

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Arbeit und Behinderung](#)

Arbeit und Behinderung

Dieses Dokument wurde erstellt am 23.02.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Begünstigte behinderte Menschen](#)
 - [Allgemeine Informationen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Folgen der Begünstigung](#)
 - [Zuständige Behörde](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Schutzbestimmungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Behindertengerechter Arbeitsplatz](#)
 - [Rechtsgrundlage](#)
- [Arbeitnehmer – Förderungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Arbeitgeber – Förderungen](#)
 - [Zuständige Behörden](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Rechtsgrundlage](#)
- [Arbeitgeber – Auflagen](#)
 - [Beschäftigungspflicht](#)
 - [Ausgleichstaxe](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Förderungen für Unternehmer mit Behinderungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Ausbildungsmaßnahmen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Arbeitsassistentz/Technische Assistentz](#)
 - [Arbeitsassistentz](#)
 - [Technische Assistentz](#)
 - [Arbeitsassistentz und Technische Assistentz](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlage](#)
- [Geschützte Arbeit](#)
 - [Zuständige Behörde](#)

Arbeit und Behinderung

Aktuelle Informationen über Arbeit und Behinderung, Förderungen, Beschäftigungspflicht, Ausgleichstaxe, Schutzbestimmungen etc.

Information für Einsteiger

Das Verbot einer Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund einer Behinderung ist im **Behindertengleichstellungsrecht**, bestehend aus Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) geregelt.

Ziel des Behindertengleichstellungsrechts ist die Beseitigung bzw. Verhinderung von Diskriminierungen in wichtigen Lebensbereichen, um so Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Da auch Güter und Dienstleistungen barrierefrei angeboten werden müssen, sind davon auch Unternehmerinnen/Unternehmer betroffen.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt



Das Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung in der Arbeitswelt ist im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt:

Der Schutz vor Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung gilt:

- im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (einschließlich dessen Anbahnung, Begründung und Beendigung) und
- in der sogenannten "sonstigen" Arbeitswelt (Berufsausbildung, Berufsberatung, Interessensorganisationen, selbstständiger Erwerbstätigkeit).

Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung ist insbesondere verboten bei:

- Begründung des Arbeitsverhältnisses (Bewerbung, Einstellung)
- Festsetzung der Entlohnung (Gehalt bzw. Lohn)
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie der Umschulung
- beruflichem Aufstieg
- sonstigen Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber oder einer beruflichen Standesvertretung
- Beanspruchung der Leistungen von Interessenvertretungen bzw. Standesvertretungen sowie
- bei der Ausübung selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Vom Diskriminierungsverbot geschützt sind nicht nur Menschen mit Behinderungen selbst, sondern auch Personen, die sich in einem Naheverhältnis befinden (z.B. Angehörige). Auch Belästigung wegen einer Behinderung ist eine Form

der Diskriminierung. Eine mittelbare Diskriminierung kann auch vorliegen, wenn sich Barrieren benachteiligend auswirken.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sind verpflichtet, die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung ihres Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Damit die Verpflichtung zur Herstellung eines barrierefreien Zustands zu keinen ungerechtfertigten wirtschaftlichen Härten führt, besteht eine Zumutbarkeitsklausel. Im Zuge der Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt, wird die Verhältnismäßigkeit einer Maßnahme anhand verschiedener Kriterien wie beispielsweise dem erforderlichen Aufwand, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Zeit seit dem Inkrafttreten des Gesetzes beurteilt.

ACHTUNG Der Diskriminierungsschutz des Behinderteneinstellungsgesetzes gilt nur im Bereich der Bundeskompetenz. Für Landarbeiter/Landarbeiterinnen oder Landes- und Gemeindebedienstete ist ein vergleichbarer Diskriminierungsschutz in den jeweiligen Landesgesetzen vorgesehen.

Zur Rechtsdurchsetzung besteht jedenfalls die Möglichkeit einer Klage auf Schadenersatz, teilweise auch auf Beseitigung des diskriminierenden Zustands. Diskriminierende Beendigungen von Arbeitsverhältnissen können gerichtlich angefochten werden. Beamtinnen/Beamte müssen ihre Ansprüche bei der Dienstbehörde geltend machen.

