Basiskurs NEBA Betriebsservice

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Zur Person / Über uns
- Rechtliches
- Unterstützungsangebote
- Individualförderungen
- Abschluss

Basiskurs NEBA Betriebsservice

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Zur Person / Über uns

Zur Person – Mag. Günther WIDY

- Leiter der Geschäftsabteilung N2 des SMS Landesstelle NÖ
  - Individualförderungen (Waldviertel, Mostviertel, Zentralraum)
  - Projektförderungen
  - Subventionen und Lehrlingsausbildung Integrative Betriebe NÖ
  - Kündigungsverfahren gemäß Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) für NÖ
  - Schlichtungsverfahren gemäß Behindertengleichstellungsgesetz (B-BGstG) für NÖ
  - Juristischer Dienst
  - First Level Control – Schulstartpakete (Waldviertel, Mostviertel, Zentralraum)
  - Koordination AusBildung bis 18 in NÖ (Ausbildungspflichtgesetz - ApflG)
  - Koordination fit2work in NÖ (Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz - AGG)
  - Besetzungskommission für Tabaktrafiken in NÖ
  - Förderungen Barriere:freie Unternehmen in NÖ
  - NEBA Betriebsservice KAM/BK

- Herausgeber und Hauptautor des Gesetzeskommentars zum BEinstG sowie Fachpublikationen im ARD (Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis)

- Vortragender

- Fachkundiger Laienrichter in Arbeits- und Sozialrechtssachen

Zur Person – Sabine Knopf MBA MSc

- Leiterin der Geschäftsabteilung W1 und Stv. Landesstellenleiterin des SMS Landesstelle Wien

- Vollziehung Behinderteneinstellungsgesetz (Feststellungsverfahren)
- Vollziehung Bundesbehindertengesetz (Behindertenpass, Parkausweis gem. § 29 b StVO)
- Projektförderungen (NEBA-Maßnahmen am Übergang Schule – Beruf)
- Abwicklung der ESF-Projekte in der Landesstelle Wien
- Koordination AusBildung bis 18 in Wien
- Besetzungskommission für Tabaktrafiken in Wien

Über uns

Das Sozialministeriumservice (=Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) ist eine Bundesbehörde des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz mit neun Landesstellen.

Zentrale Anlaufstelle für

- Jugendliche mit Assistenzbedarf,
- Menschen mit Behinderung, deren Angehörige und
- Unternehmen

mit dem Schwerpunkt berufliche Inklusion.

Unsere Geschäftsfelder

Behinderung & Arbeitswelt

Renten & Entschädigungen

Gleichstellung & Barrierefreiheit

Beratung & Service

Pflege

Sachverständigendienste

Basiskurs NEBA Betriebsservice

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Rechtliche Grundlagen: **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**

- Begünstigt Behinderte
- Beschäftigungspflicht
- Ausgleichstaxe
- Kündigungsschutz

§ 1 BEinstG - Beschäftigungspflicht

Alle Dienstgeber/innen (DG), die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer/innen (DN) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 DN mindestens eine(n) begünstigte(n) Behinderte(n) einzustellen.

§ 2 BEinstG – Begünstigt Behinderte

Begünstigt Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger/innen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vH.

Österreichischen Staatsbürger/innen sind folgende Personen mit einem GdB von mindestens 50 vH gleichgestellt:

- Unionsbürger/innen, Staatsbürger/innen von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, Schweizer Bürger/innen und deren Familienangehörige
- Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind,
- Drittstaatsangehörige, die berechtigt sind, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, soweit sie hinsichtlich der Bedingungen einer Entlassung nach dem Recht der EU österreichischen Staatsbürger/innen gleichzustellen sind.

§ 2 BEinstG – Begünstigt Behinderte

Nicht als begünstigt behinderte Personen gelten:

- Schüler/innen
- Student/innen (ohne Beschäftigung)
- Pensionist/innen (dauernde Pensionsleistung ohne Beschäftigung)
- Jene Personen, die infolge des Ausmaßes ihrer Behinderung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb nicht in der Lage sind

§ 14 BEinstG – Feststellung der Begünstigung

Als Nachweis für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gilt der letzte rechtskräftige Bescheid über die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 50 vH

- Eines Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (der Schiedskommission) bzw. des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen oder der Bundesberufungskommission oder des Bundesverwaltungsgerichtes
- Eines Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. eines nach dem Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz zuständigen Gerichtes
- Eines Landeshauptmannes oder Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen in Verbindung mit der Amtsbescheinigung § 4 des Opferfürsorgegesetzes
- In Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge

§ 14 BEinstG – Feststellung der Begünstigung

Liegt ein genannter Nachweis nicht vor, ist auf Antrag der behinderten Person der Grad der Behinderung festzustellen.

Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt durch ärztliche Sachverständige des Sozialministeriumservices. Die Gutachtenerstellung erfolgt nach der Einschätzungsverordnung (EVO).

Einschätzungsverordnung (EVO)

Die Grundlage für die Einschätzung des Grades der Behinderung bildet die Beurteilung der Funktionsbeeinträchtigungen im körperlichen, geistigen, psychischen Bereich oder in der Sinneswahrnehmung.

Die Einschätzung des Gesamtgrades der Behinderung ist dann vorzunehmen, wenn mehrere Funktionsbeeinträchtigungen vorliegen. Bei der Ermittlung des Gesamtgrades der Behinderung sind die einzelnen Werte der Funktionsbeeinträchtigungen **NICHT** zu addieren.

Menschen mit Behinderung – Grad der Behinderung

Feststellungsbescheid

Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigt Behinderten

Auszug aus einem Bescheid:

Betrifft: Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten

Bescheid

Auf Grund Ihres am 06.07.2016 eingelangten Antrages wird festgestellt, dass Sie ab 06.07.2016 dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören. Der Grad der Behinderung beträgt 60 vom Hundert.

Rechtsgrundlage: §§ 2 und 14 Abs. 1 und 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der derzeit geltenden Fassung.

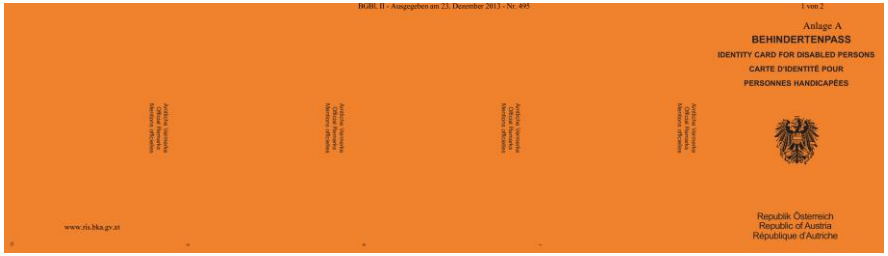
Begründung

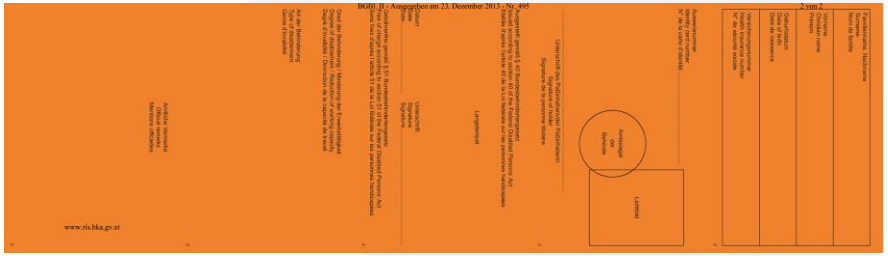
Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürgerinnen oder österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH.

Menschen mit Behinderung – Grad der Behinderung

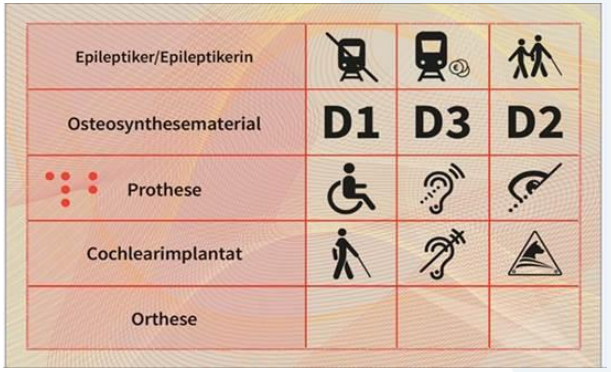
Behindertenpass

Behindertenpass Alt:





Behindertenpass Neu (Scheckkartenformat):



Ausgleichstaxe (AT)

Wird die Einstellungspflicht nicht erfüllt, ist für je 25 DN eine AT zu bezahlen.

