

Beschäftigte mit Behinderung



Ein Ratgeber



YouTube



TikTok

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

AK 
www.akstmk.at



Menschen mit Behinderung die uneingeschränkte Teilhabe am öffentlichen Leben zu ermöglichen ist eine wichtige Aufgabe der Gesellschaft. Der Schutz vor Diskriminierung muss dabei eine Selbstverständlichkeit sein. Das gilt natürlich auch für die Arbeitswelt.

Josef Pessler
AK-Präsident

Dr. Johann Scheuch
AK-Direktor

Inhalt

1 Rechte von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz	3
2 Förderungen und Projekte zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung	21
3 Besonderheiten im Steuerrecht für Menschen mit Behinderung	28
4 Spezielle Bestimmungen im Sozialrecht für Menschen mit Behinderung und ihre pflegenden Angehörigen	31
5 Menschen mit Behinderung im Privatbereich – Diskriminierungsschutz, Förderungen, Begünstigungen	42

Rechte von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz

Alles rund um das Thema begünstigte Behinderte

Was bedeutet der Begriff „begünstigt behindert“? Wie komme ich zu diesem Status? Welche Rechte und Vorteile kann ich daraus ableiten? Gibt es einen Unterschied zwischen dem Behindertenpass und der Begünstigung? Diese und weitere Fragen werden Ihnen hier beantwortet.

Behindertenvertrauensperson

Begünstigte Behinderte haben ab einer bestimmten Anzahl im Betrieb ein Recht auf eine eigene Arbeitnehmer:innenvertretung.

Der/die Barrierefreiheitsbeauftragte

Unternehmen haben ab einer bestimmten Größe eine:n Barrierefreiheitsbeauftragte:n zu ernennen.

Schutz vor Benachteiligung in der Arbeitswelt

Menschen mit Behinderung dürfen in der Arbeitswelt nicht schlechter behandelt werden. Wie dieser Diskriminierungsschutz konkret ausgestaltet ist, wird hier näher beleuchtet.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE BESONDEREN RECHTE AM ARBEITSPLATZ IHNEN ALS MENSCH MIT BEHINDERUNG ZUSTEHEN.

Alles rund um das Thema begünstigte Behinderte

Was ist eine Behinderung? (vgl. § 3 Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG)

Der Begriff „Behinderung“ wird im Behinderteneinstellungsgesetz definiert und zwar wie folgt:



§ 3 Behinderteneinstellungsgesetz

Eine Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Für die Erfüllung des Begriffes Behinderung sind daher folgende Faktoren wichtig:

Die **Beeinträchtigung**, die sich **negativ auf die Leistungsfähigkeit im Berufsleben auswirkt** und die **zeitliche Dauer**.

Viele Menschen verbinden mit dem Begriff „Behinderung“ ausschließlich sichtbare Einschränkungen wie z. B. eine Querschnittslähmung. Ihnen ist nicht bewusst, dass auch eine Diabeteserkrankung oder eine Depression darunter fällt. Insbesondere im Zusammenhang mit dem Status begünstigt behindert ist es aber wichtig zu wissen, dass auch eine chronische Krankheit zu einem besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis führen kann.

Eine eigene Verordnung – die Einschätzungsverordnung – legt die unterschiedlichen Einschränkungen und deren Grad der Behinderung fest.

Dabei werden folgende Gruppen unterschieden:

- 1 Haut** (z. B. Neurodermitis)
- 2 Muskel-, Skelett- und Bindegewebsystem, Haltungs- und Bewegungsapparat** (z. B. Bandscheibenvorfall)
- 3 Psychische Störungen** (die Aufmerksamkeitsstörung ADHS fällt z. B. ebenso darunter wie Demenz, posttraumatische Belastungsstörungen, Depression und Suchterkrankungen)
- 4 Nervensystem** (darunter fällt z. B. Multiple Sklerose oder Epilepsie)
- 5 Herz und Kreislauf** (z. B. Herzmuskelerkrankungen, Nierenerkrankungen)
- 6 Atmungssystem** (z. B. Asthma, Schlafapnoe-Syndrom)
- 7 Verdauungssystem** (umfasst eine Bandbreite an Einschränkungen wie Lippen-, Kiefer-, Gaumenspalten, Magengeschwüre, Hepatitis, Zöliakie, Hämorrhoiden etc.)
- 8 Urogenitalsystem** (z. B. Entleerungsstörungen der Blase, Verlust eines Hodens, Entfernung der Gebärmutter)
- 9 Endokrines System** (z. B. Schilddrüsenerkrankungen oder Diabetes)
- 10 Blut, blutbildende Organe und das Immunsystem** (z. B. Blutkrebs, AIDS)
- 11 Augen und Augenanhängsgebilde** (z. B. Funktionsstörungen der Augenmuskulatur, Verlust eines Auges)
- 12 Ohren und Gleichgewichtsorgane** (z. B. Tinnitus, Taubheit)
- 13 Malignome** (Tumore mit Ausnahme von Tumorerkrankungen des Blutes, der blutbildenden Organe und des Immunsystems)

Der Grad der Behinderung wird anhand von unterschiedlichen Kriterien festgesetzt. Dies soll anhand eines Beispiels veranschaulicht werden.

Auszug aus der Anlage zur Einschätzungsverordnung	
02. Muskel - Skelett - und Bindegewebsystem, Haltungs- und Bewegungsapparat	
02.01 Wirbelsäule	
02.01.01 Funktionseinschränkungen geringen Grades Akute Episoden selten (2-3 Mal im Jahr) und kurzdauernd (Tage), mäßige radiologische Veränderungen; im Intervall nur geringe Einschränkungen im Alltag und Arbeitsleben, keine Dauertherapie erforderlich	10 – 20 %
02.01.02 Funktionseinschränkungen mittleren Grades Rezidivierende Episoden (mehrmals pro Jahr) über Wochen andauernd, maßgebliche radiologische Veränderungen, andauernder Therapiebedarf wie Heilgymnastik, physikalische Therapie, Analgetika Beispiel: Bandscheibenvorfall ohne Wurzelreizung (pseudoradikuläre Symptomatik) 30 %: Rezidivierende Episoden (mehrmals pro Jahr) über Wochen andauernd, maßgebliche radiologische Veränderungen, andauernder Therapiebedarf wie Heilgymnastik, physikalische Therapie, Analgetika 40 %: Rezidivierend und anhaltend, Dauerschmerzen eventuell episodische Verschlechterungen, maßgebliche radiologische und/oder morphologische Veränderungen, maßgebliche Einschränkungen im Alltag und Arbeitsleben	30 – 40 %
02.01.03 Funktionseinschränkungen schweren Grades 50 %: Maßgebliche radiologische und/oder morphologische Veränderungen; maßgebliche Einschränkungen im Alltag und Arbeitsleben 60 %: Chronischer Dauerschmerz mit episodischen Verschlechterungen einfache analgetische Therapie (NSAR) nicht mehr ausreichend 70 %: Therapieresistente Instabilitätssymptomatik bei fortgeschrittenen Stadien eines Wirbelgleitens, Spinalkanalstenose mit Claudicatio spinalis (kurze Wegstrecke), schwere Skoliose mit erforderlicher Miederversorgung oder OP-Indikation, Postlaminektomie-Syndrom 80 %: Zusätzliche Beeinträchtigungen wie chronischer neurogener Dauerschmerz, Opioidindikation Indikationen für invasive Therapieverfahren einschließlich Schmerzschrittmarker (SCS) und Schmerzpumpen, Periduralkatheter, Lähmungserscheinungen mit Gangstörungen, Versteifung über mindestens mehrere Segmente	50 - 80 %

Was bedeutet die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten und gibt es einen Unterschied zum Behindertenpass? (vgl. §§ 6-8a BEinstG)

Die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten bedeutet einen besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis, der im Folgendem noch näher behandelt wird. Bestimmte Vorteile für Arbeitgeber:innen, wie z. B. Förderungen des Sozialministeriumservice oder die Befreiung von der Ausgleichstaxe, sind ebenfalls untrennbar mit der Einstellung von Menschen mit dem Status „begünstigt behindert“ verbunden.

Der Behindertenpass ist ein Ausweis, der über den Grad der Behinderung Auskunft gibt. Weiters können Zusatzeintragungen beantragt werden, wie z. B. die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel. Diese sind wiederum Voraussetzung für die Ausstellung eines Parkausweises nach § 29b Straßenverkehrsordnung, der das Parken auf Behindertenparkplätzen ermöglicht. Für den Steuerfreibetrag bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung reicht z. B. die Übermittlung der Kopie des Behindertenpasses bzw. der negativen Entscheidung über den Antrag, weil der Grad der Behinderung unter 50 % liegt.