Vor Einbringung einer Klage muss jedenfalls ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt) durchgeführt werden. Damit soll als niederschwelliger Zugang zum Recht die außergerichtliche Einigung gefördert werden, um langwierige und mit hohen Kosten verbundene Gerichtsverfahren hinten zu halten. Im Rahmen der Schlichtung kann auch eine Mediation durch unabhängige Mediatorinnen/unabhängige Mediatoren unentgeltlich in Anspruch genommen werden.

Die Landesstellen des Sozialministeriumservices sind auch Ansprechstellen in allen Fragen der Gleichstellung sowohl für Unternehmen als auch für Menschen mit Behinderungen.

Nähere Informationen zu [arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen](#) für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Behinderungen sowie zur Wahl der Behindertenvertrauensperson finden sich auf [USP.gv.at](http://usp.gv.at).

Auf unseren Seiten finden Sie [Förderungen für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber](#), die Menschen mit Behinderungen einstellen.

Weiterführende Links

- [» Begünstigte behinderte Menschen \(Sozialministeriumservice\)](#)
- [» Diskriminierung am Arbeitsplatz \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Begünstigte behinderte Menschen \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Arbeit und Behinderung \(Arbeiterkammer\)](#)

Rechtsgrundlagen

- §§ [» 6](#), [» 7a](#), [» 7b](#), [» 7c](#), [» 7d](#), [» 7k](#), [» 7l](#) [» Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)
- §§ [» 14 bis 16](#) [» Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz](#) (BGStG)
- [» Rahmenrichtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Begünstigte behinderte Menschen

- [Allgemeine Informationen](#)
- [Voraussetzungen](#)
- [Folgen der Begünstigung](#)
- [Zuständige Behörde](#)
- [Erforderliche Unterlagen](#)

- [Weiterführende Links](#)



Allgemeine Informationen

Menschen mit Behinderungen haben in ihrem beruflichen und privaten Alltag andere Voraussetzungen als nicht behinderte Menschen. Aus diesem Grund wurden Begünstigungen eingeführt, die Menschen mit Behinderungen unterstützen sollen.

Voraussetzungen

- Ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent (Feststellung durch die zuständige Landesstelle des Sozialministeriumservice [früher: Bundessozialamt]) nach Richtsätzen)
- Besitz der [österreichischen Staatsbürgerschaft](#), Staatsbürgerin/Staatsbürger eines EU- oder [EWR -Vertragsstaats](#), Schweizer Bürgerin/Schweizer Bürger, anerkannte Flüchtlinge oder Drittstaatsangehörige, die berechtigt sind, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, soweit diese hinsichtlich der Entlassungsbedingungen gleichzustellen sind.

Begünstigt **kann nicht werden**,

- wer sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet (ausgenommen Lehrlinge),
- wer eine dauernde Pensionsleistung bezieht oder über 65 Jahre und nicht mehr erwerbstätig ist oder
- wer nicht in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen und auf Grund der Schwere der Behinderung nicht in der Lage ist, auf einem
 - [geschützten Arbeitsplatz](#) oder in einem
 - [integrativen Betrieb](#) tätig zu sein.

Folgen der Begünstigung

- Erhöhter [Kündigungsschutz](#)
- [Entgeltsschutz](#) (Lohn und Gehalt dürfen aufgrund einer Behinderung nicht vermindert werden.)
- Anrechnung auf die Ausgleichstaxe (siehe [Beschäftigungspflicht](#)), die von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei 25 oder mehr Beschäftigten zu leisten ist (pro 25 Beschäftigte ein begünstigter behinderter Mensch)
- [Steuerliche Vergünstigungen für Personen mit Behinderungen](#) selbst und deren Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber
- Zugang zu [Förderungen für Personen mit Behinderungen](#) selbst und deren [Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber](#)
- Eventuell Zusatzurlaub, wenn der jeweilige Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung oder das Dienstrecht es vorsehen
- Gesetzliches Vorzugsrecht bei der Vergabe von Tabakfachgeschäften

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Behinderungen bestehen noch weitere [Schutzbestimmungen](#).