AT-Beiträge für das Jahr 2020:

- bis 99 DN: 267,-- Euro monatlich
- bis 399 DN: 375,-- Euro monatlich
- ab 400 DN: 398,-- Euro monatlich

Die Berechnung erfolgt monatlich. Von der Pflichtzahl werden die anrechenbar begünstigten Behinderten abgezogen.

Prämie § 9 a BEinstG:

Für Lehrlinge, die begünstigt Behinderte sind, erhalten DG eine Prämie in Höhe der niedrigsten AT unabhängig von der Anzahl der DN.

Ausgleichstaxe:

Anrechenbare begünstigt Behinderte:

Auf die Pflichtzahl sind beschäftigte, begünstigt behinderte Personen anzurechnen.

Doppelt anrechenbar sind:

- Blinde
- Begünstigt Behinderte vor Vollendung des 19. LJ
- Begünstigt Behinderte für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses
- Begünstigt Behinderte nach Vollendung des 50.LJ und einem GdB v. 70 vH
- Begünstigt Behinderte nach Vollendung des 55 Lj.
- Begünstigt Behinderte, die überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhles angewiesen sind

Befreiung von Abgaben

Arbeitslöhne an **begünstigte Behinderte** gehören in bestimmten Fällen nicht in die Bemessungsgrundlage der Summe der Arbeitslöhne. Für sie **entfallen folgende lohnsummengebundene Abgaben**:

- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)
  § 41 Abs. 4 lit. e Familienlastenausgleichsgesetz 1967; 3,9%

- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
  § 122 Abs. 8 Wirtschaftskammergesetz 1998; 0,38%

- Kommunalsteuer (KommSt)
  § 5 Abs. 2 lit. e Kommunalsteuergesetz 1993; 3%

Zusätzlich entfällt in Wien folgende Abgabe:

- Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien („U-Bahn-Steuer")
  § 3 lit. c Gesetz über die Einhebung einer Dienstgeberabgabe; € 2,00/Woche

Menschen mit Behinderung

Nachweise

Feststellungsbescheid

Begünstigt Behinderte

Behindertenpass

Rechtsfolgen / Auswirkungen

- Erhöhter Kündigungsschutz
- Erweiterte Fördermöglichkeiten
- Anrechnung bei Ausgleichstaxe
- Abgabenbefreiung von KommSt, DB + DZ

- Kein erhöhter Kündigungsschutz (Aber Schutz vor Diskriminierung!)
- Eingeschränkte Fördermöglichkeiten
- Keine Anrechnung bei Ausgleichstaxe

s. etwa *Widy*, Mitarbeiter mit Behinderung – Welchen Unterschied macht die Begünstigten-eigenschaft aus?, ARD / LexisNexis 6591/5/2018

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Erhöhter (nicht absoluter!) Kündigungsschutz

Begünstigt Behinderte können von Dienstgeber/innen nur dann rechtswirksam gekündigt werden, wenn der bei der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice eingerichtete **Behindertenausschuss** der Kündigung die Zustimmung erteilt.

Eine **bereits ausgesprochene** Kündigung ist schwebend **rechtsunwirksam**!

Die nachträgliche Zustimmung ist möglich bzw. in besonderen Fällen sogar zu erteilen.

Eintritt des Kündigungsschutzes 6 Monate oder 4 Jahre nach Beginn des Dienstverhältnisses

Kann auch rückwirkend erfolgen, selbst wenn der Feststellungsbescheid erst nach Ablauf der KÜ-Frist zugestellt wird!

s. etwa *Widy*, Erhöhter Kündigungsschutz begünstigt behinderter Dienstnehmer, ARD / LexisNexis 6525/5/2016

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Wirksamwerden des Kündigungsschutzes

Begünstigteneigenschaft vor Beginn des Dienstverhältnisses:

Gehört der Dienstnehmer bereits vor Beginn des Dienstverhältnisses zum Personenkreis der begünstigt Behinderten, tritt der **Kündigungsschutz** erst **nach Ablauf von vier Jahren** ab Beginn des Dienstverhältnisses in Kraft (§ 8 Abs 6 lit b BEinstG).