Der Behindertenpass gilt nicht als Nachweis über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten und führt nicht zu einem Kündigungsschutz!

Wieviele Prozent der Behinderung sind notwendig, um begünstigt behindert zu sein? (vgl. § 2 BEinstG)

Um den Status „begünstigt behindert“ zu erlangen, muss der Grad der Behinderung **mindestens 50 %** betragen.

Wer kann zum Personenkreis der begünstigten Behinderten gehören? (vgl. § 2 BEinstG)

Begünstigte Behinderte sind österreichische Staatsbürger:innen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %.

Folgende Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % sind österreichischen Staatsbürger:innen gleichgestellt:

- Unionsbürger:innen, Staatsbürger:innen, die einem Staat angehören, der das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum abgeschlossen hat, Schweizer Bürger:innen und deren Familienangehörige,
- Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, solange eine Berechtigung zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet vorliegt,
- Drittstaatsangehörige, die berechtigt sind, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, sofern diese hinsichtlich der Bedingungen einer Entlassung nach dem Recht der Europäischen Union österreichischen Staatsbürger:innen gleichzustellen sind.



Freie Dienstnehmer:innen können sich nicht auf die Vorteile, die der Begünstigtenstatus mit sich bringt, berufen.

Was gilt als Nachweis für den Status „begünstigt behindert“? (vgl. § 14 BEinstG)

Eine rechtskräftige Entscheidung über die Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % nach dem Kriegsofperversorgungsgesetz, dem Heeresversorgungsgesetz, dem Opferfürsorgegesetz (und der landesgesetzlichen Unfallfürsorge) oder der gesetzlichen Unfallversicherung bewirkt von Gesetzes wegen die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten. Dies allerdings nur dann, wenn die betreffende Person innerhalb von 3 Monaten ab Rechtskraft des Bescheides oder des Urteils gegenüber dem Sozialministeriumservice erklärt, dass er/sie weiterhin dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören will. Liegt eine solche rechtskräftige Entscheidung nicht vor, ist ein gesonderter Antrag auf „Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten“ zu stellen.

Wo muss ich den Antrag stellen? (vgl. § 14 BEinstG)

Der Antrag auf Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten ist beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Sämtliche Anträge an das Sozialministeriumservice werden an die zentrale Poststelle in Linz übermittelt, elektronisch erfasst und von dort an die jeweils zuständige Landesstelle weitergeleitet. Die Zuständigkeit für den Antrag auf Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten richtet sich nach dem **Wohnsitz der Antragstellerin und des Antragstellers**.

Wie läuft das Verfahren vor dem Sozialministeriumservice ab?



Nach Einlangen des **Antrags** beim Sozialministeriumservice erfolgt eine Ladung zur **Untersuchung** durch eine Amtsärztin/einen Amtsarzt des Sozialministeriumservice. In der Folge ergeht ein **Gutachten**, in dem die Funktionseinschränkung(en) aufgelistet und jeweils der Grad der Behinderung festgesetzt wird bzw. werden. Dem/der Antragsteller:in und wird vor der Bescheiderlassung die Gelegenheit gegeben sich zu diesem Gutachten zu äußern. Diese **Stellungnahme** kann formlos gemacht werden (z. B. im Rahmen eines Briefes). Daraufhin ergeht die Entscheidung des Sozialministeriumservice in Form eines **Bescheides**.

Wie wird der Grad der Behinderung festgestellt? (vgl. § 14 BEinstG, Einschätzungsverordnung)

Die Einschätzung des Grades der Behinderung erfolgt ausschließlich nach medizinischen Gesichtspunkten durch den ärztlichen Dienst des Sozialministeriumservice. Die vom behinderten Menschen tatsächlich ausgeübte oder angestrebte Erwerbstätigkeit bleibt bei dieser Einschätzung unberücksichtigt.

Seit 01.09.2010 ist die Grundlage für die Beurteilung die Einschätzungsverordnung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz. Ein vor diesem Zeitpunkt festgestellter Grad der Behinderung wurde auf Grundlage der Richtsatzverordnung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz eingeschätzt.

Wenn mehrere Gesundheitsschädigungen zusammentreffen, ist zunächst von jener Funktionsbeeinträchtigung auszugehen, für die der höchste Wert festgestellt wurde. In der Folge ist zu prüfen, ob und inwieweit der Wert durch die weiteren Funktionsbeeinträchtigungen erhöht wird.



Es erfolgt keine Addition der Werte!

Was steht im Bescheid des Sozialministeriumservice?

Der Bescheid des Sozialministeriumservice besteht im Wesentlichen aus

- der Entscheidung über den Antrag (Spruch),
- der Begründung und
- der Rechtsmittelbelehrung.

Im **Spruch** des Bescheides wird dem Antrag entweder stattgegeben, weil der/die Antragsteller:in eine Behinderung von mind. 50 % hat (positiver Bescheid) oder er wird abgewiesen (negativer Bescheid).

Die **Begründung** beschränkt sich im Wesentlichen auf das Gutachten des ärztlichen Dienstes des Sozialministeriumservice.

Die **Rechtsmittelfrist** beträgt 6 Wochen ab Zustellung des Bescheides.



Im Falle eines positiven Bescheides wirkt die Begünstigteneigenschaft rückwirkend mit Einlangen des Antrags beim Sozialministeriumservice.

Was kann ich gegen einen negativen Bescheid machen? (vgl. §§ 19a-19b BEinstG)

Gegen einen negativen Bescheid kann innerhalb von **6 Wochen ab Zustellung** eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Die Beschwerde ist an das Sozialministeriumservice zu übermitteln. Sie hat

- den Bescheid und die bescheidausstellende Behörde (d.h. das Sozialministeriumservice) anzuführen
- zu begründen, warum die Behörde falsch entschieden hat (sogenannte Rechtswidrigkeit des Bescheides)
- ein Begehren zu enthalten (d.h. der/die Antragsteller:in muss angeben, was gewünscht wird, nämlich die Zuerkennung des Begünstigtenstatus) und
- anzuführen, wann der Bescheid zugestellt wurde, damit vom Sozialministeriumservice überprüft werden kann, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht wurde.

Eine Beschwerde wird vor allem dann sinnvoll sein, wenn ein wesentliches Leiden bei der Einschätzung nicht berücksichtigt wurde. Neue Tatsachen und Beweise dürfen aber nicht mehr geltend gemacht bzw. vorgelegt werden.

Bleibt der festgestellte Grad der Behinderung ein Leben lang gleich hoch bzw. niedrig? (vgl. § 14 BEinstG)

Wenn aus medizinischer Sicht zu erwarten ist, dass sich der Gesundheitszustand in absehbarer Zeit bessern wird, kann ein Grad der Behinderung befristet festgestellt werden und durch eine zum Ende der Befristung neuerlich durchzuführende Untersuchung neu ermittelt werden. Ein unbefristet festgestellter Grad der Behinderung kann nur auf Grund einer Antragstellung des Menschen mit Behinderung neu festgestellt werden.



Wird innerhalb eines Jahres nach einer Einschätzung ein neuerlicher Feststellungsantrag gestellt, ist dieser zurückzuweisen, wenn nicht eine erhebliche Veränderung des Gesundheitszustandes nachgewiesen werden kann.

Kann ich den Status „begünstigt behindert“ auch wieder ablegen?

Ja, dazu genügt ein formloser Antrag an das Sozialministeriumservice auf bescheidmäßige Feststellung der Nichtzugehörigkeit (zum Kreis der begünstigten Behinderten).

Muss ich dem/der Arbeitgeber:in bekannt geben, dass ich begünstigt behindert bin?

Diese Frage wurde vom Gesetzgeber bis dato noch nicht gelöst.

Der Oberste Gerichtshof hat in mehreren Entscheidungen ausgesprochen, dass der/die Einstellungs-werber:in keine Verpflichtung hat, dem/der Arbeitgeber:in die Begünstigteneigenschaft bekannt zu geben.

Wird die Begünstigteneigenschaft erst während dem Dienstverhältnis erworben und besteht bereits ein Kündigungsschutz, wird man nach Ansicht der Lehre die Informationspflicht hingegen strenger bewerten müssen.