Eine finanzielle Dauerleistung, wie Rente oder [Pension](#), gibt es aufgrund der Einstufung als begünstigter behinderter Mensch nicht.

Zuständige Behörde

Die zuständige [Landesstelle des Sozialministeriumservice](#)

Erforderliche Unterlagen

- [Antrag](#)
- (Fach)Ärztliche Befunde
- [Staatsbürgerschaftsnachweis](#)
- Personalausweis oder Reisepass
- Nachweis über den Aufenthaltstitel und die Gültigkeitsdauer

Der Antrag ist **gebührenfrei**.

Es erfolgt eine Untersuchung durch eine amtsärztliche Sachverständige/einen amtsärztlichen Sachverständigen der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice. Über das Ergebnis erhalten Sie einen Bescheid. Gegen den Bescheid kann eine Beschwerde eingebracht werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet. Die Beschwerde ist beim Sozialministeriumservice einzubringen. Die Begünstigung gilt rückwirkend ab dem Tag des Einlangens des Antrags bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice. Auskunft über die Vergabe von Tabakfachgeschäften an begünstigte behinderte Personen gibt die österreichische Monopolverwaltung GmbH.

Weiterführende Links

- [» Begünstigte Behinderte \(BMASGK\)](#)
- [» Landesstellen des Sozialministeriumservice \(früher: Bundessozialamt\)](#)
- [» Monopolverwaltung GmbH](#)

Rechtsgrundlagen

- §§ [» 2](#) und [» 14](#) [» Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Schutzbestimmungen



Für begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gelten besondere arbeitsrechtliche Bestimmungen:

- Kündigungsschutz
- Entgeltsschutz
- Fürsorgepflicht
- Behindertenvertrauensperson

[Begünstigte behinderte Menschen](#) haben einen **erhöhten Kündigungsschutz**, der vor einer ungerechtfertigten, einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses schützen soll. Eine rechtswirksame Kündigung einer behinderten Arbeitnehmerin/eines behinderten Arbeitnehmers setzt daher die vorherige Befassung des bei jeder Landesstelle des Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt) eingerichteten Behindertenausschusses voraus.

Der besondere Kündigungsschutz wurde seitens der Unternehmen, aber auch von Behindertenvertretungen zunehmend als **Einstellungshemmnis** betrachtet. Deshalb wurden in Abstimmung mit den Sozialpartnern und den Behindertenverbänden Lockerungen des besonderen Kündigungsschutzes vorgenommen.

Für neue, nach dem 1. Jänner 2011 geschlossene Dienstverhältnisse mit begünstigten Behinderten gilt der besondere Kündigungsschutz – abgesehen von gesetzlich festgelegten Ausnahmen – erst nach 4 Jahren. Bestehende Dienstverhältnisse sind davon nicht betroffen.

Die Zustimmung des Behindertenausschusses zur Kündigung wird nach Abwägung der Interessen aller Beteiligten nur dann erteilt, wenn es der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer mit Behinderungen weiter zu beschäftigen.

Der Antrag auf Kündigung eines begünstigten behinderten Menschen ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber beim Behindertenausschuss der für den Beschäftigungsort zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice einzubringen und zu begründen, warum das Dienstverhältnis nicht mehr fortgesetzt werden kann.

Die Stelle, die über Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von begünstigten behinderten Menschen entscheidet, ist der Behindertenausschuss. Er ist zusammengesetzt aus Vertreterinnen/Vertretern

- der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber,
- der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
- der Behindertenverbände,
- des Arbeitsmarktservice und
- der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice

Nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens, bei dem sowohl Arbeitgeberin/Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ihren Standpunkt darlegen können, ergeht ein **Bescheid**.

Gegen den Bescheid kann eine Beschwerde eingebracht werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet. Die Beschwerde ist beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Für die [» Beendigung eines Arbeitsverhältnisses](#) durch

- [» Kündigung](#) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers,
- [» einvernehmliche Auflösung](#) oder
- berechnigte [» Entlassung](#)

gelten für begünstigte behinderte Menschen keine gesonderten Bestimmungen.