Als **Ausnahmen** zu beachten sind jene Fälle, in denen die Feststellung der Begünstigten-eigenschaft infolge eines **Arbeitsunfall**es bzw ein **Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns** erfolgt. Dann tritt der erhöhte Kündigungsschutz des BEinstG unabhängig von Fristen sofort in Kraft (§ 8 Abs 6 lit b BEinstG)!

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Wirksamwerden des Kündigungsschutzes

Begünstigteneigenschaft während des Dienstverhältnisses:

- Feststellungsantrag wird nach Beginn des Dienstverhältnisses gestellt:

  Der Kündigungsschutz tritt **nach Ablauf von sechs Monaten** ab Beginn des Dienstverhältnisses in Kraft (§ 8 Abs 6 lit b BEinstG).

- Feststellungsantrag wird vor Beginn des Dienstverhältnisses gestellt, der Feststellungsbescheid ergeht jedoch nach Beginn des Dienstverhältnisses:

  Dieser Fall ist nicht klar im Gesetz geregelt, wurde aber durch den OGH im Jahr 2014 dahingehend entschieden, dass in derartigen Fallkonstellationen der Kündigungsschutz ebenfalls **nach Ablauf von sechs Monaten** ab Beginn des Dienstverhältnisses in Kraft tritt (OGH 22. 7. 2014, 9 ObA 72/14z).

Ausnahmen: Arbeitsplatzwechsel in Konzern bzw. Begünstigteneigenschaft aufgrund Arbeitsunfall

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Kündigungsschutz wirkt nicht

- bei neu begründeten Dienstverhältnissen innerhalb der ersten **6 Monate** bzw. **4 Jahre** (relevant ist der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung)

  Ausnahme: die Feststellung der Begünstigteneigenschaft erfolgt infolge eines Arbeitsunfalles oder es erfolgt ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns
- bei Ablauf eines **befristeten** Dienstverhältnisses
- bei **Auflösung** des Dienstverhältnisses im beiderseitigen **Einvernehmen**
- bei **berechtigter Entlassung** (Beachte: iGz „normalen" Dienstnehmer/innen ist das DV bei einer unberechtigten Entlassung nicht beendet => Wahlrecht des/der Dienstnehmer/s/in)

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

„Vorverfahren“

- „Verpflichtende“ Verständigung der Belegschaftsvertretungen vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens
- Angebot einer Krisenintervention (Leistungen der Arbeitsassistenz)

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Gründe für eine Zustimmung

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber <u>insbesondere</u> dann nicht zugemutet werden können (Abs. 4 lit. a – c), wenn

- der **Tätigkeitsbereich** d. beg. Beh. **entfällt** und der Dienstgeber nachweist, dass d. beg. Beh. trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann ***(Ersatzarbeitsplatz);***

- der beg. Beh. unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der **Arbeitsfähigkeit** nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, dass der beg. Beh. trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann (***Ersatzarbeitsplatz)***;

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Gründe für eine Zustimmung

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden können (Abs. 4 lit. a – c), wenn

- der beg. Beh. die ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Verfahren

1. Instanz (Behindertenausschüsse bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice)

- formloser (schriftlicher) Antrag durch Dienstgeber/in
- *Einschaltung von Projekten des Netzwerks Berufliche Assistenz*
- mündliche Verhandlung – Sachverhaltsaufnahme/Abklärung Fördermöglichkeiten
  Stellungnahmen der Parteien, BR, BVP, AMS
  Evtl. Zeugeneinvernahmen
- evtl. Einholen erforderlicher Gutachten (Arbeitsmedizin, Berufskunde)
- Entscheidung durch Behindertenausschuss – **Bescheid**

- Beschwerdemöglichkeit an das Bundesverwaltungsgericht
  (Rechtsmittelfrist 6 Wochen)

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Verfahren

§§ 12, 13 BEinstG - Behindertenausschuss

Errichtet in jeder Landesstelle des Sozialministeriumservice

Mitglieder:

- Landesstellenleiter (oder ein von diesem bestimmter Bediensteter)
- Ein Vertreter der Landesgeschäftsstelle des AMS
- Ein Vertreter der Dienstgeber (Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer)
- Ein Vertreter der Dienstnehmer (Arbeiterkammer, Landarbeiterkammer)
- Drei Vertreter der „organisierten Behinderten"