Eine Verpflichtung zur Bekanntgabe der Behinderung wird aber jedenfalls dann bestehen, wenn die Beeinträchtigung der Ausführung der Tätigkeit entgegen steht oder aus Gründen der Arbeitsplatzsicherheit oder des Gesundheitsschutzes.



Herr P. hat Epilepsie. Der Arbeitgeber weiß nichts von seiner Behinderung und will ihn von nun an als Kranführer einsetzen. Herr P. ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Behinderung bekannt zu geben, da der Einsatz als Kranführer eine Gefahr für ihn oder seine Kolleginnen und Kollegen darstellen kann.

Welche Vorteile bringt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten mit sich?

1) Besondere Kündigungsfrist (vgl. § 8 (1) BEinstG)

Im Rahmen der Probezeit kann ein Dienstverhältnis mit einer begünstigt behinderten Mitarbeiterin/mit einem begünstigt behinderten Mitarbeiter jederzeit von beiden Seiten aufgelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit ist von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber aber eine Kündigungsfrist von **mindestens 4 Wochen** einzuhalten, sofern auf das Dienstverhältnis nicht ohnehin längere Kündigungsfristen anzuwenden sind.

2) Kündigungsschutz (vgl. § 8 BEinstG)

Ob ein Kündigungsschutz besteht, hängt einerseits davon ab, wann das Dienstverhältnis begründet wurde und andererseits, wie lange es schon besteht.

Bei Dienstverhältnissen, die **vor dem 01.01.2011** begründet wurden, gilt der Kündigungsschutz ab dem **7. Monat** des Dienstverhältnisses. Sämtliche (laufende) Dienstverhältnisse mit begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen, die bis zum 31.12.2010 begründet wurden, sind daher kündigungsgeschützt.

Für Dienstverhältnisse, die **ab dem 01.01.2011** begonnen haben, gilt hingegen eine längere Wartezeit: Der Kündigungsschutz besteht grundsätzlich erst nach vierjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses (**ab dem 49. Monat**).



Frau Müller ist seit dem Jahr 2016 begünstigt behindert. Am 1.1.2018 hat sie bei der Fa. Sauber begonnen. Ihr Kündigungsschutz begann am 1.1.2022 (ab dem 49. Monat des Dienstverhältnisses bzw. nach vier Jahren).

Es gibt allerdings Ausnahmen, bei denen der Kündigungsschutz früher eintritt, obwohl das Dienstverhältnis erst ab 01.01.2011 begonnen hat.

Ausnahmen

- Wird die Begünstigung erst **während** eines ab dem 01.01.2011 begründeten Dienstverhältnis **festgestellt**, gilt der Kündigungsschutz bereits ab dem 7. Monat des Dienstverhältnisses.

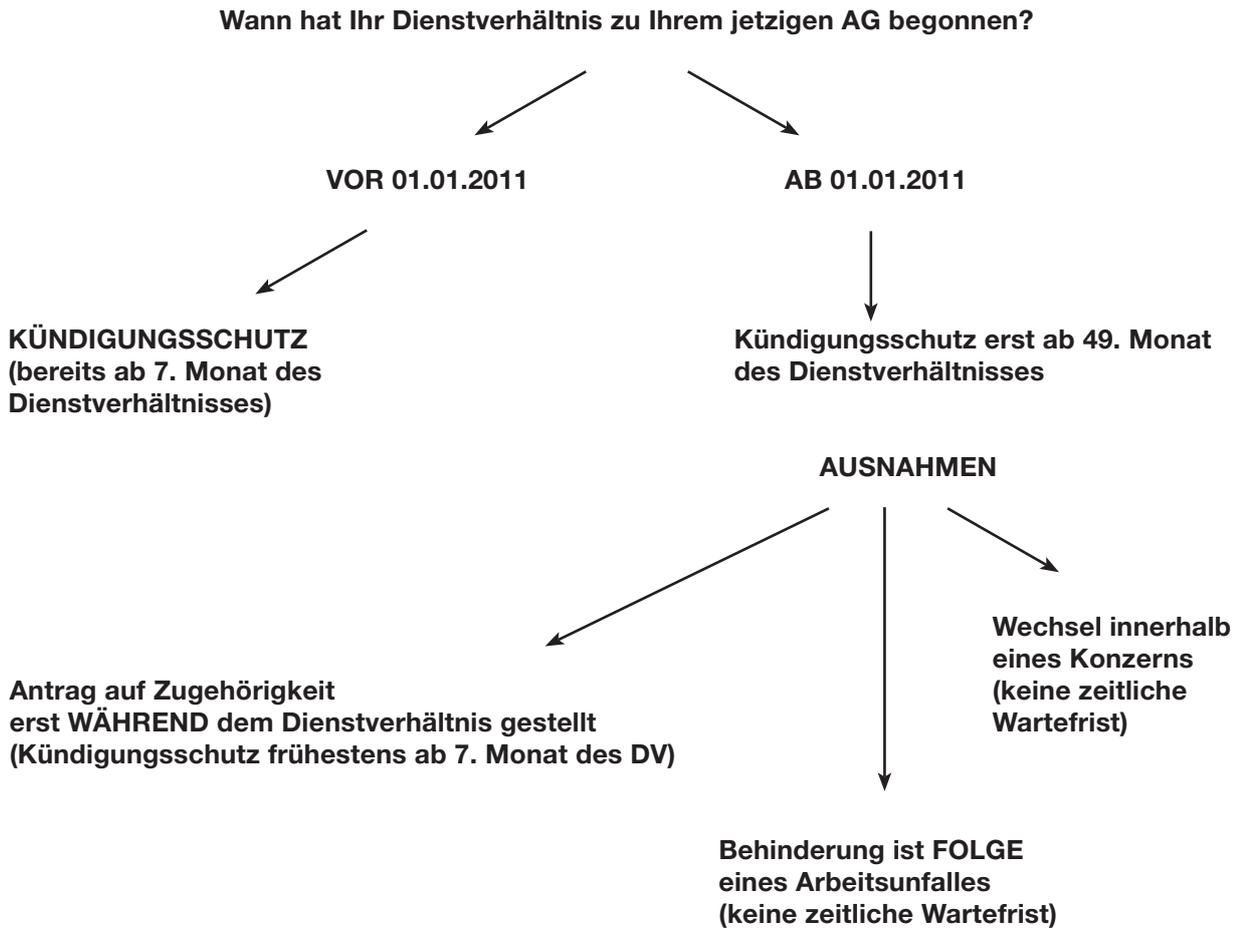


Herr Mayer hat am 01.01.2022 bei der Fa. Strubeg begonnen. Am 01.05.2022 hat er einen Antrag auf Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gestellt. Diesem Antrag wurde stattgegeben, da eine Behinderung von 60 % festgestellt wurde. Ab dem 01.07.2022 (ab dem 7. Monat des Dienstverhältnisses) genießt er den Kündigungsschutz.

- Wenn die Begünstigung Folge eines Arbeitsunfalles ist oder wenn eine begünstigte Behinderte/ein begünstigter Behinderter innerhalb eines Konzerns ein neues Dienstverhältnis in einem anderen Konzernbetrieb beginnt, gilt der Kündigungsschutz auch während der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses.



Der Kündigungsschutz soll die Nachteile von begünstigten Behinderten auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen. Er bezweckt aber nicht, den behinderten Menschen praktisch unkündbar zu machen.



3) Zusatzurlaub

Im Dienstrecht, im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung kann ein Anspruch auf Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte vorgesehen sein.

zB

Der Kollektivvertrag für Handelsarbeiter:innen gesteht begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen zu. Das NÖ Landes-Bedienstetengesetz und das NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz sehen für begünstigt Behinderte eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes um 40 Arbeitsstunden vor.

4) Besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (vgl. § 6 BEinstG)

Neben der im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch verankerten Fürsorgepflicht, nach der Arbeitgeber:innen verpflichtet sind, auf ihre Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden, ist im Behinderteneinstellungsgesetz auch eine besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen gegenüber begünstigten Behinderten verankert. Danach haben Arbeitgeber:innen bei Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen (§ 6 Abs. 1 BEinstG).

Darüber hinaus haben Arbeitgeber:innen die geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, wenn sie das nicht unverhältnismäßig belastet. Die Belastung ist dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen ausgeglichen werden kann (§ 6 Abs. 1a BEinstG).