Eine ungerechtfertigte [» Entlassung](#) kann beim Arbeits- und Sozialgericht geklagt und bei Erfolg der Klage aufgehoben werden.

Das Entgelt (Gehalt, Lohn) einer/eines begünstigten behinderten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers darf aufgrund der Behinderung nicht geschmälert werden. Bei konkreter behinderungsbedingter Leistungsminderung kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine [Förderung](#) (z.B. Zuschuss zu den Lohnkosten) von der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice oder vom zuständigen Amt der Landesregierung erhalten.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber von [begünstigten behinderten Menschen](#) haben für diese eine erhöhte Fürsorgepflicht. Sie haben auf deren Gesundheitszustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen, soweit es die konkreten Betriebs- und Arbeitsbedingungen zulassen.

In jedem Betrieb, in dem dauerhaft mindestens fünf [begünstigte behinderte Menschen](#) beschäftigt sind, ist eine Behindertenvertrauensperson sowie eine Stellvertreterin/ein Stellvertreter zu wählen.

Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Durchführung und Anfechtung der Wahl zum Betriebsrat. Wenn sowohl der Gruppe der Arbeiterinnen/Arbeiter als auch der Angestellten mindestens fünf behinderte Personen angehören, sind aus jeder Gruppe eine Behindertenvertrauensperson und eine Stellvertreterin/ein Stellvertreter zu wählen, ab 15 begünstigten behinderten Menschen jeweils zwei Stellvertreterinnen/Stellvertreter sowie ab 40 beschäftigten begünstigten Behinderten drei Stellvertreterinnen/Stellvertreter.

Aufgaben der Behindertenvertrauensperson:

- Für die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu sorgen
- Auf die besonderen Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Behinderungen hinweisen
- Wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und der Betriebsinhaberin/dem Betriebsinhaber mitteilen
- An allen Sitzungen des Betriebsrates beratend teilnehmen

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und ihr die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Die Behindertenvertrauensperson kann sie/ihn bei der Erfüllung der Fürsorgepflichten unterstützen.

Weiterführende Links

- [» Landesstellen des Sozialministeriumservice](#)
- [» Informationen zum Thema \(Amt der Landesregierung\)](#)
- [» Arbeitsmarktservice](#)

Rechtsgrundlagen

§§ [» 6](#), [» 7](#), [» 8](#) und [» 22a](#) [» Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Behindertengerechter Arbeitsplatz

Ob ein Arbeitsplatz als "behindertengerecht" (barrierefrei) betrachtet werden kann, ist eine Frage der **Ergonomie**, also der Arbeitsplatzgestaltung.

Die [⇒ Arbeitsinspektion](#) kontrolliert in ihrem gesetzlichen Auftrag, ob von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern ergonomische Anforderungen an Arbeitsplätze und an die Barrierefreiheit, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Behinderungen beschäftigt werden, eingehalten werden.

Für folgende Bereiche werden finanzielle Förderungen angeboten:

- Schaffung neuer barrierefreier ("behindertengerechter") Arbeits- oder Ausbildungsplätze
- Adaptierung von bestehenden Räumen (z.B. Sanitäranlagen)
- Umbau von Zusatzausstattungen zu Maschinen (z.B. Computer) und Einrichtungen (z.B. Büroräume)
- Technische Arbeitshilfen (z.B. mobile Lesegeräte für Sehbehinderte):
 - Anschaffung und Instandsetzung der Arbeitshilfen und
 - Ausbildung zum Gebrauch der Arbeitshilfen

Zuständige Behörde ist das Sozialministeriumservice.

ACHTUNG Beantragen Sie die finanzielle Unterstützung vor dem Kauf und fügen Sie (idealerweise) mehrere Kostenvoranschläge als Anlage hinzu. Beachten Sie, dass Standards von Barrierefreiheit in diversen ÖNORMEN geregelt sind. Dienstgeberinnen/Dienstgeber nutzen dazu den [⇒ Antrag auf Technische Arbeitshilfen](#), Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer den [⇒ allgemeinen Antrag auf eine Individualförderung](#).