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Verfahren

Entscheidungsfindung

Tagung in nichtöffentlicher Sitzung

Beschlussfassung mit Stimmenmehrheit

<u>Interessenabwägung:</u>

Berechtigtes Interesse des Dienstgebers an der Beendigung des Dienstverhältnisses und die besondere soziale Schutzbedürftigkeit des/der zu kündigenden Dienstnehmer/s/in unter Bedachtnahme auf die wirtschaftliche Nutzung der vorhandenen Arbeitsplätze und der wirtschaftlichen Lage des Dienstgebers

Kündigungsschutz - § 8 Behinderteneinstellungsgesetz

Statistiken Behindertenausschüsse

2017	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn.	OÖ	Szbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Bundesweit	% an Verfahren
Zustimmung	9	8	1	7	9	0	5	1	0	**40**	**14,0%**
Abweisung	7	3	0	3	5	0	1	0	0	**19**	**6,6%**
Zurückziehung	73	15	4	18	60	9	40	4	4	**227**	**79,4%**
Summe	89	26	5	28	74	9	46	5	4	**286**	

2018	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn.	OÖ	Szbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Bundesweit	% an Verfahren
Zustimmung	12	3	0	6	14	1	4	2	4	**46**	**16,5%**
Abweisung	3	6	0	1	4	2	2	0	3	**21**	**7,6%**
Zurückziehung	52	30	4	9	45	4	50	14	3	**211**	**75,9%**
Summe	67	39	4	16	63	7	56	16	10	**278**	

2019	Wien	NÖ	Bgld.	Ktn.	OÖ	Szbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Bundesweit	% an Verfahren
Zustimmung	5	6	1	1	10	1	3	0	0	**27**	**10,0%**
Abweisung	4	5	0	0	4	2	0	1	0	**16**	**5,9%**
Zurückziehung	70	15	3	20	51	2	42	19	6	**228**	**84,1%**
Summe	79	26	4	21	65	5	45	20	6	**271**	

PAUSE

Basiskurs NEBA Betriebsservice

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Unterstützungsangebote

Unterstützungsangebote

NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

fit2work

NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ BETRIEBSSERVICE

- Netzwerk Berufliche Assistenz
- fit2work
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
- Technische Assistenz

fit2work

Was ist fit2work?

Kostenlose Beratung

- **für Personen,** deren Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen gefährdet ist oder die deshalb Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden.

- **für Unternehmen,** die die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wollen.

fit2work wird finanziert von:
AMS Sozialministeriumservice ÖGK PV

fit2work

Beratung für Personen

- Verbesserung der persönlichen Erwerbsfähigkeit

=> Case Management

  - Beratung und Überblick über Förderungen, Projekte und Angebote
  - Arbeitsmedizinische und/oder arbeitspsychologische Abklärung
  - Begleitung bei Entwicklung beruflicher Perspektiven
  - Hilfe beim Kontakt mit den zuständigen Einrichtungen

fit2work wird finanziert von:
AMS AV Sozialministeriumservice ÖGK PV

fit2work

Beratung für Unternehmen

- Aufbau eines Betrieblichen (Wieder-)Eingliederungsmanagements
  - Erhebung aktuellen Status der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen
  - Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit
  - (Um-)Gestaltung der Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel als Beitrag zum Erhalt der Gesundheit der Belegschaft
- Information über Förderungen und Unterstützungsangebote

fit2work wird finanziert von:
AMS AV Sozialministeriumservice ÖGK PV

fit2work

Wiedereingliederungsteilzeit

- Schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess
- Arbeitszeitreduktion
- Wiedereingliederungsgeld
- KEIN Rechtsanspruch
- Motivkündigungsschutz

1 Voraussetzungen

- *Krankenstand mindestens sechs Wochen*
- *Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate*

2 Beratung zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit

- *durch fit2work Case Management oder*
- *Arbeitsmediziner/in bzw. Arbeitsmedizinisches Zentrum*

3 Erstellung Wiedereingliederungsplan

- *bei fit2work Beratung oder*
- *mit Zustimmung von Arbeitsmediziner/in bzw. Arbeitsmedizinischem Zentrum*

4 Abschluss Wiedereingliederungsvereinbarung

- *zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in*
- *unter Beiziehung des Betriebsrates (wenn vorhanden)*