Tätigkeiten, die für einen Menschen mit einer Behinderung aufgrund seines körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr darstellen könnten, sind vom Arbeitsinspektorat durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

5) Entgeltenschutz (vgl. § 7 BEinstG)

Das Arbeitsentgelt eines/einer begünstigten Behinderten darf wegen der Behinderung nicht gemindert werden. Es darf daher grundsätzlich nicht geringer sein als das Entgelt einer Mitarbeiterin/ eines Mitarbeiters in gleicher Verwendung. Werden in einem Betrieb organisatorische Umstellungen notwendig, gilt ebenfalls der Grundsatz der Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Arbeitnehmer:innen mit gleicher Ausbildung und Verwendung.

Wenn eine Minderleistung vorliegt, die in der Behinderung begründet ist und durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann, können aus dem Ausgleichstaxfonds durch das Sozialministeriumservice Zuschüsse zu den Lohnkosten geleistet werden.

zB

In einem Betrieb werden jedem/jeder Mitarbeiter:in 10 % über dem kollektivvertraglichen Lohn bezahlt. Dies muss daher auch die begünstigt behinderte Mitarbeiterin/für den begünstigt behinderten Mitarbeiter des Betriebes gelten, auch wenn dieser/diese mehr Krankenstände im Jahr hat oder öfters Pausen machen muss.

Bin ich mit Kündigungsschutz unkündbar? (vgl. § 8 (4) BEinstG)

Nein, aber der/die Arbeitgeber:in braucht die **Zustimmung** des beim Sozialministeriumservice eingerichteten Behindertenausschusses, um die Kündigung aussprechen zu können. Diese wird nur erteilt, wenn **ein Kündigungsgrund** vorliegt. Im Behinderteneinstellungsgesetz sind drei Kündigungsgründe genannt, dabei handelt es sich aber um keine abschließende Aufzählung. Es könnten daher auch andere Gründe zur Kündigung berechtigen.

Folgende Kündigungsgründe sind im Behinderteneinstellungsgesetz angeführt:

- Der **Tätigkeitsbereich des behinderten Menschen entfällt** und der/die Dienstgeber:in weist nach, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
- Der/die Behinderte wird **unfähig, die vereinbarte Arbeit zu leisten** und der/die Dienstgeber:in weist nach, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
- Der/die Behinderte **verletzt die ihm/ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich** und der Weiterbeschäftigung stehen Gründe der Arbeitsdisziplin entgegen.

Ohne Kündigungsschutz kann eine Kündigung ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden. Es gilt eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen.

Wie läuft das Kündigungsverfahren (bei Kündigungsschutz) ab? (vgl. § 8 BEinstG)

Der/die Arbeitgeber:in ist verpflichtet, vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens beim Sozialministeriumservice den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson zu verständigen, der/die binnen einer Woche dazu Stellung nehmen kann. Erst dann kann er/sie beim Sozialministeriumservice **einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung** stellen. Dem/der Arbeitnehmer:in kommt im Verfahren Parteistellung zu, d.h. er/sie kann z. B. zum Antrag Stellung nehmen oder Beweisanträge stellen.

Im Rahmen einer ausgeschriebenen **mündlichen Verhandlung** vor dem Sozialministeriumservice wird sodann der Sachverhalt erörtert, unter Umständen werden auch Sachverständige zur Klärung z. B. der Arbeits(un)fähigkeit der begünstigt Behinderten/des begünstigt Behinderten beigezogen. Die Ergebnisse der Verhandlung werden in der Folge dem Behindertenausschuss vorgelegt.

Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

- Vertreter:in der Landesstelle des Sozialministeriumservice
- Vertreter:in der örtlich zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS
- Je einem/einer Vertreter:in der Dienstnehmer:innen und Dienstgeber:innen
- drei Vertreter:innen von Behindertenorganisationen

Der **Behindertenausschuss** hat bei seiner **Entscheidung** die besondere Schutzbedürftigkeit der behinderten Arbeitnehmerin/des behinderten Arbeitnehmers zu berücksichtigen und zu prüfen, ob ihm/ihr der Verlust seines/ihrer Arbeitsplatzes zugemutet werden kann. Er hat aber auch zu prüfen, ob dem/der Dienstgeber:in eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann. Letzteres wird insbesondere dann nicht der Fall sein, wenn ein im Gesetz genannter Kündigungsgrund (Wegfall des Tätigkeitsbereiches, Dienstunfähigkeit oder beharrliche Pflichtenverletzung) vorliegt. Die Zustimmung des Behindertenausschusses zur Kündigung einer behinderten Arbeitnehmerin/eines behinderten Arbeitnehmers setzt daher nicht unbedingt ein Verschulden des/der begünstigten Behinderten voraus. Für eine gerechtfertigte Kündigung genügen auch schon rein sachliche, im Betrieb selbst gelegene Gründe, z. B. eine Betriebsstilllegung.

Die Entscheidung des Behindertenausschusses kann innerhalb von **6 Wochen** ab Zustellung mittels **Beschwerde** sowohl von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber als auch von der begünstigt behinderten Mitarbeiterin/vom betroffenen begünstigt behinderten Mitarbeiter angefochten werden. Zuständig ist das Bundesverwaltungsgericht.



Eine von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist rechtsunwirksam!

Gibt es auch Fälle, in denen die Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung nachträglich erteilt wird? (vgl. § 8 (2) BEinstG)

Ja, in besonderen Fällen kann nachträglich die Zustimmung erteilt werden, z. B. wenn dem/der Arbeitgeber:in zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der/die Arbeitnehmer:in dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört, kann dieser Umstand die nachträgliche Zustimmung des Behindertenausschusses zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung rechtfertigen. Es wird aber auch bei einer nachträglichen Zustimmung zur Kündigung vom Behindertenausschuss geprüft, ob ein Kündigungsgrund verwirklicht ist.

Schließt der Kündigungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz den Kündigungsschutz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz aus? (vgl. § 8 (6) BEinstG)

Ja, bei begünstigten Behinderten, die Mitglieder eines Betriebsrates, einer Personalvertretung, eines Jugendvertrauensrates oder Behindertenvertrauenspersonen sind, gelten nicht die Kündigungsschutzbestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes, sondern die des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Kann ich im Falle der Zustimmung zur Kündigung durch den Behindertenausschuss die ausgesprochene Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anfechten?

Nein, der Kündigungsschutz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz schließt gem. § 8 (5) BEinstG eine weitere Kündigungsanfechtung nach den §§ 105 Abs. 2 bis 6 Arbeitsverfassungsgesetz (z. B. Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit oder aus verpönten Motiven) aus.

Hat der Behindertenausschuss auch bei den anderen Auflösungsarten des Dienstverhältnisses ein Mitspracherecht? (vgl. § 8a BEinstG)

Der Behindertenausschuss hat ausschließlich bei der beabsichtigten Kündigung durch den/die Arbeitgeber:in ein Entscheidungsrecht. Wird hingegen z. B. eine Entlassung ausgesprochen, ist das Arbeits- und Sozialgericht für die Anfechtung zuständig und nicht der Behindertenausschuss.

Wenn dienstrechtliche Vorschriften für Bedienstete einer Gebietskörperschaft die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen langer Krankheit vorsehen, ist der Behindertenausschuss spätestens **drei Monate vor Ablauf dieser Frist zu verständigen**. Das Dienstverhältnis endet frühestens drei Monate nach Einlangen der Verständigung beim Behindertenausschuss (**Beendigung kraft Gesetzes**).

Gibt es noch weitere Besonderheiten bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses mit einem begünstigt behinderten Menschen?

Bei der Entlassung und beim vorzeitigen berechtigten Austritt eines begünstigt behinderten Menschen gibt es weitere Besonderheiten.

Entlassung

Liegt eine ungerechtfertigte Entlassung vor (kein wichtiger Grund), hat der/die begünstigt behinderte Mitarbeiter:in ein Wahlrecht: Er/Sie **kann die Entlassung entweder rechtsunwirksam erklären und das Arbeitsverhältnis weiter aufrecht lassen** oder eine Kündigungsentschädigung **im Ausmaß von mindestens 6 Monatsentgelten geltend machen**.

Vorzeitiger Austritt

Wenn wichtige Gründe vorliegen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, kann der berechnigte vorzeitige Austritt erklärt werden. In diesem Fall steht eine Kündigungsentschädigung zu. Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen, die den vorzeitigen Austritt erklären, steht eine Kündigungsentschädigung **von mindestens 6 Monatsentgelten** zu (unabhängig von der geltenden Kündigungsfrist).



Ein vorzeitiger Austritt sollte niemals voreilig und immer erst nach Rücksprache mit dem ÖGB oder der AK gewählt werden.

Bei den weiteren Auflösungsarten eines Arbeitsverhältnisses gibt es keine Besonderheiten: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung (**Zeitablauf**). Eine einvernehmliche Auflösung erfolgt auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer:in und dem/der Arbeitgeber:in, am besten in schriftlicher Form (**einvernehmliche Auflösung**). Die Dienstnehmer:innenkündigung ist wie bei Dienstnehmer:innen ohne Behinderung unter Einhaltung der Kündigungsfrist möglich (**Kündigung durch den/die Dienstnehmer:in**).

Behindertenvertrauenspersonen (vgl. § 22a BEinstG)

Wer ist das?

Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten in einem Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen.

Wie wird man Behindertenvertrauensperson?

In jedem Betrieb, in dem **dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte beschäftigt** sind, ist **eine Behindertenvertrauensperson und ein:e Stellvertreter:in** zu wählen. Sind dauernd mindestens 15 begünstigte Behinderte im Betrieb beschäftigt, so sind eine Behindertenvertrauensperson und zwei Stellvertreter:innen zu wählen. Wenn dauernd mindestens 40 begünstigte Behinderte im Betrieb beschäftigt sind, so sind eine Behindertenvertrauensperson und drei Stellvertreter:innen zu wählen.

Die Wahl ist gemeinsam mit der Betriebsratswahl durchzuführen, wobei die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Durchführung und Anfechtung der Wahl des Betriebsrates anzuwenden sind. Wahlberechtigt und wählbar sind nur die im Betrieb beschäftigten begünstigten Behinderten. Das Ergebnis der Wahl ist dem Sozialministeriumservice, der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft mitzuteilen.

Die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauensperson beträgt seit 01.01.2017 **5 Jahre**. Bei Bestehen eines Zentralbetriebsrates ist eine Zentralbehindertenvertrauensperson, bei einer Vertretung auf Konzernebene eine Konzernbehindertenvertrauensperson zu wählen.

Welche konkreten Aufgaben und Rechte hat eine Behindertenvertrauensperson?

Die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter:in) ist berufen,

- a) auf die Anwendung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes hinzuwirken und darüber zu wachen, dass die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis begünstigter Behinderter gelten, eingehalten werden;
- b) über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem/der Betriebsinhaber:in und erforderlichenfalls den zum Schutz der Arbeitnehmer:innen geschaffenen Stellen Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung der Mängel hinzuwirken;
- c) Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten Arbeitnehmer:innen hinzuweisen.

Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, bei allen Sitzungen des Betriebsrates und des Betriebsausschusses sowie von Ausschüssen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilzunehmen und einmal im Jahr eine Versammlung aller begünstigten Behinderten eines Betriebes einzuberufen.

Welche Pflichten treffen den/die Arbeitgeber:in gegenüber der Behindertenvertrauensperson?

Der/die Betriebsinhaber:in ist verpflichtet, sich mit der Behindertenvertrauensperson zu beraten und ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Insbesondere hat er/sie die Behindertenvertrauensperson über wichtige, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten, wie Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen behinderter Arbeitnehmer:innen, über Arbeitsunfälle sowie über Krankmeldungen von mehr als 6 Wochen pro Kalenderjahr zu informieren.

Der/die Dienstgeber:in ist weiters verpflichtet, vor Einleitung eines Kündigungsverfahrens beim Sozialministeriumservice den Betriebsrat/die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson zu verständigen, der/die binnen einer Woche dazu Stellung nehmen kann.

Der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter:in) sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Behindertenvertrauensperson angemessenen Ausmaß von der Betriebsinhaberin/vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Welchen Kündigungsschutz hat eine Behindertenvertrauensperson?

Die Behindertenvertrauensperson und ihr:e Stellvertreter:in haben dieselben persönlichen Rechte und Pflichten wie Mitglieder des Betriebsrates. Bei einer allenfalls beabsichtigten Kündigung einer Vertrauensperson gelten nicht die Kündigungsschutzbestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes, sondern die Vorschriften des Arbeitsverfassungsgesetzes über den Kündigungs- und Entlassungsschutz von Mitgliedern des Betriebsrates.

Der/die Barrierefreiheitsbeauftragte (§ 22c BEinstG)

Wer ist das?

Der/die Barrierefreiheitsbeauftragte befasst sich innerhalb des Unternehmens mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit für Mitarbeiter:innen und externe Personen. Das Aufgabengebiet umfasst nicht nur bauliche Maßnahmen, sondern auch solche im Bereich EDV oder bspw. Induktionsschleifen für Gehörlose und Blindenleitsystemen.

Wie wird man zum/zur Barrierefreiheitsbeauftragten?

In Unternehmen in denen mehr als 400 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, wird der/die Barrierefreiheitsbeauftragte und eine stellvertretende Person für 5 Jahre vom Arbeitgeber bestellt. Es handelt sich um ein Ehrenamt. Es besteht ein Freistellungsanspruch zur Wahrung der übertragenen Aufgaben unter Fortzahlung des Entgelts.

Welche konkreten Aufgaben und Rechte Haben die Barrierefreiheitsbeauftragten?

Insbesondere sollen sie gemäß 22d Abs 1 BEinstG:

- Missstände aufzeigen und Veränderungsvorschläge einbringen;
- den regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Behindertenvertrauenspersonen pflegen;
- mit den Personen zusammenarbeiten, die zuständig sind für die Umsetzung der Barrierefreiheit insbesondere
 - im baulichen Bereich,
 - im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie,
 - bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen,
 - bei der Erstellung von Sicherheits-, Krisen- und Notfallplänen sowie beim Management im Sicherheits-, Krisen- und Notfall,
 - bei der Planung und Organisation von Veranstaltungen,
 - bei der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowie
 - in Vergabeverfahren;
- sich ressortübergreifend mit anderen Barrierefreiheitsbeauftragten austauschen sowie
- mit Experten oder Expertinnen in den Behindertenorganisationen zusammenarbeiten.

Welche Pflichten treffen den/die Arbeitgeber:in gegenüber dem/der Barrierefreiheitsbeauftragten?

Arbeitgeber haben die Barrierefreiheitsbeauftragten und ihre Stellvertreter:innen in alle Planungsprozesse der oben genannten Maßnahmen einzubeziehen. Bei Nichtbestellung eines/einer Barrierefreiheitsbeauftragten sind im Gesetz allerdings keine Sanktionen vorgesehen.

Schutz vor Benachteiligung in der Arbeitswelt (vgl. § 7a -7s BEinstG)

Menschen mit Behinderung sind auch heute noch zahlreichen Benachteiligungen ausgesetzt. Der gesetzliche Diskriminierungsschutz hat sich zum Ziel gesetzt, diese zu beseitigen bzw. zu sanktionieren. **Betroffene müssen dabei keinen festgestellten Grad der Behinderung nachweisen bzw. dem Personenkreis der begünstigt behinderten Menschen angehören**, um Ansprüche aus einer Schlechterstellung geltend zu machen.

Wer ist geschützt? (vgl. § 7a BEinstG)

Menschen mit Behinderung und Personen, die in einem Naheverhältnis zu Menschen mit Behinderung stehen und deswegen diskriminiert werden, sind geschützt.

In welchen Bereichen der Arbeitswelt gilt der Schutz?

Der Diskriminierungsschutz gilt für weite Bereiche der Arbeitswelt und zwar:

- Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen,
- alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
- Mitgliedschaft und Mitwirkung zu einer Arbeitnehmer:innen- oder Arbeitgeber:innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Leistungen einer solchen Organisation,
- die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher Art von selbständiger Tätigkeit,
- öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
- Ausbildungsverhältnisse aller Art zum Bund,
- Beschäftigungsverhältnisse nach dem Heimarbeitsgesetz,
- Beschäftigungsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen
- Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021.

zB | Arbeiter:innen und Angestellte (auch in der Probezeit), Beamtinnen/Beamte, freie Dienstnehmer:innen, Lehrlinge mit Behinderung sind alle vom Diskriminierungsschutz umfasst.

Für arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse zu einem Land, Gemeindeverband oder einer Gemeinde sowie für Landeslehrer:innen bestehen Sonderbestimmungen.

Für wen und in welchen Bereichen des Arbeitsverhältnisses gilt das Diskriminierungsverbot? (vgl. § 7b BEinstG)

Das Diskriminierungsverbot in einem Arbeitsverhältnis gilt für Arbeitgeber:innen und Vorgesetzte, im Fall einer Belästigung AUCH (oder darüber hinaus) für Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden. Verboten ist sowohl eine unmittelbare als auch eine mittelbare Diskriminierung

- a) bei der Begründung eines Dienstverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- g) bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Was ist eine Diskriminierung? (vgl. § 7c BEinstG)

Der Gesetzgeber unterscheidet verschiedene Arten von Diskriminierungen, nämlich eine **unmittelbare Diskriminierung**, eine **mittelbare Diskriminierung** und eine **Anweisung zur Diskriminierung**, weiters die **Belästigung**.

Unmittelbare Diskriminierung

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn man in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

zB Eine im Rollstuhl sitzende Person bewirbt sich für die Stelle eines Verkäufers in einem Sportgeschäft. Der Inhaber des Sportgeschäfts will die Person mit der Begründung nicht aufnehmen, sie strahle keine Sportlichkeit aus (**unmittelbare Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses**).

Eine Büroangestellte mit einer Behinderung an ihrer Hand bekommt ein geringeres Entgelt als ihr Kollege, obwohl die beiden die gleiche Tätigkeit verrichten. Der Arbeitgeber erklärt die Ungleichbehandlung damit, dass sie aufgrund ihrer Behinderung angeblich langsamer sei (**unmittelbare Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts**).

Eine **diskriminierende Ungleichbehandlung** liegt nur dann NICHT vor, wenn aufgrund der Behinderung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung nicht erfüllt werden kann. Die Anforderung muss rechtmäßig und angemessen sein.

zB Ein Mann bewirbt sich um die Stelle als Maurer. Im Zuge des Einstellungsgesprächs gibt er bekannt, dass er Epilepsie hat. Die Anfälle würden 1-2x im Jahr auftreten. Der Arbeitgeber sagt ihm mit Hinweis auf die mit seiner Behinderung verbundenen großen Gesundheitsgefährdung ab.

Mittelbare Diskriminierung

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn anscheinend neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen benachteiligen können. Für Menschen mit Behinderung stellen insbesondere **Barrieren** eine mittelbare Diskriminierung dar. Barrieren liegen vor, wenn bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel und technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung und sonstige gestaltete Lebensbereiche Menschen mit Behinderung nur mit Erschwernis und mit fremder Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

zB Ein Betriebsausflug nach Prag ist für alle Arbeitnehmer:innen eines Betriebes ausgeschrieben. Der organisierte Bus ist nicht barrierefrei. Der im Rollstuhl sitzende Arbeitnehmer kann an dem Betriebsausflug nicht teilnehmen. (Könnte eine **mittelbare Diskriminierung bei den Sozialleistungen** darstellen. Zu prüfen ist, ob die Herstellung der Barrierefreiheit zumutbar und verhältnismäßig wäre.)

Eine **mittelbare Diskriminierung** kann aber im Gegensatz zu einer unmittelbaren Diskriminierung **gerechtfertigt sein** und zwar, wenn sie durch **ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, angemessen** und **erforderlich** ist. Bei einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist das Vorliegen und die **Einhaltung einschlägiger und anwendbarer Rechtsvorschriften** zu prüfen. Wenn die Beseitigung einer Benachteiligung rechtswidrig oder wegen **unverhältnismäßiger Belastungen** unzumutbar wäre, liegt ebenfalls keine **mittelbare** Diskriminierung vor.

Bei der Prüfung, ob eine Belastung **unverhältnismäßig** ist, sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a) der durch die Beseitigung entstehende Aufwand,
- b) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Dienstgeberin/des Dienstgebers bzw. des jeweiligen Rechtsträgers,
- c) Förderungsmaßnahmen aus öffentlichen Mitteln für diese Maßnahmen,
- d) die zwischen dem 01.01.2006 und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

Wenn eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, insbesondere bei der Beseitigung von Benachteiligungen im Sinne einer barrierefreien Gestaltung der betrieblichen oder sonstigen Arbeitswelt, liegt eine Diskriminierung vor, wenn trotz zumutbarer Maßnahmen kein Zustand hergestellt wird, der eine maßgebliche Verbesserung der Situation im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung darstellt.

Anweisung zur Diskriminierung

Wenn eine Person zur Diskriminierung einer anderen Person aus dem Grund einer Behinderung angewiesen wird, liegt ebenfalls eine Ungleichbehandlung vor.

zB | Der Vorgesetzte weist seine Mitarbeiterin an, dem lernbehinderten Lehrling die Fortbildung nicht zu genehmigen, weil sich bei einem behinderten Menschen Investitionen nicht leisten würden (**Anweisung zu einer unmittelbaren Diskriminierung bei Maßnahmen der Weiterbildung**).

Belästigung

Eine **Belästigung** liegt vor, wenn in Zusammenhang mit einer Behinderung für die betreffende Person **unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen** gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die **Würde verletzt** und ein **einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes** oder **demütigendes Umfeld geschaffen** wird.

zB | Eine blinde Arbeitnehmerin wird von ihrer Kollegin regelmäßig beschimpft: „Die Deppate wird auch immer hässlicher!“ Auch die Aussage im Rahmen eines Einstellungsgespräches: „Ich halse mir sicher nicht noch einen Begünstigten auf!“, wird als Belästigung gewertet.

Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn es ein:e Dienstgeber:in schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen kollektiver Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

zB | Die blinde Arbeitnehmerin, die von ihrer Kollegin beschimpft wird: „Die Deppate wird auch immer hässlicher!“, beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten. Dieser meint nur: „Ach, sei nicht so empfindlich!“

Welche Ansprüche stehen aus einer Diskriminierung zu? (vgl. §§ 7e-7j BEinstG)

Jeder Diskriminierungstatbestand hat seine eigene Rechtsfolge.

Bei einer **Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses** gebührt der Ersatz des finanziellen Schadens und ein Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, mind. in der Höhe von **2 Monatsentgelten**. Wenn der/die Stellenwerber:in mit einer Behinderung den konkreten Arbeitsplatz aber auch bei Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung nicht erhalten hätte, gebührt ein Schadenersatz von **max. 500 Euro**.

Bei einer **Diskriminierung bei der Entlohnung** gebührt eine **Angleichung** des Gehalts und die **Bezahlung der Differenz** zwischen dem bisher tatsächlich ausgezahlten und dem höheren Gehalt der Vergleichsperson, weiters gebührt eine **Entschädigung für die erlittene persönliche Kränkung**.

Bei einer **Diskriminierung bei betrieblichen Sozialleistungen, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung** oder **bei den sonstigen Arbeitsbedingungen** gebührt die **Gewährung** bzw. die **Teilnahme** oder **der Ersatz des entstandenen finanziellen Schadens** und **der Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung**.

Bei einer **Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg** gebührt der Ersatz des finanziellen Schadens und ein Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung, **mind. in der Höhe von 3 Monatsentgelten**. Wenn der/die Arbeitnehmer:in aber auch bei Berücksichtigung der Bewerbung für die Beförderung nicht herangezogen worden wäre, **bis zu 500 Euro**.

Bei einer **Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** steht dem/der Arbeitnehmer:in das Recht auf **Anfechtung** der Kündigung/Entlassung bzw. auf **Feststellung** des aufrechten Dienstverhältnisses zu. Alternativ kann der/die Arbeitnehmer:in die Beendigung gegen sich wirken lassen und den **Ersatz des finanziellen Schadens** und die **Entschädigung für die erlittene persönliche Kränkung fordern**.

Bei der Bemessung der **Höhe des immateriellen Schadenersatzes** ist auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

Welche Fristen sind zu beachten? (vgl. § 7k BEinstG)

Für jede einzelne Rechtsfolge ist eine andere Frist zu beachten.

- a) Im Falle einer Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung: **sechs Monate ab der Ablehnung**;
- b) bei einer Anfechtung oder Feststellungsklage im Zusammenhang mit einer Kündigung oder Entlassung, Kündigung oder Entlassung infolge einer Beschwerde wegen einer Diskriminierung, bei Beendigung des Probendienstverhältnisses bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf: **14 Tage ab Zugang**;
- c) bei Klagen auf Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung, ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf: **sechs Monate**;
- d) bei Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Belästigung: **ein Jahr**;
- e) in allen anderen Fällen: **drei Jahre**.



Bei einer gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche besteht ein Kostenrisiko.

