

Behinderung *als* **Einstellungssache**

Förderungsleistungen und
rechtliche Bestimmungen

Der Inhalt - In aller Kürze

Gleichstellung Menschen mit Behinderung sind gleich wie Menschen ohne Behinderung zu behandeln. Das gilt entsprechend auch für die Arbeitswelt und wird durch das Behinderteneinstellungsgesetz vorgeschrieben. [Seite 6](#)

Begünstigte Behinderung Als begünstigt behindert gelten Personen mit einer Behinderung von mindestens 50 % mit österreichischer oder EWR-Staatsbürgerschaft oder Nachweis des Flüchtlingsstatus und besitzen einen vom Bundessozialamt ausgestellten „Feststellungsbescheid“. Unternehmen erhalten bei Einstellung von begünstigten Behinderten entsprechende Abgaben- und Steuer-Vorteile sowie Förderungen. [Seite 7](#)

Förderungen Unternehmen stehen für MitarbeiterInnen mit Behinderung zahlreiche Förderungen zur Verfügung. Dazu zählen unter anderem Förderungen für Lohnkosten, behinderungsgerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen oder zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. [Seite 9](#)

Kündigungsschutz Ein Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte tritt erst nach Ablauf von 6 Monaten im neuen Dienstverhältnis in Kraft. Ist der Kündigungsschutz wirksam, muss vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses beim Bundessozialamt eingeholt werden. Dieser hat der Kündigung in den im Gesetz genau definierten Fälle jedenfalls zuzustimmen, ansonsten eine Interessensabwägung zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn vorzunehmen. [Seite 24](#)



Sehr geehrte UnternehmerInnen, sehr geehrte DienstgeberInnen!

Immer mehr Unternehmen erkennen und schätzen die Leistungen von MitarbeiterInnen mit Behinderung. Sie haben sich für eine berufliche Integration von Menschen mit Behinderung entschieden und sich mit diesem vielfältigen Thema befasst. Vielfältig, weil sie Menschen in verschiedenen Lebensphasen und Berufen mit unterschiedlichen Behinderungen beziehungsweise Erkrankungen, aber auch mit individuellen Fähigkeiten, begegnen.

Dieser Vielfältigkeit tragen zahlreiche Förderungsmaßnahmen Rechnung, die Unternehmen bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen können. Die öffentliche Hand erbringt umfangreiche Leistungen durch unterschiedliche Organisationen 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, vor und während der Beschäftigung eines Mitarbeiters/einer MitarbeiterIn mit Behinderung, werden Sie rasch und unbürokratisch unterstützt, um eine individuelle Lösung zu finden.

Als Landesstelle Wien des Bundessozialamtes wollen wir Ihnen gerne 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 vor und nennen Ihnen Ihre kompetenten AnsprechpartnerInnen für das Bundesland Wien.
- 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 langjähriger Erfahrung.

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

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

Dr.ⁱⁿ Andrea Schmon
Abteilungsleiterin Service für Unternehmen, Wien

August 2007

Bundessozialamt
Landesstelle Wien
Babenbergerstraße 5
1010 Wien

E-Mail: andrea.schmon@basb.gv.at
Tel.: 05 99 88 DW 2250
Fax: 05 99 88 DW 82250

Behinderung als Einstellungssache

Behinderungen sind sehr individuell. Seien es rein körperliche Einschränkungen, verminderte Sinneswahrnehmungen durch Seh- oder Hörbehinderungen, Lernbehinderungen oder Erkrankungen. Entsprechend individuell gestalten Menschen mit Behinderung ihr Leben.

Dank neuer Berufsbilder, Computerarbeitsplätzen oder technischen Hilfsmitteln können heute mehr Menschen mit Behinderung aktiv am Berufsleben teilnehmen und ihren Teil zum Unternehmenserfolg beitragen. Zahlreiche MitarbeiterInnen mit Behinderung erbringen bereits für Unternehmen mindestens dieselbe Arbeitsleistung wie ihre KollegInnen ohne Behinderung oder arbeiten zuverlässig und sorgfältig in ihrem speziellen Aufgabenbereich.