5 Bewilligung Wiedereingliederungsgeld

- *Auf Basis WE-Plan durch den chefärztlichen Dienst des Krankenversicherungsträgers*

6 Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

- *für ein bis sechs Monate*
- *neuerliche Beantragung bei **Verlängerung** (insg. max. neun Monate)*

fit2work wird finanziert von:

AMS · Sozialministeriumservice · ÖGK · PV

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Ziel dieser Assistenzleistung ist, dass möglichst viele behinderte Menschen ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Kernaufgaben:

- Begleitung am Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle (Ausbildungsort)
- Begleitung bei dienstlichen Verpflichtungen (z.B. Besuch von Veranstaltungen)
- Begleitung und Unterstützung zur Erlangung oder Erfüllung von Aufträgen im Rahmen der Selbstständigkeit
- Unterstützungstätigkeit manueller Art bei der Verrichtung der beruflichen Tätigkeit (z.B. Kopiertätigkeiten)
- Assistenz bei der Körperpflege während der Dienst- oder Ausbildungszeit

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Zielgruppe:

- Bezug von Pflegegeld ab der Stufe 3
- Fachliche und persönliche Eignung für den angestrebten Beruf
- Aufrechtes oder angestrebtes sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis (DV)
- Selbstständige Erwerbstätigkeit
- Studium oder Berufsausbildung
- Geringfügiges Dienstverhältnis (begrenzt auf ein Jahr)

Technische Assistenz

Aufgabe:

Technische Hilfsmittel-Beratung und Begleitung für betroffene Zielgruppe bei

- Auswahl
- Anpassung
- Finanzierung
- Erlernen der Bedienung

PAUSE

Basiskurs NEBA Betriebsservice

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Individualförderungen

Individualförderungen

- **Ausstattung und Adaptierung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen**
- **Zuschüsse zu den Lohnkosten**
- **Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten**
- **Barriere:freie Unternehmen**

Individualförderungen

Einschränkungen für öffentliche Institutionen:

- Der Bund,
- die Länder und
- Rehabilitationsträger (zum Beispiel das Arbeitsmarktservice oder die Sozialversicherungsträger),
- Integrative Betriebe sowie
- Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände mit 400 oder mehr Beschäftigten (Ausnahme: Inklusionsförderung/Plus und Inklusionsbonus bis Ende 2021) und
- politische Parteien und Parlamentsklubs

können **keine Zuschüsse zu den Lohnkosten** erhalten.

Individualförderungen

Ausstattung und Adaptierung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

- Direkt am Arbeitsplatz
- Zum Ausgleich einer behinderungsbedingten Arbeitseinschränkung
- Zusatzausstattungen und/oder Adaptierungen
- Technische Arbeitshilfen
- Bauliche Barrierefreiheit

Individualförderungen

Zuschüsse zu den Lohnkosten

Für die Förderung bei Aufnahme eines neuen Dienstverhältnisses ist das Arbeitsmarktservice im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe zuständig (=> grundsätzlich für erstes Jahr eines neuen Dienstverhältnisses)!

Danach Fördermöglichkeiten des Sozialministeriumservice für voll sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse:

- **Inklusionsförderung / InklusionsförderungPlus**
- **Entgeltzuschuss**
  - Ausgleich von Leistungseinschränkungen (die auf einer Behinderung basieren)
- **Arbeitsplatzsicherungszuschuss**
  - Akute Gefährdung des Arbeitsplatzes

Individualförderungen

Inklusionsförderung / InklusionsförderungPlus

- Für Unternehmen die eine begünstigt behinderte Person einstellen
- Vorheriger Bezug einer AMS-Eingliederungsbeihilfe
- **Inklusionsförderung**
  - Einstellungspflichtige Unternehmen
  - 30% des Bruttogehalts, max. € 1.000,-
- **InklusionsförderungPlus**
  - Nicht-einstellungspflichtige Unternehmen bzw. unabhängig von Unternehmensgröße für Frauen
  - 25% Zuschlag zur Inklusionsförderung, max. € 1.250,-

Individualförderungen – Zuschüsse zu den Lohnkosten

Entgeltzuschuss

- Auf den Personenkreis der begünstigt behinderten Personen beschränkt
- Zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen
- Höhe des Zuschusses:
  - Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen (Entgeltnebenkosten können mit einem Pauschalbetrag mitberücksichtigt werden)
  - Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung durch MitarbeiterInnen des SMS beträgt der Zuschuss bis zu 50% der Berechnungsbasis, maximal jedoch monatlich bis zur dreifachen Ausgleichstaxe (2020: € 801,-); aktuell Corona-Sonderregelung