Rechtsgrundlage

[⇒ Behinderteneinstellungsgesetz \(BEinstG\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitnehmer – Förderungen



Die Förderungen im Rahmen der beruflichen Integration dienen der Erleichterung beim Eintritt ins Erwerbsleben und zur Erhaltung und Sicherung bestehender Arbeitsplätze.

Dazu zählen:

- Lehrlings-/Ausbildungsbeihilfe
- Begleitperson/Gebärdensprachdolmetschkosten
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit
- Antritt/Ausübung einer Beschäftigung bzw. Ausbildung
- Schulungskosten
- Technische Arbeitshilfe/Arbeitsplatzadaptierung
- Qualifizierungs(-Nachreifungs)einrichtungen

- (Transit)Beschäftigungseinrichtungen
- Gebärdensprachdolmetschkosten
- Lohnkostenzuschuss
- Beratung und Angebote

Achten Sie darauf, alle Anträge auf Förderungen vor Realisierung bzw. Anschaffung einzubringen, spätestens aber unmittelbar danach.

Neben den Förderungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bestehen spezielle [Förderungen für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber](#). Auf alle Förderungen – mit Ausnahme der Prämien für die Ausbildung von Lehrlingen mit Behinderungen – besteht **kein Rechtsanspruch**.

Für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen sind in Österreich mehrere Einrichtungen zuständig. Sie müssen jedoch nicht alle Zuständigkeiten überblicken: Durch das "**Allspartenservice**" können Sie Ihren Antrag bei jeder Dienststelle eines Sozialversicherungsträgers einbringen.

In erster Linie sind das Sozialministeriumservice und seine Landesstellen die Ansprechstelle für Fragen und Anliegen zur beruflichen Integration. Diese erklären Ihnen auch detailliert, welche Förderungen in welchem Umfang in Anspruch genommen werden können.

Weiterführende Links

- [Sozialministeriumservice und seine Landesstellen](#)
- [Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger](#)

Rechtsgrundlagen

- [Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitgeber – Förderungen

Das Sozialministeriumservice (SMS) und das Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sowie Einzelunternehmerinnen/Einzelunternehmer finanziell mit einer Vielzahl an Förderungen:

- Eingliederungsbeihilfe (AMS)
- Entgeltbeihilfe (Unterstützung der Lohnkosten SMS)
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe (Unterstützung der Lohnkosten SMS)
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit (SMS)
- Schulungs- und Ausbildungskosten (SMS)
- Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (SMS)
- Technische Hilfsmittel/Arbeitsplatzadaptierung (SMS)
- Multiplikatoren Ausbildung (Behindertenvertrauenspersonen und Betriebsrätinnen/Betriebsräte in behindertenspezifischen Belangen SMS)
- Anträge an das Sozialministeriumservice sind elektronisch bzw. schriftlich einzubringen. Die entsprechenden [Formulare](#) finden sich auf der Homepage des Sozialministeriumservice. Der Antrag sollte gut begründet und mit Beilagen (Krankenfunde, Kostenvoranschläge, Konzeptpapiere) versehen sein.
- Der Antrag auf Förderung ist **vor Realisierung** des zu fördernden Vorhabens bzw. **vor Anschaffung** des zu fördernden Behelfs einzubringen.
- Es sind keine Gebühren zu entrichten.
- Die Behörde oder der Kostenträger, bei dem der Antrag eingebracht wird, kontaktiert alle weiteren in Betracht kommenden Kostenträger und holt notwendige Unterlagen ein.
- Über das Ergebnis der Antragsprüfung erhalten Sie eine Mitteilung.
- Bei allen Förderungen gibt es Höchstförderrahmen.