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

Gleichstellung – Der Mensch zählt Das Behinderteneinstellungsgesetz schreibt seit 1.1.2006 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/die BewerberIn nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Bitte beachten 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. Im gleichen Maße wie ihren KollegInnen sind auch Einschulung und Weiterbildung MitarbeiterInnen mit Behinderung zu ermöglichen.

Begünstigte Behinderte Personen, die einen Feststellungsbescheid des Bundessozialamtes besitzen, gelten als begünstigt behindert. Dazu müssen sie einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen und EWR-StaatsbürgerInnen sein oder Flüchtlingsstatus haben.

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

„Begünstigbare“ Personen Personen, die zwar die Voraussetzungen für einen Feststellungsbescheid aufweisen, diesen aber nicht beantragt haben, sind begünstigbare Personen. Der Besitz einer EWR-Staatsbürgerschaft oder der Flüchtlingsstatus ist dafür nicht erforderlich.

Abgaben- und Steuer-Vorteile

Als UnternehmerIn entfallen für jede/n Ihrer begünstigten behinderten MitarbeiterInnen:

- Kommunalsteuer/U-Bahnsteuer
- DG-Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und
- Wirtschaftskammerumlage

Beschäftigte begünstigte Behinderte werden auf die Ausgleichstaxe angerechnet. Dadurch entfällt diese für das Unternehmen beziehungsweise sie verringert sich entsprechend.

Ausgleichstaxe Jede/r DienstgeberIn, der/die zumindest 25 DienstnehmerInnen beschäftigt, muss pro 25 DienstnehmerInnen eine/n begünstigte/n Behinderte/n beschäftigen. Andernfalls ist eine Ausgleichstaxe fällig, die für das Jahr 2007 monatlich € 209,-- pro nicht besetzter Pflichtstelle beträgt und jährlich vom Bundessozialamt vorgeschrieben wird.

Insgesamt ergeben sich daraus für das Unternehmen monatliche Einsparungen von etwa

- € 200,-- pro begünstigtem/r behinderten/r MitarbeiterIn durch Abgaben- und Steuer-Vorteile sowie (ab 25 DienstnehmerInnen)
- € 209,-- pro begünstigtem/r behinderten/r MitarbeiterIn durch Berücksichtigung bei der Ausgleichstaxe.

Förderungen für Ihr Unternehmen

Stellen Sie Menschen mit Behinderung ein, können das Unternehmen Förderungen in Anspruch nehmen. Das gilt sowohl für die Einstellung von begünstigten behinderten als auch für begünstigbare Personen.

Spezielle Förderungen gibt es für Jugendliche mit Lernbehinderungen oder sozialen/emotionalen Behinderungen. Bitte wenden Sie sich bei Fragen zur Förderbarkeit von Mitarbeiter/innen direkt an das Bundessozialamt.

Grundsätzlich besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

Bundessozialamt

Landesstelle Wien
Babenbergerstraße 5
1010 Wien

Dr.ⁱⁿ Andrea Schmon
Johannes Weißhappel
Otto Jarisch

Tel.: 05 99 88

DW 2250
DW 2433
DW 2287

Achtung: Beanspruchen Sie für die ersten Monate die Förderungsmöglichkeiten des AMS Wien und beantragen Sie diese vor Beginn des Dienstverhältnisses, da diese im Sinne von Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – wie für alle anderen Neueingestellten auch – der Förderung durch das Bundessozialamt vorgeht. Diese Vereinbarung wurde zwischen AMS Wien und der Landesstelle Wien des Bundessozialamtes getroffen.

Eingliederungsbeihilfe des AMS

Bei Einstellung eines vorher arbeitslosen Menschen mit Behinderung kann das AMS für die ersten 3 Monate höchstens 100 %, in weiterer Folge 50 % der Bemessungsgrundlage fördern.

Die Bemessungsgrundlage setzt sich zusammen aus Bruttolohn (ohne Überstunden, Zulagen, Diäten, Provisionen,...) plus 50 % Zuschlag für Lohnnebenkosten.