Individualförderungen – Zuschüsse zu den Lohnkosten

Arbeitsplatzsicherungszuschuss

- Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung (mindestens 30% Grad der Behinderung) gefährdet, kann für die Zeit der Gefährdung ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden.
- Zuschussdauer maximal 3 Jahre, jährliche Überprüfung der Gefährdung
- Höhe des Zuschusses:
  - Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen (Entgeltnebenkosten können mit einem Pauschalbetrag mitberücksichtigt werden)
  - Je nach Ausmaß der Gefährdung, dem Alter des Menschen mit Behinderung und seiner Möglichkeit, kurzfristig einen anderen Arbeitsplatz zu finden
  - maximal monatlich bis zur dreifachen Ausgleichstaxe (2020: € 801,-); aktuell Corona-Sonderreglung

Individualförderungen

Inklusionsbonus für Lehrlinge

- Der Inklusionsbonus unterstützt Betriebe bei der Aufnahme von Lehrlingen mit Behindertenpass (für begünstigt behinderte Lehrlinge gibt es die Prämie gemäß § 9a BEinstG).
- Diese Unterstützung ist während der gesamten Dauer der Lehrzeit möglich. Das Alter der Lehrlinge spielt keine Rolle.
- Die Höhe des Bonus richtet sich nach der jeweils gültigen Ausgleichstaxe und beträgt derzeit monatlich € 267,- (Stand 2020, jährliche Valorisierung).
- Für Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisse, die ab 1. Juli 2019 begonnen haben.

Rechenbeispiel

Beschäftigung eines/einer Begünstigten Behinderten (Monatslohn Euro 1.600,-)		
Ausgleichstaxe 25-99 DienstnehmerInnen	monatlich	€ 267,00
Inklusionsförderung	monatlich	€ 480,00
Kommunalsteuer (3%)	monatlich	€ 48,00
Dienstgeberbeitrag (3,9%)	monatlich	€ 62,40
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (NÖ und Wien 0,38%)	monatlich	€ 6,08
"U-Bahn-Steuer" (Wien)	monatlich	€ 8,00
ERSPARNIS	**monatlich**	**€ 871,48**
ERSPARNIS	**jährlich**	**€ 10.457,76**

Individualförderungen

Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten

- **Durchführung von qualifizierten DolmetscherInnen**

Aktion Barriere:freie Unternehmen

Förderung für Unternehmen bis maximal 49 MitarbeiterInnen

- Beschäftigungspflicht erfüllt bzw. keine Beschäftigungspflicht
- Kein aktuelles Insolvenzverfahren
- Öffentliche Institutionen ausgenommen

Was kann gefördert werden?

- Bauliche Vorhaben (Rampen, Orientierungs-, Leitsysteme, behinderungsbedingte Ausstattungen von Sanitärräumen)
- Nicht bauliche Vorhaben (Barrierefreie Adaptierungen von Webseiten, mobile Induktionsschleifen, Nachrüstung von Liftanlagen)
- Investitionen ab € 1.000,-

Höhe der Förderung

- 25% der in direktem Zusammenhang zur Herstellung der Barrierefreiheit notwendigen Kosten
- Maximal € 2.500,-

PAUSE

Basiskurs NEBA Betriebsservice

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Abschluss

Fragen

Diskussion

www.neba.at

www.fit2work.at

www.AusBildungbis18.at

www.sozialministeriumservice.at

Sozialministeriumservice
Landesstelle Niederösterreich, Abteilung N2

Mag. Günther WIDY
Abteilungsleiter

+43 2742 312224 - 7624
Daniel Gran-Straße 8/3, 3100 St. Pölten
Post.N2@sozialministeriumservice.at

Sozialministeriumservice
Landesstelle Wien
Stv. Landesstellenleiterin
Abteilungsleiterin W1

Sabine Knopf, MBA MSc

+43 1 588 31 - 2165
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
sabine.knopf@sozialministeriumservice.at

NEBA NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

fit2work

AusBildung bis 18
WER MEHR KANN IST BESSER DRAN

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds