

Potenziale am Arbeitsmarkt nutzen!

*Informationen für Unternehmen bei der
Beschäftigung von Menschen mit Assistenzbedarf.*

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Sozialministeriumservice, 1010 Wien, Babenbergerstraße 5.

Verlags- und Herstellungsort: Wien.

Stand: April 2016.

Fotos: Shutterstock.

Gestaltung: Agentur CM Creative.

Alle Rechte vorbehalten: 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.

Downloadbar unter sozialministeriumservice.at

Einleitung

Sehr geehrte Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Dienstgeber und Dienstgeberinnen!

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

Dieser Vielfältigkeit tragen zahlreiche Fördermaßnahmen Rechnung, die in Anspruch genommen werden können.

Die öffentliche Hand erbringt umfangreiche Leistungen durch unterschiedliche Organisationen sowie Anbieter und Anbieterinnen, um Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung von Fragen zum Thema Arbeit und Behinderung kompetent und effizient zu unterstützen. Bei konkreten Anliegen von Unternehmen bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung/Benachteiligung und während der Beschäftigung eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin mit Behinderung oder Benachteiligung wird Ihnen rasch und unbürokratisch geholfen, 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 „Potenziale am Arbeitsmarkt nutzen!“ näher zu bringen und unterstützen Sie gerne dabei, Menschen mit Behinderung oder 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

Inhalt

Seite 6 . Rechtliches

Seite 6 . Begünstigte Behinderte

Seite 7 . Beschäftigungspflicht & Ausgleichstaxe

Seite 8 . Abgaben- und Steuervorteile

Seite 10 . Kündigungsschutz

Seite 12 . Förderungen

Seite 13 . Arbeit und Ausbildung

Seite 14 . Lohnförderungen

Seite 16 . Mobilitätsförderungen

Seite 18 . Selbstständige Unternehmer und Unternehmerinnen

Seite 21 . Unterstützungsstrukturen

Seite 22 . Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)

Seite 27 . Sonstige Unterstützungen (z. B. Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz)

Seite 28 . fit2work

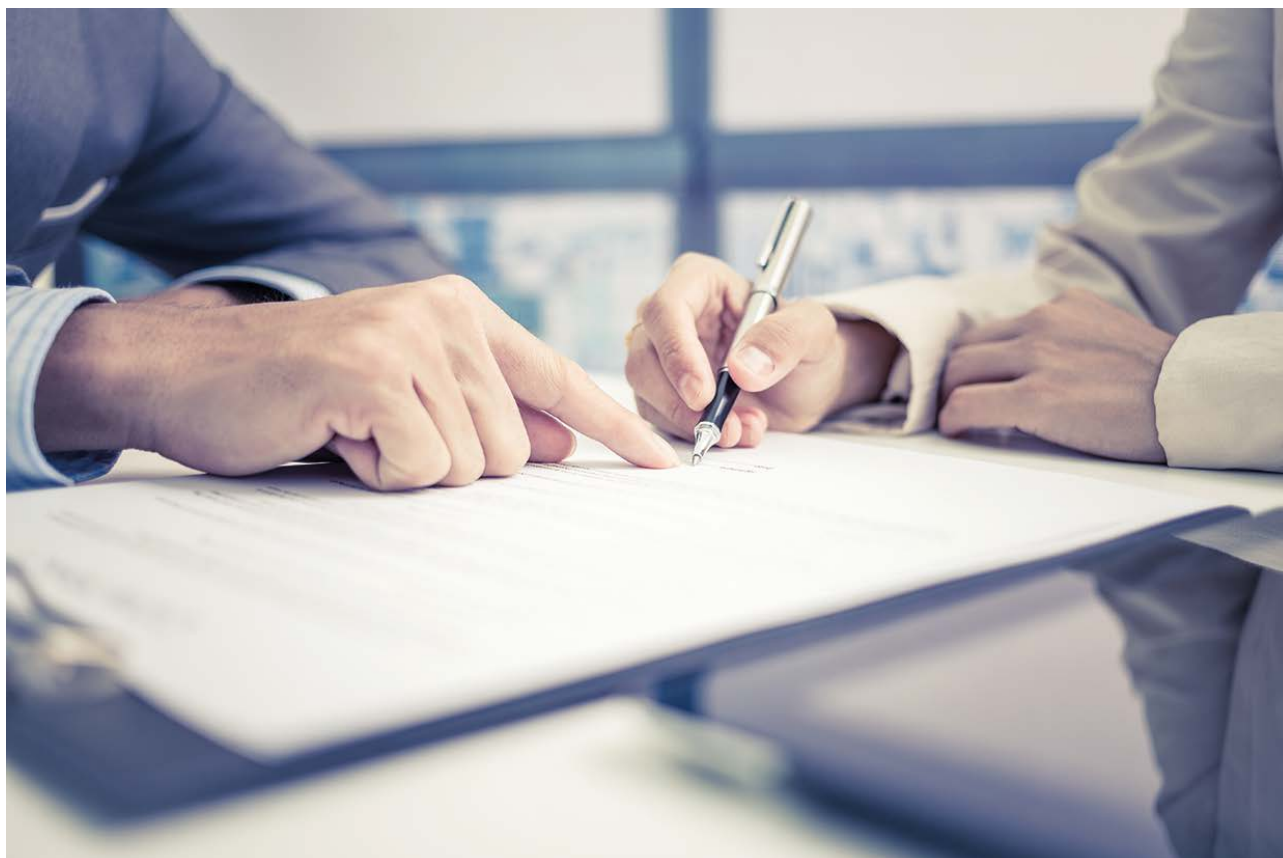
Seite 29 . Behinderung als Einstellungssache