Gewährt werden kann die Förderung bis zu 7 Monate, in Einzelfällen bis zu maximal einem Jahr.

Voraussetzungen

- Kontaktaufnahme vor Aufnahme des Dienstverhältnisses
- mindestens kollektivvertragliche Entlohnung
- Die Arbeitszeit muss mindestens die Hälfte der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden betragen.

AMS Wien

Tel.: 01/878 71

AMS Dresdner Straße
1200 Wien,
Dresdner Straße 110

ams.dresdnerstrasse@ams.at

AMS Esteplatz
1030 Wien, Esteplatz 2

ams.esteplatz@ams.at

AMS Geiselbergstraße
1110 Wien, Geiselberg-
straße 26-32/Stg. 5 u. 6

ams.geiselbergstrasse@ams.at

AMS Hietzinger Kai
1130 Wien,
Hietzinger Kai 139

ams.hietzingerkai@ams.at

AMS Huttengasse
1160 Wien,
Huttengasse 25

ams.huttengasse@ams.at

AMS Jugendliche
1070 Wien,
Neubaugasse 43

ams.neubaugasse@ams.at

AMS Prandaugasse
1220 Wien,
Prandaugasse 58

ams.prandaugasse@ams.at

AMS Redergasse
1050 Wien, Redergasse 1

ams.redergasse@ams.at

AMS Schloßhofer Straße
1210 Wien,
Schloßhofer Straße 16-18

ams.schlosshoferstrasse@ams.at

AMS Schönbrunner Straße
1120 Wien,
Schönbrunner Straße 247

ams.schoenbrunnerstrasse@ams.at

AMS Währinger Gürtel
1090 Wien,
Währinger Gürtel 104

ams.waehringerguertel@ams.at

Integrationsbeihilfe

Voraussetzungen

- Neueinstellung eines nicht in Beschäftigung stehenden Menschen mit Behinderung von zumindest 50 % oder eines/einer Jugendlichen mit Lernschwäche und/oder sozial/emotionalem Handicap (keine offizielle Anerkennung beziehungsweise kein Bescheid vom Bundessozialamt erforderlich)
- Antragstellung vor Beginn des Dienstverhältnisses oder innerhalb der ersten 3 Monate nach Einstellung:
 - Für ein befristetes Dienstverhältnis kann eine Integrationsbeihilfe nur bewilligt werden, wenn die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nur im Wege eines solchen Dienstverhältnisses erreicht werden kann.
 - Bei Besetzung eines Saisonarbeitsplatzes kann eine Integrationsbeihilfe nur gewährt werden, wenn eine Wiedereinstellung beabsichtigt ist und der Bestand des Dienstverhältnisses innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren für 12 Monate gesichert erscheint.

Förderdauer Maximal 3 Jahre

Höhe der Förderung

- Im 1. Jahr: Bis zu 100 % der Lohnkosten,
höchstens jedoch € 1.000,-- pro Monat
- Im 2. Jahr: Bis zu 70 % der Lohnkosten,
höchstens jedoch € 700,-- pro Monat
- Im 3. Jahr: Bis zu 50 % der Lohnkosten,
höchstens jedoch € 500,-- pro Monat

Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttogehalt.

Zusätzlich können 50 % der Lohnnebenkosten angerechnet werden.

Für eine Förderung über € 350,-- ist eine nachvollziehbare Begründung erforderlich.

Kostenträger Das Bundessozialamt aus den Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen.

Entgeltbeihilfe (früher Lohnkostenzuschuss)

Voraussetzungen

- Beschäftigung eines/einer begünstigten Behinderten
- positiver Bescheid des Bundessozialamtes
- Leistungsminderung des/der Dienstnehmers/in aufgrund der Behinderung
- Leistungsfähigkeit von zumindest 50 % einer Person ohne Behinderung

Förderdauer Prinzipiell unbegrenzt, jedoch jährlich zu beantragen. Das Weiterbestehen der Leistungsminderung wird vom Bundessozialamt überprüft.

Höhe der Förderung

- bis zu 50 % der Bruttolohnkosten (einschließlich 50 % Lohnnebenkosten) entsprechend der vom Bundessozialamt festgelegten Leistungsminderung.
- maximal € 650,--. Eine Förderung über € 350,-- bedarf einer stichhaltigen Begründung.

Kostenträger Das Bundessozialamt aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Voraussetzungen

- beschäftigte/r MitarbeiterIn mit einem Grad der Behinderung von zumindest 50 % oder Jugendliche/r mit Lernschwäche bzw. sozialem/emotionalem Handicap in einem unbefristeten Dienstverhältnis (ein Feststellungsbescheid ist nicht erforderlich)
- Gefährdung des Arbeitsplatzes, die vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin glaubhaft zu machen ist.

Förderdauer Maximal 3 Jahre. Antragstellung jährlich mit Überprüfung durch das Bundessozialamt, ob die Gefährdung noch besteht.

Höhe der Förderung

- bis zu 50 % der Bruttolohnkosten (einschließlich 50 % Lohnnebenkosten).
- maximal € 1.000,--. Eine Förderung über € 350,-- bedarf einer stichhaltigen Begründung.

Kostenträger Das Bundessozialamt aus den Mitteln der Beschäftigungsinitiative der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen.

Behinderungsgerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen

Voraussetzungen

- Beschäftigung eines Menschen mit einem Grad der Behinderung von zumindest 50 % oder eines/r Jugendliche mit Lernschwäche oder emotionalem/sozialem Handicap (Feststellungsbescheid ist nicht erforderlich)
- möglicher Ausgleich einer bestehenden Leistungsminderung durch technische Hilfestellung

Höhe der Förderung

- In Höhe der tatsächlich behinderungsbedingt anfallenden (Mehr-) Kosten.

Ausnahme: Für in der Firma selbst vorgenommene Adaptierungen werden nur die Personalkosten übernommen.

Kostenträger Bundessozialamt aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds. Bei Neueinstellung aus den Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen, Pensionsversicherungsträger

Förderungen für sinnesbehinderte MitarbeiterInnen

Einer der Schwerpunkte der Landesstelle Wien betrifft die Förderungen sinnesbehinderter Menschen und ihrer DienstgeberInnen zur Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Neben den genannten Förderungen werden spezielle auf die Zielgruppe angepasste Förderungen geboten.

Für schwerhörige und gehörlose Menschen sind dies insbesondere:

- Übernahme von Kosten für GebärdensprachdolmetscherInnen
- technische Adaptierungen (Lichtsignalanlagen u.ä.)

Für sehbehinderte und blinde Menschen sind dies insbesondere:

- Mobilitätstrainingsmaßnahmen
- Anschaffung eines Blindenführhundes
- technische Adaptierungen (Braille, Sprachausgabe u.ä.)

Für beide Zielgruppen gibt es vom Bundessozialamt geförderte Projekte, die sowohl von DienstgeberInnen als auch von DienstnehmerInnen in Anspruch genommen werden können. Zu den geförderten Projekten zählen unter anderem:

- Ausbildungseinrichtungen, jeweils auf die Zielgruppe abgestimmt
- technische Assistenz, für die organisatorische Abwicklung der Arbeitsplatzadaptierungen
- Arbeitsassistenten, Job-Coaching und (speziell für Jugendliche) Clearing

Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen

Voraussetzungen

- Neueinstellung eines Menschen mit einem Grad der Behinderung von zumindest 50 % oder eines/r Jugendlichen mit Lernschwäche oder emotionalem/sozialem Handicap (Feststellungsbescheid ist nicht erforderlich)

Ausnahme: Die Behinderung tritt erst bei laufendem Dienstverhältnis ein, das dadurch nicht aufrechtzuerhalten wäre.

Höhe der Förderung

- Unbegrenzt – 50 % Anteil sind in der Regel vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu tragen

Ausnahme: Kein DienstgeberInnenAnteil bei behinderungsbedingten Investitionen für Sanitärräume

Kostenträger Das Bundessozialamt aus den Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen. Bei bestehendem Dienstverhältnis aus dem Ausgleichstaxfonds

Investive Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Betrieben für Menschen mit Behinderungen

Diese Förderung stellt einen weiteren Anreiz dar, um die barrierefreie Zugänglichkeit zu Unternehmen, gemeinnützigen Einrichtungen sowie Einrichtungen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften für Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Höhe der Förderung

- Die maximale Förderungshöhe beträgt € 50.000,-- pro AntragstellerIn.
- Grundsätzlich muss sich der/die AntragstellerIn in angemessenem Verhältnis, zumindest aber mit 50 % an den Kosten beteiligen.
- Für den gleichen Zweck von anderer Stelle gewährte Mittel sind bei der Bemessung der Höhe der Förderung aus dem Ausgleichsfonds entsprechend zu berücksichtigen.
- Förderungen an Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger, AMS, ÖBB und Post sind nicht zulässig.
- Unternehmen beziehungsweise Einrichtungen mit bis zu 50 DienstnehmerInnen kann für Maßnahmen zwischen € 1.000,-- und 5.000,-- eine Förderung bis zu 2/3 der Kosten genehmigt werden.

Schulungs- und Ausbildungskosten

- Für externe Schulungen und Weiterbildung können behinderungsbedingt anfallende Kosten durch das Bundessozialamt getragen werden.
- Dient die Schulungsmaßnahme der Sicherung des Arbeitsplatzes, können weitere Kosten notwendiger Schulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 50 % ersetzt werden, die in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen.
- Sollten gehörlose Menschen oder Personen, die einer Begleitperson bedürfen, an einer Schulung oder Weiterbildung teilnehmen (müssen), können die Kosten für GebärdensprachdolmetscherInnen oder die Begleitperson auf Ihren Antrag vom Bundessozialamt übernommen werden.

Für betriebsinterne Schulungen kann keine Förderung gewährt werden.

Achtung: Ihr erster Ansprechpartner für Förderungen für Schulung und Weiterbildung ist in Wien das AMS.

Job-Coaching

Job-Coaching ist ein spezielles Unterstützungsangebot zur beruflichen Integration für Menschen mit Behinderungen und deren DienstgeberInnen. Dabei werden MitarbeiterInnen mit Behinderung von externen BetreuerInnen individuell auf ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen eingeschult und dadurch betriebseigenes Personal entlastet. Gleichzeitig wird der/die neue MitarbeiterIn in die betriebliche Struktur und Kultur eingeführt und der Kontakt mit den KollegInnen hergestellt.

Job-Coaching wird als Einschulung für neue MitarbeiterInnen, aber auch als arbeitsplatzerhaltende Maßnahme bei bestehenden Dienstverhältnissen angeboten:

- Vor Beginn des Job-Coachings werden die Abläufe und Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz in Absprache mit den DienstgeberInnen geklärt.
- Der/Die MitarbeiterIn wird durch den Job-Coach am Arbeitsplatz in die Aufgaben eingeschult und bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet. Bei Bedarf ist ein für die Firma kostenloses Einschulungspraktikum möglich.
- Die Dauer der Einschulung wird mit dem Betrieb individuell vereinbart und kann sich bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten erstrecken.
- Dieses Service kann auch für bestehende Dienstverhältnisse, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist, in Anspruch genommen werden.

Das Job-Coaching ist für DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen kostenlos.

Bei Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen wenden Sie sich an: Jugend am Werk, 1220 Wien, Brünnerstraße 52/Gebäude F6, Tel.: 01/271 44 57.

Bei Menschen mit psychischen Behinderungen an das
Institut zur beruflichen Integration, 1010 Wien,
Akademiestraße 2, Tel.: 01/512 65 22.

Bei gehörlosen Menschen an WITAF Job Coaching,
1020 Wien, Rueppgasse 11, Tel.: 01/216 08 15,
E-Mail: office@witafjc.at.

Persönliche Assistenz

DienstnehmerInnen, die Ihre Arbeitsleistungen kompetent erbringen, jedoch aufgrund ihrer körperlichen Einschränkung individuelle persönliche Unterstützung benötigen, können persönliche Assistenz in Anspruch nehmen. Dies betrifft zum Beispiel den Weg zum und vom Arbeitsplatz oder die Hilfe bei alltäglichen Situationen wie dem Reichen von Akten oder dem Weg zur Toilette. Somit wird die Erfüllung der Tätigkeiten vor Ort möglich, ohne auf Ressourcen des Unternehmens zurückzugreifen.

Für nähere Informationen steht Ihnen die Wiener
Assistenzgenossenschaft gerne zur Verfügung:
Tel.: 01/798 53 55, E-Mail: office@wag.or.at

Der Antrag auf persönliche Assistenz ist direkt vom/von der betroffenen DienstnehmerIn zu stellen.

Bundessozialamt

Zur Unterstützung bei der Lösung konkreter arbeitsplatzbezogener Anliegen können sich DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen an das Service für Unternehmen des Bundessozialamtes wenden. Bei Bedarf finden Beratungen vor Ort statt.

Bundessozialamt

Landesstelle Wien
Babenbergerstraße 5
1010 Wien

Dr.ⁱⁿ Andrea Schmon
Johannes Weißhappel
Otto Jarisch

Tel.: 05 99 88

DW 2250

DW 2433

DW 2287

Arbeitsassistentz Wien

Die Arbeitsassistentz unterstützt die Integration von Menschen mit Behinderungen ins Berufsleben und ist in Wien nach Behinderungsarten getrennt eingerichtet.

ArbeitsassistentInnen bieten Beratung und Information, um Menschen mit Behinderungen beim Eintritt ins Berufsleben und beim Wiedereinstieg zu begleiten, oder ihren Arbeitsplatz durch Krisenintervention zu sichern.

Als DienstgeberIn erhalten Sie bei Bedarf unentgeltlich:

- Krisenintervention bei Konflikten, die das Dienstverhältnis gefährden.
- Beratung und Unterstützung bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und organisatorischen Rahmenbedingungen, um einen optimalen Einsatz und eine bestmögliche Nutzung der Leistungspotenziale zu gewährleisten
- individuelle und flexible Lösungen, die persönliche Fähigkeiten und die soziale Situation des/der Einzelnen ebenso wie die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigen

- umfassende, Information über Förderungen für DienstgeberInnen, über den Kündigungsschutz und die Ausgleichstaxe
- eine mobile Dienstleistung vor Ort im Unternehmen

Jugend am Werk:

Arbeitsassistentz geist./körper., Schwerpunkt Jugendliche
1210 Wien, Brünnerstraße 52/Gebäude F6
Tel.: 01/271 44 57, E-Mail: LeiterIn-WS-BI@jaw.at

Österr. Blindenverband: Arbeitsassistentz Blinde
1140 Wien, Hägelingasse 4-6
Tel.: 01/981 89 0, E-Mail: arbeitsassistentz@braille.at

PSZ - IBI: Arbeitsassistentz psy.
1010 Wien, Akademiestraße 2
Tel.: 01/512 65 22, E-Mail: k.rossi.ibi@psz.co.at

PSZ - IBI "Mexiko": Arbeitsassistentz psy.
1020 Wien, Lassallestraße 46
Tel.: 01/729 95 45, E-Mail: k.rossi.ibi@psz.co.at

Wiener Integrationsnetzwerk:

Arbeitsassistentz geist./körper., Schwerpunkt Jugendliche
1120 Wien, Meidlinger Hauptstr. 51-53
Tel.: 01/817 71 83, E-Mail: info@win.or.at

WienWork: Arbeitsassistentz f. körper./chronisch Kranke
1120 Wien, Böckhgasse 9
Tel.: 01/817 00 33-0,
E-Mail: hemma.hollergschwandtner@wienwork.at

WITAF: Arbeitsassistentz Gehörlose
1020 Wien, Rueppgasse 11
Tel.: 01/216 08 15, E-Mail: office@witafaass.at

Kündigung ist möglich

Wie bei jedem anderen Mitarbeiter/jeder anderen 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 erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte vor.

Kündigungsschutz erst nach 6 Monaten

Dieser Kündigungsschutz tritt jedoch erst nach Ablauf von 6 Monaten im neuen Dienstverhältnis in Kraft. Innerhalb dieser Frist besteht kein Unterschied zur Kündigung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin ohne Behinderung.

Ist der Kündigungsschutz nach 6 Monaten wirksam, muss der/die DienstgeberIn vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses beim Bundessozialamt einholen.

Keine Unterschiede gelten für:

- berechnete fristlose Entlassung
- einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses
- Kündigung durch den/die DienstnehmerIn
- Berechtigter Austritt der/des DienstnehmerIn

Keine „Unkündbarkeit“

Die Fakten zeigen, dass der Kündigungsschutz keineswegs mit Unkündbarkeit gleichzusetzen ist: Von den 98 im Jahr 2006 eingebrachten und bisher 63 abgeschlossenen Anträgen wurden nur 8 abgewiesen, während 10 Anträgen zugestimmt wurde. In 25 Fällen kam es zu einvernehmlichen Auflösungen und in 20 zu Weiterbeschäftigungen in Folge der Erarbeitung einer für alle Beteiligten zufrieden stellenden Lösung.

Kündigungsverfahren

Ist das Aussprechen einer Kündigung unerlässlich, müssen Sie als DienstgeberIn zuvor beim Bundessozialamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung einbringen.

Anschließend wird eine mündliche Verhandlung anberaumt, zu der DienstgeberIn, DienstnehmerIn, Betriebsrat/-rätin, Behindertenvertretensperson und das Amt der jeweiligen Landesregierung eingeladen werden. Hier können alle Beteiligten ihre Ansicht zur Kündigung einbringen.

Meist werden hier so genannte „Beweismittel“ notwendig. Das können 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:

- Bundessozialamt (Vorsitz)
- Wirtschaftskammer
- Arbeiterkammer
- Arbeitsmarktservice
- Drei VertreterInnen der organisierten Behinderten (zwei des Kriegsoffer- und Behindertenverbands, eine/r des Österreichischer Zivilinvalidenverbands)

KündigungsreferentInnen des Bundessozialamts

Mag. Rudolf Brauneis

Manuela Pecl-Neiber

Johannes Weißhappel

Franz Hiess

Tel.: 05 99 88

DW 2390

DW 2381

DW 2433

DW 2246

Zustimmung zur Kündigung

Der Behindertenausschuss muss in folgenden drei Fällen laut Gesetz dem Antrag zustimmen:

1. Wenn der Tätigkeitsbereich des/der begünstigten Behinderten entfällt und der/die DienstgeberIn nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
2. Wenn 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 DienstgeberIn nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
3. Der/Die begünstigte Behinderte die ihm/ihr auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Liegt 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/der DienstgeberIn eher die Weiterbeschäftigung oder der/dem DienstnehmerIn eher die Kündigung zugemutet werden kann.

In besonderen Ausnahmefällen kann die Zustimmung auch im Nachhinein erteilt werden. Nämlich dann, wenn der/die DienstgeberIn nicht wissen konnte, dass der/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 Berufung an die Berufungskommission beim Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz erfolgen.

Anhang

Gleichstellung in der Arbeitswelt

Zusammenfassend finden Sie hier die neuen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) zum Thema Gleichstellung/Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt:

Wer darf nicht diskriminiert werden?

- Menschen mit Behinderung
- Eltern, die ein Kind mit Behinderung betreuen
- Angehörige, die einen Menschen mit Behinderung betreuen (Geschwister, Ehepartner, Lebensgefährte/in, Verwandte in gerader Linie/Großeltern, Kinder)

Es gilt ein Benachteiligungsverbot:

Betroffene Person, Zeuge/Zeugin, Auskunftsperson im Verfahren, UnterstützerIn einer Beschwerde dürfen aus diesem Grund auch nicht diskriminiert werden.

Welche Art der Behinderung muss vorliegen?

Auswirkung einer Funktionsbeeinträchtigung der körperlichen, geistigen, psychischen oder von Sinnesfunktionen, die voraussichtlich länger als 6 Monate dauert und die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.

Für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens oder die Einreichung einer Klage ist die Behauptung der Diskriminierung wegen einer Behinderung ausreichend. Eine Feststellung des Grades der Behinderung ist dafür nicht erforderlich.

Wobei darf nicht diskriminiert werden?

- bei Begründung eines Dienstverhältnisses
- beim Entgelt
- bei freiwilligen Sozialleistungen
- bei Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- bei beruflichem Aufstieg
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses

Welche Arten von Diskriminierung gibt es?

Unmittelbare Diskriminierung Wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, liegt unmittelbare Diskriminierung vor.

Beispiel: Einer Person wird aufgrund ihrer Behinderung der Zutritt zu einer Veranstaltung verwehrt.

Mittelbare Diskriminierung Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung.

- Bauliche Barrieren (zum Beispiel Stufen)
- Kommunikationstechnische Barrieren (zum Beispiel nicht-blindengerechte Software)
- Sonstige Barrieren (fehlende Einkaufsberatung für blinde Menschen)

Keine Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich, zudem willkürfrei und nachvollziehbar sind (z.B. Denkmalschutz-, Brandschutzbestimmungen).

Weiters liegt keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen rechtswidrig oder mit unzumutbaren Belastungen verbunden wäre.

Belästigung Wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird, liegt Belästigung vor.

Auch wenn es der/die DienstgeberIn schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, liegt Diskriminierung vor.

Das Verbot umfasst weiters die Anweisung einer Person zur Diskriminierung oder zur Belästigung.

Welche Folgen hat Diskriminierung?

- Der/Die Diskriminierte kann Schadenersatz für Vermögensschaden und die erlittene persönliche Beeinträchtigung (Schutz der Würde) geltend machen. Die Mindesthöhe des Schadenersatzes bei Belästigung ist im Gesetz mit € 400,- festgelegt.
- Er/sie kann aber auch das gleiche Entgelt, die gleiche Sozialleistung, die gleichen Bedingungen oder die vorenthaltene Weiterbildungsmaßnahme beanspruchen.

Bevor jemand Klage bei Gericht einbringen kann, ist ein Schlichtungsversuch beim Bundessozialamt durchzuführen.

Wie lange können Ansprüche aufgrund Diskriminierung geltend gemacht werden?

Grundsätzlich 3 Jahre bei Schadenersatzforderungen.

Ausnahmen:

- bei Belästigung: 6 Monate
- bei Kündigung und Entlassung: 14 Tage

Die Einbringung eines Schlichtungsantrages hemmt den Ablauf der Fristen.

Im Schlichtungsverfahren ist Mediation anzubieten. Die Kosten der Schlichtung trägt der Bund.

Wann ist das Schlichtungsverfahren beendet?

- Wenn eine Einigung erzielt wurde.
- Wenn das Bundessozialamt die Bestätigung ausstellt, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

Wer muss was vor Gericht nachweisen?

- Der/Die KlägerIn muss die Diskriminierung vor Gericht glaubhaft machen.
- Die beklagte Partei hat zu beweisen, dass ein anderer Grund wahrscheinlicher für die unterschiedliche Behandlung war, als die Behinderung.

Beratung zum Thema Gleichstellung erhalten Sie bei:

**SchlichtungsreferentInnen
des Bundessozialamts**

Corina Heinrichsberger
Otto Jarisch

Tel.: 05 99 88

DW 2278

DW 2287

Unternehmerservice Wien

Hans Rieger Management

Klimschgasse 38/10

1030 Wien

E-Mail: hans.rieger@hrm.at

Diese Broschüre wurde finanziert aus Mitteln
des Ausgleichstaxfonds und des Europäischen Sozialfonds.



BUNDESSOZIALAMT
LANDESSTELLE WIEN



Impressum: Bundessozialamt, Landesstelle Wien - 1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Consulting und Design: Mag. Michael Sicher, MSc - www.sicher.at