Zuständige Behörden

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich:

- Bei Förderungen durch das [» Arbeitsmarktservice](#) und das [» Land](#)
 - Nach dem [» Hauptwohnsitz](#) des Menschen mit Behinderungen
- Bei Förderungen durch die zuständige [» Landesstelle des Sozialministeriumservice](#)
 - In Angelegenheiten der beruflichen Rehabilitation nach dem Betriebsstandort der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers
 - Bei Prämien nach dem Betriebsstandort der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

Zum Formular

- [» Sozialministeriumservice Formulare](#)

Rechtsgrundlage

- [» Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitgeber – Auflagen

- [Beschäftigungspflicht](#)
- [Ausgleichstaxe](#)

Beschäftigungspflicht

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die 25 oder mehr Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen, müssen in Österreich laut Behinderteneinstellungsgesetz pro 25 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern jeweils eine [begünstigte behinderte Person](#) einstellen (Beschäftigungspflicht). Falls dies nicht erfolgt, ist eine [Ausgleichstaxe](#) zu zahlen.

HINWEIS Der Status einer "begünstigten Behinderten"/"eines "begünstigten Behinderten" ergibt sich nicht schon automatisch aus der Tatsache einer Behinderung, sondern es bedarf dazu eines eigenen Nachweises, da die Rechtswirkungen von der Einstufung des Menschen mit Behinderung abhängen sollen.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die begünstigte behinderte Menschen als **Lehrling** einstellen, haben Anspruch auf eine **Prämie**. Die Gewährung dieser Prämie erfolgt jährlich im Nachhinein.

Die zuständige [» Landesstelle des Sozialministeriumservice \(früher: Bundessozialamt\)](#)

Ausgleichstaxe

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber mit 25 oder mehr Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, müssen eine Ausgleichstaxe zahlen.

Die Höhe der Ausgleichstaxe beträgt für das Jahr 2019 262 Euro **pro Monat und nicht besetzter Pflichtstelle** (eine Pflichtstelle gerechnet auf 25 Angestellte, d.h. bei 100 Angestellten wären vier Pflichtstellen zu besetzen). Davon abweichend beträgt die Ausgleichstaxe für Dienstgeberinnen/Dienstgeber, die 100 oder mehr Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer beschäftigen, 368 Euro pro Monat und offener Pflichtstelle und für Dienstgeberinnen/Dienstgeber, die 400 oder mehr Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre 391 Euro.

Die Mittel fließen widmungsgebunden in den Ausgleichstaxfonds, aus dem Förderungen für Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber zur beruflichen und sozialen Rehabilitation und Integration gewährt werden. Nähere Informationen zu den Unterstützungsmöglichkeiten erteilt das Sozialministeriumservice.

Die Ausgleichstaxe ist nicht als Strafe zu verstehen, sondern soll den Mehraufwand ausgleichen, den Betriebe, die

Menschen mit Behinderung beschäftigen, gegenüber jenen Firmen haben, die dies nicht tun.

Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht wird jährlich im Nachhinein vom Sozialministeriumservice überprüft und eine allfällige Ausgleichstaxe wird mittels Bescheid vorgeschrieben. In diesem Zusammenhang bestehen keine Informationsverpflichtungen für Arbeitgeberinnen/für Arbeitgeber, soweit die notwendigen Daten automationsunterstützt vorliegen. Zur Ersterfassung und bei Unklarheiten tritt das Sozialministeriumservice an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber heran.

Aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds werden unter anderem die [» Integrativen Betriebe](#), [Einzelförderungen](#) (wie Lohnkostenzuschüsse oder Ausbildungsbeihilfen) sowie Dienstleistungsangebote (wie die [Arbeitsassistenz](#)) gefördert.

Weiterführende Links

- [» Beihilfen und arbeitsplatzbezogene Förderungen \(Sozialministeriumservice\)](#)

Rechtsgrundlagen

- § [» 9](#) [» Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Förderungen für Unternehmer mit Behinderungen

In den letzten Jahren haben **immer mehr Menschen mit Behinderungen** den Schritt in die **berufliche Selbstständigkeit** und Unabhängigkeit gewagt.

Daher bieten die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft sowie die Landesstellen des Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt) spezielle Beratungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen an, die ein Unternehmen gründen möchten.

Für Menschen mit Behinderungen gibt es neben den bestehenden Unternehmensförderungen der Wirtschaftskammern auch spezielle Fördermöglichkeiten durch das Sozialministeriumservice.

Eine Förderung kann dann gewährt werden, wenn folgende Punkte erfüllt sind:

- Die wirtschaftliche Lage der Antragstellerin/des Antragstellers wird durch die Unternehmensgründung verbessert
- Der Lebensunterhalt der Antragstellerin/des Antragstellers bzw. der Angehörigen wird durch die Unternehmenstätigkeit gesichert
- Die notwendigen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Tätigkeit müssen vorliegen
- Eine Bedarfsbestätigung der Wirtschaftskammer muss vorgelegt werden

Der Antrag muss vor der geplanten Gründung des Unternehmens eingebracht werden.

Maximal 50 Prozent der Ausgaben in der Gründungsphase können gefördert werden, die **Obergrenze der Förderungen** liegt derzeit in Höhe der **100-fachen [Ausgleichstaxe](#)**.

HINWEIS Seit dem Jahr 2011 besteht eine Förderung zur besseren sozialen Absicherung von selbstständigen Unternehmerinnen/selbstständigen Unternehmern mit Behinderung durch das Sozialministeriumservice.

Voraussetzungen:

- Einzelunternehmerin/Einzelunternehmer
- Keine [» Bilanzierungspflicht](#)
- Mindestens 50 Prozent Behinderung
- Ein maßgeblicher behinderungsbedingter Mehraufwand muss glaubhaft gemacht werden

Die Förderung kann in der Höhe der einfachen [Ausgleichstaxe](#) pro Monat für ein halbes Jahr gewährt werden. Die Förderung kann bei Bedarf nochmals gewährt werden, sofern der Sachverhalt gleich bleibt.

Die Anträge müssen elektronisch eingebracht werden. Die entsprechenden [» Formulare](#) finden sich auf den Seiten des Sozialministeriumservice.

HINWEIS Bei der Vergabe der Betriebsgenehmigungen für Tabakfachgeschäfte werden begünstigte behinderte Personen bevorzugt.

Nähere Informationen zum Thema [» Unternehmensgründung](#) finden sich ebenfalls auf USP.gv.at.

Weiterführende Links

- [» Fördermöglichkeiten durch das Sozialministeriumservice](#)
- [» Landesstellen des Sozialministeriumservice](#)
- [» Service und Beratung \(Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft\)](#)
- [» Selbstständig mit Behinderung \(INTEGRATIO\)](#)
- [» GründerInnenberatung für Menschen mit Behinderung \(Wien Work\)](#)
- [» Trafikvergabe – Gesetzliches Vorzugsrecht \(Österreichische Monopolverwaltung GmbH\)](#)

Rechtsgrundlagen

[» Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Ausbildungsmaßnahmen



Das Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt) fördert Ausbildungsmaßnahmen (z.B. an den Wiener Volkshochschulen) für Menschen mit Behinderungen, etwa in Produktionsschulen, Lehrwerkstätten und Qualifizierungsprojekten, Fachkursen oder anderen Maßnahmen beruflicher Ausbildung.

Darüber hinaus können in Ausbildung stehende Menschen mit Behinderungen ab dem 15. Lebensjahr bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice eine Ausbildungsbeihilfe beantragen, wenn sie sich nach Erfüllung der Schulpflicht in einer staatlich anerkannten Ausbildung (Lehrausbildung, weiterbildenden Schule, Studium) befinden.

Auch das Arbeitsmarktservice und die [» Bezirkshauptmannschaften](#) bzw. [» Magistrate](#) bieten im Rahmen der Behindertenhilfe der Bundesländer Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen an.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die [begünstigte behinderte Menschen](#) als **Lehrlinge** beschäftigen, haben Anspruch auf eine [Prämie](#). [Weitere Förderungen](#) (Einstellungsbeihilfen, Lohnkostenzuschüsse) können beim Arbeitsmarktservice, bei den Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistraten im Rahmen der Behindertenhilfe der Bundesländer und dem Sozialministeriumservice und seinen Landesstellen beantragt werden.