Seite 32 . UN-Konvention

Seite 32 . Vielfalt in Betrieben fördern!

Seite 33 . Barrierefreie Betriebe und Dienstleistungen

Seite 34 . Adresseverzeichnis Sozialministeriumservice



Begünstigte Behinderte.

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

Diese Personen müssen

- Österreicher bzw. Österreicherinnen sein, oder
- Bürger bzw. Bürgerin der Europäischen Union,
- EWR-Bürger bzw. Bürgerin (darin inkludiert EU-Bürger/Bürgerin) oder
- Schweizer Bürger oder Angehöriger/Bürgerin oder Angehörige, oder
- Drittstaatsbürger bzw. Drittstaatsbürgerin sein, der bzw. die berechtigt ist, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, soweit sie nach geltendem Recht österreichischen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen gleichzustellen sind oder
- Flüchtling mit Asylstatus.

Ausnahme: Schüler/Schülerinnen, Studenten und Studentinnen sowie Pensionisten und Pensionistinnen.

Begünstigte Behinderte werden auf die Ausgleichstaxe angerechnet, für sie gilt der besondere Kündigungsschutz (Seite 10) 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 besonders Rücksicht zu nehmen.

Beschäftigungspflicht & Ausgleichstaxe.

Alle Dienstgeber und Dienstgeberinnen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen beschäftigen, müssen auf je 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten bzw. eine begünstigte Behinderte einstellen (Paragraph 1 Behinderteneinstellungsgesetz).

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

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 Behinderteneinstellungsgesetz).

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



Abgaben- und Steuervorteile.

Für Unternehmen entfallen für jede beschäftigte begünstigte behinderte Person:

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

Insgesamt können sich für das Unternehmen monatliche Einsparungen von etwa 400 Euro pro beschäftigte begünstigte behinderte Person ergeben.

Kündigung ist möglich.

Wie bei jedem anderen Mitarbeiter/jeder anderen Mitarbeiterin auch, kann es unter Umständen 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 bzw. eine Dienstnehmerin beschäftigt ist.

Dienstverhältnis vor 1.1.2011:

Begünstigte Behinderte, deren 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 4 Jahren einen besonderen Kündigungsschutz.
- Bei nichtbegünstigten Personen, deren DV nach dem 31.12.2010 neu begründet wurde, 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 eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin ohne Behinderung. Ist der Kündigungsschutz einmal wirksam, muss der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses beim Sozialministeriumservice einholen.

Keine Unterschiede gelten für:

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

Kündigungsverfahren:

Ist das Aussprechen einer Kündigung unerlässlich, muss das Unternehmen zuvor beim Sozialministeriumservice einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung einbringen. Anschließend wird eine mündliche Verhandlung anberaumt, zu der Dienstgeber/Dienstgeberin, Dienstnehmer/Dienstnehmerin, Betriebsrat/Betriebsrätin und die Behindertenvertrauensperson eingeladen werden. Hier können alle Beteiligten ihre Ansicht zur Kündigung einbringen. Meist werden hier sogenannte „Beweismittel“ notwendig.

Das können Zeugen/Zeuginnen, Urkunden oder ein Lokalaugenschein, am häufigsten jedoch ein Sachverständigengutachten zum Thema Arbeitsfähigkeit und eventuelle Einschränkungen des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin 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 Vertreter bzw. Vertreterinnen der organisierten Behinderten (zwei des Kriegsopfer- und Behindertenverbands, einer oder eine des Österreichischen 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 des bzw. der begünstigten Behinderten entfällt und das Unternehmen nachweist, dass der bzw. die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
- 2 Wenn der bzw. 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 Dienstgeber/die Dienstgeberin nachweist, dass der bzw. die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.

- 3 Der bzw. die begünstigte Behinderte die auf Grund 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/der Dienstnehmerin dem Unternehmen eher die Weiterbeschäftigung oder eher die Kündigung zugemutet werden kann.

In Ausnahmefällen kann die Zustimmung auch im Nachhinein erteilt werden. Nämlich dann, wenn das Unternehmen 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 innerhalb von sechs Wochen eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erfolgen.



Förderungen.

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

Individualförderungen können im Bereich

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

Bei Fragen zur Förderbarkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wenden Sie sich bitte an die 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 von 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.

Arbeit und Ausbildung.

Technische Arbeitshilfen:

Zur Beschaffung und Instandsetzung von unmittelbar mit der Berufsausübung zusammenhängenden, die Behinderung ausgleichenden technischen Arbeitshilfen sowie zur Einschulung 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 Schaffung eines (neuen) geeigneten Arbeitsplatzes 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 oder bei einem Studium kann einem Menschen mit Behinderung eine Ausbildungsbeihilfe gewährt werden.

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.

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

Lohnförderungen des Sozialministeriumservice.

Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist das monatliche Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen, Überstunden, Überstundenpauschalen, Zulagen, Diäten, Zuschläge, Provisionen etc., wobei in die Berechnungsbasis auch die Entgeltnebenkosten mit einem Pauschalbetrag einbezogen werden können. Übersteigt das Entgelt die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, so ist diese als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

Entgeltbeihilfe:

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

Höhe des Zuschusses:

Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss bis zu 50 % der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch monatlich 700 Euro.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe:

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

Der Zuschuss beträgt maximal 50 % der Bemessungsgrundlage bis zu einer Höhe von 700 Euro.

Bei einer besonders konkreten Gefährdungssituation kann der maximale Bewilligungszeitraum

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

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/Ausbildungsabsolventinnen 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 Unternehmen vereinbart.

Kontakt: Regionale Geschäftsstellen des AMS.

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 Blindenführhundes:

Eine Förderung zur Anschaffung eines Blindenführhundes können Personen erhalten, die blind oder so schwer sehbehindert sind, dass sie für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit zur Erhöhung ihrer Mobilität eines Blindenführhundes bedürfen.

Der Zuschuss ist mit der 85-fachen Ausgleichstaxe 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 % – und der Voraussetzung der 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 Lenkerberechtigung, 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 behinderungsbedingten erforderlichen Adaptierungen. Für Leasingfahrzeuge wird der Zuschuss gesondert berechnet.

Sonstige Kosten:

Zuschüsse können auch zu behinderungsbedingten Mehraufwendungen im Zusammenhang mit der Fahrt zum Arbeitsplatz oder Ausübung einer Beschäftigung gewährt werden (z. B. Taxikosten, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht zumutbar sind und behinderungsbedingt keine Lenkerberechtigung erlangt werden kann).

Selbstständige Unternehmer und Unternehmerinnen.

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

Hilfe zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit:

Bei der Gründung einer selbstständigen 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, sowie
- Sicherstellung des Lebensunterhaltes von Behinderten und deren unterhaltsberechtigten Angehörigen.

Höhe des Zuschusses:

50 % der getätigten Nettoausgaben 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 und deren Auszahlung ist jedoch erst nach Umsetzung des Vorhabens möglich.

Förderungen bei behinderungsbedingtem Mehraufwand:

Zweck dieser Förderung ist die Sicherung bereits bestehender selbstständiger Erwerbstätigkeiten von Menschen mit Behinderung.



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 beschäftigen (im Sinne der Mitversicherung gemäß Paragraph 2 BSVG) oder den Betrieb gemeinsam führen (im Sinne von Paragraph 2a und 2b BSVG).

Für diese Personengruppen gilt außerdem, dass (sie):

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

Das Vorliegen der Fördervoraussetzungen muss durch Unterlagen belegt werden. Die monatlichen Förderungen werden pauschal in Höhe der Ausgleichstaxe gewährt.

Die Abgeltung kann bei besonderen Umständen verdoppelt werden, wenn die selbstständige 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.

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 13 – 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.

In den Bundesländern gibt es unterschiedliche Bauordnungen und Förderungen. Das Amt der Landesregierung und die entsprechenden Behörden und Beratungsstellen helfen hier weiter.

Wichtig bei allen Förderungen für Barrierefreiheit:

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



Unterstützungsstrukturen.

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 sowie 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.



Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA).

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

Alle Angebote können von den betroffenen Personen (Jugendliche, Angehörige, Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen sowie Unternehmen) kostenlos genutzt werden.

Infos unter www.neba.at.

Jugendcoaching:



Jugendcoaching betreut Jugendliche ab Ende der Schulpflicht an der Schnittstelle Schule und Beruf. In enger Zusammenarbeit mit den Schulen und außerschulischen Angeboten hilft es jungen Menschen, einen individuell passenden Bildungsweg und/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 nutzen?

- 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 nutzen?

Die Produktionsschule wendet sich an

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

Berufsausbildungsassistenz:



Die Berufsausbildungsassistenz hilft Jugendlichen mit Behinderung oder anderen Vermittlungshemmnissen bei der betrieblichen Ausbildung. Sie begleitet die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule und ist Drehscheibe zwischen den Auszubildenden, den Unternehmen, der Berufsschule und dem Elternhaus.

Was bietet die Berufsausbildungsassistenz?

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

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

Womit hilft die Berufsausbildungsassistenz?

Die Berufsausbildungsassistenz hilft den Jugendlichen und ihren Dienstgeber bzw. Dienstgeberinnen unter anderem mit

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

Arbeitsassistentz:



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

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

An wen richtet sich das Angebot?

- an Menschen mit Behinderung und Jugendliche mit Assistentzbedarf;
- an Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollen.

Was bietet die Arbeitsassistentz?

- 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 wird in die betriebliche Struktur und

Kultur eingeführt und der Kontakt mit den Kollegen und Kolleginnen wird hergestellt.

Angeboten wird Jobcoaching auch bei Lehrgängen zur Berufserprobung und 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.

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, sowie
- Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen in bestimmten Berufen.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz:

Berufstätige Personen ab der Pflegestufe 5 (in Ausnahmefällen auch ab der Stufe 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“.

fit2work**fit2work.at**

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 sowie zu möglichen Förderungen und Unterstützungen am Arbeitsplatz.

Wie hilft fit2work?

