicht unterliegen und die sich in keinem Insolvenzverfahren befinden.

Was kann gefördert werden?

- Bauliche Vorhaben: z. B. Rampen, Orientierungs- und Leitsysteme, zusätzliche behinderungsbedingte Ausstattungen von Sanitarräumen
- Nicht-bauliche Vorhaben: z.B. Barrierefreie Adaptierungen von bestehenden Webseiten, (mobile) Induktionsschleifen oder gleichwertige technische Hilfsmittel, Nachrüstung von Liftanlagen (z. B. akustische Signale)

Was kann nicht gefördert werden?

Von der Förderung ausgeschlossen ist die Herstellung von Barrierefreiheit,

- die aufgrund einer behördlichen Auflage zwingend vorgeschrieben wurde,
- bei neu zu errichtenden Bauwerken (Neubauten und Generalsanierungen),
- bei Maßnahmen, die nicht der jeweils geltenden ÖNORM entsprechen,
- die der Erweiterung und Ausgestaltung von Räumen, die zu privaten Zwecken oder zu Wohnzwecken genutzt werden, oder
- von neu gestalteten Webseiten.

Die Vergabe der Förderung erfolgt chronologisch in der Reihenfolge des Vorliegens der vollständigen Unterlagen (first-come-first-serve Prinzip).

Über die Höhe der Förderung und sonstige Voraussetzungen informieren Sie die Landesstellen des Sozialministeriumservice.

Adressenverzeichnis

- **Landesstelle Burgenland**
7000 Eisenstadt, Neusiedler Straße 46
Tel: 02682/64 046 || Fax. 05 99 88 - 7412
post.burgenland@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Kärnten**
9020 Kärnten, Kumpfgasse 23-25
Tel: 0463/5864-0 || Fax. 05 99 88 - 5888
post.kaernten@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Niederösterreich**
3100 St. Pölten, Daniel Gran – Straße 8/3
Tel: 02742/31 22 24 || Fax. 05 99 88 - 7655
post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at
- **Außenstelle Niederösterreich**
1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Tel: 01/588 31 || Fax. 05 99 88 - 2284
post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Oberösterreich**
4021 Linz, Gruberstraße 63
Tel: 0732/76 04-0 || Fax. 05 99 88 - 4400
post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Salzburg**
5020 Salzburg, Auerspergstraße 67a
Tel: 0662/88 983-0 || Fax. 05 99 88 - 3499
post.salzburg@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Steiermark**
8020 Graz, Babenbergerstraße 35
Tel: 0316/7090 || Fax. 05 99 88 - 6899
post.steiermark@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Tirol**
6020 Innsbruck, Herzog-Friedrich-Straße 3
Tel: 0512/563 101 || Fax. 05 99 88 - 7075
post.tirol@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Vorarlberg**
6900 Bregenz, Rheinstraße 32/3
Tel: 05574/6838 || Fax. 05 99 88 - 7205
post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at
- **Landesstelle Wien**
1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Tel: 01/588 31 || Fax. 05 99 88 - 2266
post.wien@sozialministeriumservice.at
- **Sozialministeriumservice - Zentrale**
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
Tel: 05 99 880 || Fax: 05 99 88-2031
post@sozialministeriumservice.at