Weiterführende Links

- [» Landesstellen des Sozialministeriumservice](#)
- [» Wiener Volkshochschulen](#)
- [» Arbeitsmarktservice](#)

Rechtsgrundlagen

» [Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitsassistenz/Technische Assistenz

- [Arbeitsassistenz](#)
- [Technische Assistenz](#)



Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz ist ein Dienstleistungsangebot mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen

- beim Erlangen von Arbeitsplätzen und
- bei der Erhaltung bzw. Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen

umfassend zu beraten und zu unterstützen.

Die Leistungen reichen von einer gemeinsam vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Arbeitsassistenz, die sowohl den Menschen mit den Behinderungen als auch den Betrieben zur Verfügung steht, ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.

Die Arbeitsassistenz steht sowohl Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern als auch Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern zur Verfügung, und hat dabei eine Verbindungs- bzw. Brückenfunktion.

Bei Problemen am Arbeitsplatz können Sie sich selbstverständlich auch an die zuständige » [Arbeiterkammer](#) oder an das zuständige » [Sozialministeriumservice](#) wenden.

Technische Assistenz

Technische Assistenz steht blinden, hochgradig sehbehinderten sowie gehörlosen und schwerhörigen Menschen zur Verfügung,

- deren Seh- bzw. Hörbehinderung mindestens 50 Prozent beträgt und
- die am Arbeitsmarkt vermittelbar sind oder in einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis stehen.

Den betroffenen Menschen wird in folgenden Bereichen geholfen:

- Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Suche nach geeigneten technischen Lösungen für den Arbeitsplatz
- Beantragung und Finanzierung von Hilfsmitteln
- Fort- und Weiterbildung

Technische Assistenz steht jedoch nicht nur den betroffenen Personen zu, auch Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Kolleginnen/Kollegen können davon profitieren.

Für Betriebe werden folgende Dienste angeboten:

- Information für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber über die Einsetzbarkeit diverser Hilfsmittel
- Diskussion über Möglichkeiten einer Arbeitsplatzausstattung
- Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Hilfsmittelfirmen
- Beratung über Fördermittel
- Unterstützung bei Behördenangelegenheiten und Antragstellungen

Arbeitsassistentenz und Technische Assistentenz

Gemeinnützige Einrichtungen bieten die Angebote "Arbeitsassistentenz" und "Technische Assistentenz" als Unterstützung bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen im Auftrag des Sozialministeriumservice an.

Die Angebote sind freiwillig und **unentgeltlich** (die Leistungen werden vom Sozialministeriumservice gefördert).

Für bestimmte Behindertengruppen gibt es spezielle Unterstützungen (z.B. für gehörlose Menschen aufgrund der Kommunikation in Gebärdensprache).

Weiterführende Links

- ➤ [Sozialministeriumservice](#)
- ➤ [Berufliche Assistentenz \(Blinden- und Sehbehindertenverband Wien, Niederösterreich und Burgenland\)](#)
- ➤ [Wiener Taubstummten-Fürsorgeverband \(WITAF\)](#)

Rechtsgrundlage

- ➤ [Behinderteneinstellungsgesetz](#) (BEinstG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Geschützte Arbeit

Der Begriff "**Geschützte Arbeit**" bezeichnet in der Begrifflichkeit mancher Landesgesetze im Zusammenhang mit "Hilfe zur geschützten Arbeit" einen geförderten Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt.

HINWEIS Im Gegensatz dazu sind Einrichtungen wie ➤ [Integrative Betriebe](#) spezielle Betriebe, die zum Zweck der Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen geschaffen wurden.

Nicht zu verwechseln ist "Geschützte Arbeit" auch mit dem erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte.

Ausführliche Informationen zum Thema "[Förderungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer](#)" finden sich auf USP .gv.at.

Zuständige Behörde

- ➤ [Landesstellen des Sozialministeriumservice \(früher: Bundessozialamt\)](#)
- ➤ [Arbeitsmarktservice](#)

Stand: 12.07.2018

Abgenommen durch:

- USP-Redaktion