Durch individuelle Beratung zur Verbesserung der Gesundheit und der Erwerbsfähigkeit bis zum Regelpensionsalter. Bei Bedarf mit arbeitsmedizinischer und/oder arbeitspsychologischer Abklärung und einem Maßnahmenplan im Rahmen eines „Case-Managements“ durch professionelle Begleitung eines Case-Managers oder einer Case-Managerin. Betrieben wird dabei geholfen, eine betriebsinterne Struktur aufzubauen, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach längeren Krankenständen oder mit gesundheitlichen Problemen in den Betrieb (wieder-) einzugliedern.

fit2work zeigt die Angebote verschiedener (regionaler) Partnerinstitutionen auf und versucht, mit den Klienten und Klientinnen eine auf den Einzelfall abgestimmte Lösung zu erreichen.

Infos unter: www.fit2work.at.



Behinderung als Einstellungssache.

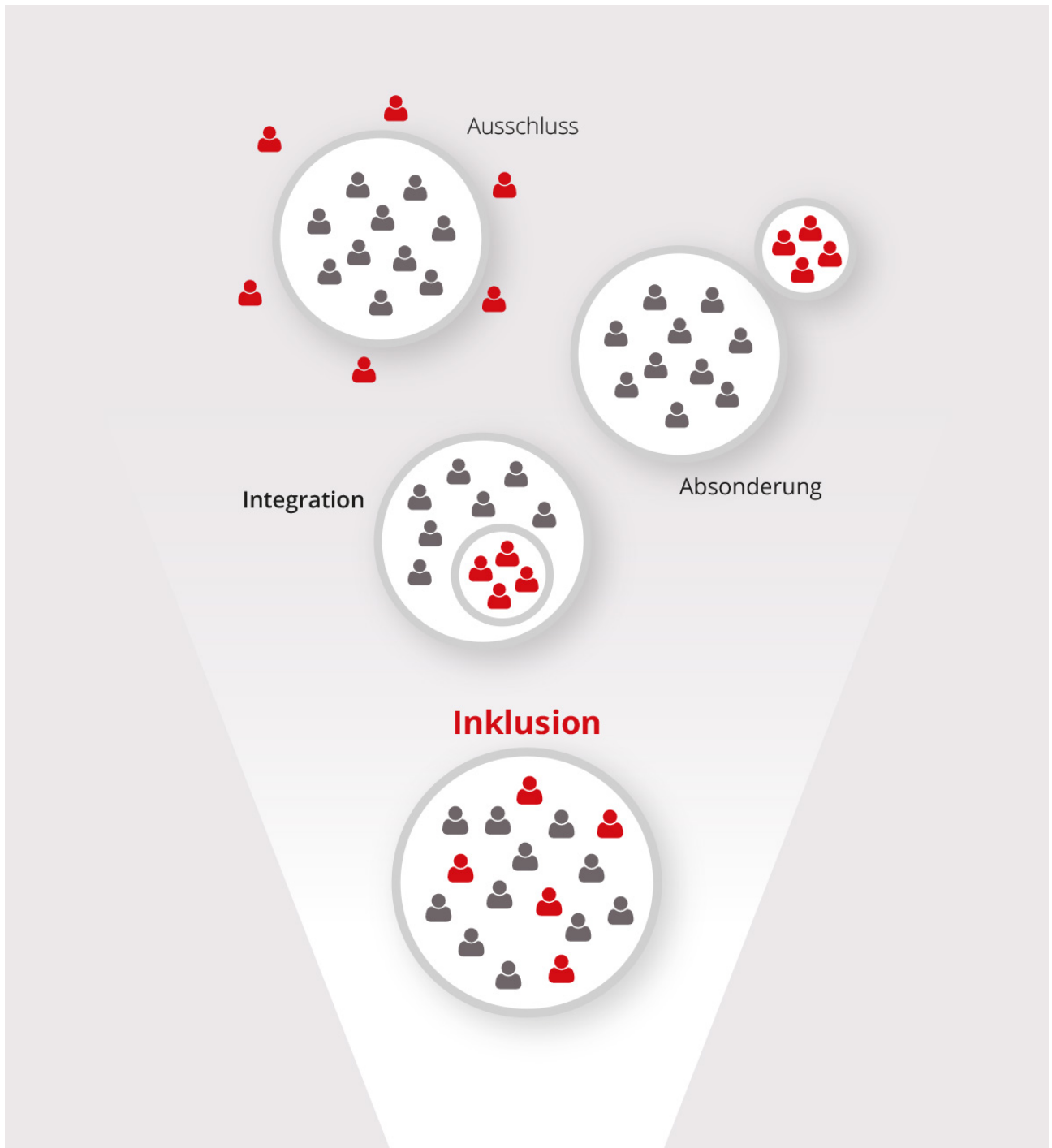
Behinderungen sind sehr individuell. Seien es rein körperliche Einschränkungen, verminderte Sinneswahrnehmungen durch Seh- oder Hörbehinderungen, Lernbehinderungen, intellektuelle Einschränkungen oder psychische Erkrankungen. Entsprechend individuell gestalten Menschen mit Behinderung ihr Leben. Dank neuer Berufsbilder, Computerarbeitsplätzen oder technischer Hilfsmittel können heute mehr Menschen mit Behinderung aktiv am Berufsleben teilnehmen und ihren Teil zum Unternehmenserfolg beitragen. Zahlreiche Mitarbeiter bzw. 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 die Behinderung im Mittelpunkt steht.

Gleichstellung – Der Mensch zählt:

Das Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz schreibt seit 1. Jänner 2006 vor, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung unter anderem bei Personalaufnahmen nicht diskriminiert werden dürfen. Sie sind Menschen ohne Behinderung gleichzustellen.

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. Ein Mensch darf aufgrund seiner Behinderung nicht weniger verdienen als ein Mensch ohne Behinderung in der gleichen Situation. In gleichem Maße wie ihren Kollegen und Kolleginnen sind auch Einschulung und Weiterbildung Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Behinderung zu ermöglichen.



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.

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 spiegelt sich auch bei der Nachfrage nach neuen Produkten und Dienstleistungen wider.

„fair“ wirtschaften und gute Corporate Social Responsibility-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 Klientel erweitern.

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 betroffen.

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 Erschwernisse 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.



Sozialministeriumservice.

Landesstelle Burgenland.

Neusiedlerstraße 46, 7000 Eisenstadt.

Tel: 02682/64 046.

Fax: 05 99 88-7412.

E-Mail: post.burgenland@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Kärnten.

Kumpfgasse 23-25, 9020 Klagenfurt.

Tel: 0463/5864-0.

Fax: 05 99 88-5888.

E-Mail: post.kaernten@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Niederösterreich.

Daniel Gran-Straße 8, 3100 St. Pölten.

Tel: 02742/31 22 24.

Fax: 05 99 88-7655.

E-Mail: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Niederösterreich – Außenstelle Wien.

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien.

Tel: 01/588 31.

Fax: 05 99 88-2284.

E-Mail: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Oberösterreich.

Gruberstraße 63, 4021 Linz.

Tel: 0732/7604-0.

Fax: 05 99 88-4400.

E-Mail: post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Salzburg.

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg.

Tel: 0662/88983-0.

Fax: 05 99 88-3499.

E-Mail: post.salzburg@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Steiermark.

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz.

Tel: 0316/7090.

Fax: 05 99 88-6899.

E-Mail: post.steiermark@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Tirol.

Herzog Friedrich-Straße 3, 6020 Innsbruck.

Tel: 0512/563101.

Fax: 05 99 88-7075.

E-Mail: post.tirol@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Vorarlberg.

Rheinstraße 32, 6900 Bregenz.

Tel: 05574/6838.

Fax: 05 99 88-7205.

E-Mail: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at.

Landesstelle Wien.

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien.

Tel: 01/588 31.

Fax: 05 99 88-2266.

E-Mail: post.wien@sozialministeriumservice.at.

Sozialministeriumservice – Zentrale.

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien.

Tel: 01/588 31.

Fax: 05 99 88-2030.

E-Mail: post@sozialministeriumservice.at.