Wo sind die Ansprüche aus einer Diskriminierung geltend zu machen? (vgl. § 7k BEinstG)

Ansprüche wegen einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung können bei Gericht erst dann geltend gemacht werden, wenn in der Sache zuvor **beim Sozialministeriumservice ein Schlichtungsverfahren** durchgeführt wurde, d.h. es gibt ein **verpflichtend vorgeschaltetes** Schlichtungsverfahren. Dies gilt auch dann, wenn nicht nur eine Benachteiligung wegen Behinderung, sondern eine Mehrfachdiskriminierung vorliegt. Die Einleitung des Verfahrens bewirkt eine Hemmung der Klagsfristen.

Wie läuft das Schlichtungsverfahren ab?

Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der **schriftlichen oder mündlichen Bekanntgabe des Sachverhalts** beim Sozialministeriumservice. Die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung muss behauptet werden. Bei Mehrfachdiskriminierungen aus verschiedenen Gründen (nicht nur wegen einer Behinderung) sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministeriumservice abzuhandeln. **Zuständig** ist die Landesstelle des Sozialministeriumservice, in der **der/die Dienstgeber:in seinen/ihren Standort hat**.

Im Schlichtungsverfahren wird nicht geprüft, ob tatsächlich eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung vorliegt. Das Sozialministeriumservice hat unter Einbeziehung einer Prüfung des Einsatzes möglicher Förderungen nach bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften zu versuchen, einen einvernehmlichen Ausgleich herbeizuführen. Im Schlichtungsverfahren können Sie den Behinder-
tenanwalt kostenlos in Anspruch nehmen.



Es gibt keine Verpflichtung zur Teilnahme am Schlichtungsverfahren.

Das Schlichtungsverfahren endet entweder mit einer Einigung oder der Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

Im **Schlichtungsverfahren trägt der Bund sämtliche Kosten** für die Mediation, eine allfällige Beziehung von Sachverständigen, Dolmetscher:innen sowie sonstigen Fachleuten entsprechend der (zu erlassenden) Richtlinien.



Weder die betroffene Person, noch eine andere, die als Zeugin/Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots benachteiligt werden.

Unter welchen Voraussetzungen ist eine Klage bei einem ordentlichen Gericht zulässig? (vgl. § 7k BEinstG)

Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens beim Sozialministeriumservice **hemmt die Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung**. Ist nicht innerhalb von längstens drei Monaten, im Falle einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden, ist eine Klage bei einem ordentlichen Gericht zulässig. **Dieser Klage ist die Bestätigung des Sozialministeriumservice anzuschließen**, aus der hervorgeht, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden konnte, beendet die Fristenhemmung. Im Falle einer Kündigung oder Entlassung steht der betroffenen Person nach Zustellung der Bestätigung jedenfalls noch eine Frist von **14 Tagen**, in allen anderen Fällen eine solche von **drei Monaten** für die Erhebung der Klage offen.

Im Gerichtsverfahren gibt es eine besondere Beweislast.

Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung

Was sind die Aufgaben des Behindertenanwalts?

Zu den Aufgaben des Behindertenanwalts zählen die Unterstützung und Beratung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen. Zu diesem Zweck können Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abgehalten werden.

Der Behindertenanwalt kann Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durchführen, Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben.

Der Behindertenanwalt hat jährlich einen Tätigkeitsbericht an den/die Bundesminister:in für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu legen sowie dem Bundesbehindertenbeirat mündlich zu berichten. Der Tätigkeitsbericht ist in der Folge dem Nationalrat vorzulegen.

Seit 01.01.2018 steht ihm auch das Verbandsklagerecht zu.



Der Behindertenanwalt ist bei seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

Die Kontaktdaten des Behindertenanwalts:

Adresse: Babenbergerstraße 5/4, A- 1010 Wien

Telefon: 0800 80 80 16 (kostenlos), Fax: 01 71100 86 2237, E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at

Förderungen und Projekte zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung

Arbeitsmarktprojekte

Eine Vielzahl von Projekten unterstützen Menschen mit Behinderung dabei, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, allen voran die 5 Leistungen der Beruflichen Assistenz.

Förderungen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz

Das Sozialministeriumservice bietet eine Vielzahl an Förderungen, um den Eintritt in das Erwerbsleben zu ermöglichen und zu erhalten.

Beschäftigungspflicht und steuerliche Anreize für Arbeitgeber:innen

Für Arbeitgeber:innen werden finanzielle Anreize geschaffen, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten. Finanziert werden diese Förderungen durch den Ausgleichstaxfonds. Daneben gibt es auch steuerliche Vorteile.

Förderungen für Arbeitgeber:innen

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE ÜBER DIE VIELZAHL AN FINANZIELLEN UNTERSTÜTZUNGEN UND SACHLEISTUNGEN, UM MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN DEN ARBEITSMARKT ZU INTEGRIEREN, IHNEN ARBEITSPLÄTZE ZU SCHAFFEN UND DIESE ZU ERHALTEN.

Arbeitsmarktprojekte

Berufliche Assistenz

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (**NEBA**) bietet eine Reihe an kostenlosen Maßnahmen an, um Menschen mit Behinderung bzw. ausgrenzungsgefährdete Jugendliche den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern bzw. zu sichern. Konkret werden von über 200 Anbieter:innen 6 verschiedene Leistungen angeboten, nämlich Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jobcoaching und für Unternehmen das sogenannte „Betriebsservice“.

Die Berufliche Assistenz beinhaltet:

- a) eine detaillierte Beratung zur Berufsorientierung und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung (**Jugendcoaching**);
- b) die Stärkung der sozialen Kompetenz und Förderung der für die getroffene Berufswahl benötigten Kompetenzen (**AusbildungsFit**);
- c) die Möglichkeit des Erlernens eines Lehrberufs mit verlängerter Lehrzeitdauer bzw. Teilqualifizierung (**Berufsausbildungsassistenz**) mit Unterstützung einer Lehrausbildungsassistenz;
- d) eine Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und Begleitung sowie Ansprechpartner:innen für Arbeitgeber:innen (**Arbeitsassistenz**);
- e) einen Job-Coach zur Unterstützung beim Einstieg in ein Unternehmen bzw. zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit (**Job-Coaching**);
- f) ein spezielles Beratungsangebot für Unternehmen (**Betriebsservice**).

Detailliertere Informationen erteilt das Sozialministeriumservice.

Weitere Maßnahmen

Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte

Die Landesstellen des Sozialministeriumservice fördern die Durchführung von **Qualifizierungsmaßnahmen**, die aufgrund der Behinderung möglich sind und von der Wirtschaft nachgefragt werden. Die Bandbreite reicht von einfacheren Maßnahmen für Menschen mit Lernbehinderungen bis hin zu hochqualitativen Ausbildungen, etwa für Menschen mit einer Sehbehinderung.

Alternativ dazu ist auch die Förderung von **Beschäftigungsprojekten** bei langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderung möglich. Hier werden befristete Dienstverhältnisse gefördert und begleitend dazu fachliche Qualifikationselemente angeboten, aber auch die persönliche Kompetenz der betroffenen Person gestärkt. Ziel ist es, die Menschen bestmöglich auf einen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben vorzubereiten.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Menschen mit schwerer Behinderung verfügen oftmals über die fachliche und persönliche Eignung zur Ausübung eines Berufes oder zur Absolvierung einer Berufsausbildung bzw. zum Besuch einer höheren Schule oder zur Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme. Sie benötigen aber aufgrund ihrer Beeinträchtigung eine personale Unterstützung, die im Rahmen der persönlichen Assistenz erbracht wird, z. B. die Begleitung zum Arbeitsplatz, Unterstützungstätigkeiten manueller Art bei der Verrichtung der Arbeit etc. Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer persönlichen Assistenz ist der Bezug von Pflegegeld ab der Stufe 3.

Die Organisation und Umsetzung der persönlichen Assistenz erfolgt über die regional zuständige **Assistenz-Servicestelle**, z. B. die WAG Assistenzgenossenschaft in 3100 St. Pölten. Informationen erteilt das Sozialministeriumservice.

Integrative Betriebe

In einem Integrativen Betrieb können Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung finden, die auf Grund der Schwere ihrer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (noch) nicht beschäftigt werden können. Integrative Betriebe gibt es in diversen Leistungssparten, wie z. B. der Holzverarbeitung oder dem Druckergewerbe. Im Rahmen ihrer Tätigkeit in einem Integrativen Betrieb sollen Men-

schen mit Behinderung ihre Leistungsfähigkeit entwickeln und erhöhen bzw. wiedergewinnen. Ziel ist die Eingliederung am freien Arbeitsmarkt. Der Arbeitsplatz in einem Integrativen Betrieb ist daher nicht als Dauerarbeitsplatz gedacht, soll dem einzelnen Menschen mit Behinderung aber gesichert bleiben, wenn eine Vermittlung auf einen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft nicht möglich ist.

Der Antrag um Aufnahme ist beim Sozialministeriumservice oder der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen.

Ausbildung bis 18

Dabei handelt es sich um Bildungs- & Ausbildungsangebote, durch deren erfolgreichen Abschluss die Ausbildungspflicht erfüllt wird.

Fit2work

Fit2work berät und unterstützt Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die befürchten ihren Arbeitsplatz deswegen zu verlieren bzw. ihn bereits verloren haben. Bei Bedarf kann auch ein:e Arbeitsmediziner:in und/oder eine Arbeitspsychologin/ein Arbeitspsychologe herangezogen oder der Person überhaupt ein:e Case Manager:in zur Seite gestellt werden. An Fit2work können sich auch Unternehmen wenden, die z. B. eine:n Mitarbeiter:in nach einem langen Krankenstand wieder eingliedern wollen.

Fit2work bietet flächendeckend in ganz Österreich Beratungen an, nähere Informationen gibt es auf der Homepage von Fit2work, <http://www.fit2work.at>.

Förderungen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz (unselbständige und selbständige Tätigkeit)

Das Sozialministeriumservice bietet eine Vielzahl an Förderungen an, um den Eintritt in das Erwerbsleben zu unterstützen und zu erhalten. Auf diese finanziellen Leistungen besteht kein Rechtsanspruch, sie können auf Antrag gewährt werden.

Detailliertere Auskünfte erhalten Sie beim Sozialministeriumservice.

Welche Förderungen gibt es im Rahmen der unselbständigen Tätigkeit für Menschen mit Behinderung?

Technische Arbeitsplatzhilfen

Das Sozialministeriumservice kann die Kosten für die Beschaffung und Instandsetzung von technischen Arbeitshilfen, die unmittelbar mit der Beschäftigung zusammenhängen, bis zur vollen Höhe ersetzen. Die Antragstellung kann sowohl durch den/die Dienstnehmer:in als auch den/die Arbeitgeber:in erfolgen.

Schulungs- und Ausbildungskosten

Im Rahmen eines aufrechten Dienstverhältnisses können behinderungsbedingte Kosten für externe Schulung und Weiterbildung durch das Sozialministeriumservice getragen werden.

Wenn eine gehörlose Person zur Absolvierung einer beruflichen Schulungs- oder Weiterbildungsveranstaltung eine Begleitperson oder eine:n Dolmetscher:in benötigt, können die Kosten dafür auf Antrag vom Sozialministeriumservice übernommen werden.

Ausbildungsbeihilfe

Für den behinderungsbedingten Mehraufwand im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung (z. B. Pflichtschulbesuch im Internat, Lehrausbildung, Vorbereitungslehrgang für Studienberechtigungsprüfung) können vom Sozialministeriumservice finanzielle Zuschüsse bis zum dreifachen der niedrigsten Ausgleichstaxe pro Monat gezahlt werden. Bemessen wird die tatsächliche Höhe der Förderung nach der Höhe des behinderungsbedingten Mehraufwandes.

Gebärdensprachdolmetschkosten

Dolmetschkosten für qualifizierte Gebärdensprachdolmetscher:innen können übernommen werden, wenn diese Förderung der Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes dient bzw. für berufsbezogene Schulungsmaßnahmen erforderlich ist.

Mobilitätsförderungen

Kosten, die nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung zusammenhängen, können dem Menschen mit Behinderung oder seinem/seiner Arbeitgeber:in ersetzt werden, wenn sie nicht von anderen Stellen getragen werden. Die Förderungen sind in der Regel an die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel gebunden. Dazu gehören **spezielle Schulungen** (Orientierungs- und Mobilitätstraining, Training zur Erlangung von Kommunikations- und lebenspraktischen Fähigkeiten) oder auch die Förderung zur **Anschaffung eines Blindenführhundes** zur Erhöhung der beruflichen Mobilität, ein Zuschuss zu den **Kosten der Erlangung einer Lenkerberechtigung** für all jene begünstigte Behinderte, die zur Erreichung des Arbeitsplatzes einen PKW benötigen und ein Zuschuss zum **Ankauf eines PKWs**. Begünstigte Behinderte, denen aus behinderungsbedingten Gründen die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar ist und die zumindest drei Monate im Antragsjahr erwerbstätig waren, erhalten über Antrag einen **Mobilitätzuschuss** im Ausmaß von 697 Euro pro Jahr (2024) im Nachhinein.

Beschäftigungspflicht und steuerliche Anreize für Arbeitgeber:innen

Finanzielle Anreize sollen neue Arbeitsplätze schaffen bzw. bestehende erhalten. Neben steuerlichen Vorteilen, die eine Beschäftigung von begünstigt behinderten Menschen mit sich bringen, gibt es auch einige Förderungen. Diese werden überwiegend aus dem Ausgleichstaxfonds beglichen, welcher sich aus Beiträgen von Arbeitgeber:innen zusammensetzt, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen.

Was ist die Beschäftigungspflicht? (vgl. §§ 1, 4 und 5 BEinstG)

Jede:r Arbeitgeber:in, der/die in Österreich 25 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigt, ist verpflichtet, für je 25 Arbeitnehmer:innen eine begünstigte Behinderte/einen begünstigten Behinderten einzustellen. Die Anzahl der begünstigten Behinderten, die eingestellt werden müssen, wird als Pflichtzahl bezeichnet.

Bei der Berechnung der Pflichtzahl wird von der Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen einer Arbeitgeber:in/eines Arbeitgebers im Bundesgebiet ohne die beschäftigten begünstigten Behinderten ausgegangen. Auf diese ermittelte Pflichtzahl werden die beschäftigten begünstigten Behinderten angerechnet. Erreicht die Anzahl der beschäftigten begünstigten Behinderten die Pflichtzahl, ist die Beschäftigungspflicht erfüllt.

Folgende begünstigte Behinderte werden doppelt auf die Pflichtzahl angerechnet:

- Blinde
- begünstigte Behinderte unter 19 Jahren
- begünstigte Behinderte für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses
- begünstigte Behinderte ab 50 Jahren mit mindestens 70 % Grad der Behinderung
- begünstigte Behinderte ab 55 Jahren
- Rollstuhlfahrer:innen

Dienstgeber:innen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichstaxe bezahlen.

Was ist die Ausgleichstaxe? (vgl. § 9 BEinstG)

Arbeitgeber:innen, die ihrer Beschäftigungspflicht für begünstigte Behinderte nicht nachkommen und weniger begünstigte Behinderte einstellen, als es der Pflichtzahl entspricht, müssen für jede nicht beschäftigte Behinderte/jeden nicht beschäftigten Behinderten eine Ausgleichstaxe entrichten.

Die Ausgleichstaxe für die Nichtbeschäftigung je eines/einer begünstigten Behinderten für 25 Arbeitnehmer:innen beträgt ab 01.01.2025 für Betriebe monatlich

■ ab 25 bis 99 Arbeitnehmer:innen	335 Euro
■ ab 100 bis 399 Arbeitnehmer:innen	472 Euro
■ ab 400 Arbeitnehmer:innen	499 Euro

Die Ausgleichstaxen fließen dem Ausgleichstaxfonds zu, der vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz verwaltet wird. Die Mittel dieses Fonds werden vor allem für die Förderung begünstigter Behinderter verwendet. Sie dienen auch der Errichtung und dem Ausbau von Integrativen Betrieben und werden für Förderungsmaßnahmen und Prämien an Arbeitgeber:innen eingesetzt.

Welche steuerlichen Vorteile bietet die Beschäftigung von begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen?

Für Löhne begünstigt behinderter Mitarbeiter:innen entfallen der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und die Kommunalsteuer.

Förderungen für Arbeitgeber:innen

Ein großer Komplex der Förderungen für Arbeitgeber:innen setzt sich aus den **Lohnförderungen** zusammen. Diese kommen nur in Betracht, wenn ein voll versicherungspflichtiges (über der Geringfügigkeitsgrenze) Arbeitsverhältnis vorliegt und die arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Weiters gibt es Förderungen für die **Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze** und für Kosten im Rahmen der **Aus- und Weiterbildung**.



Auf Förderungen besteht kein Rechtsanspruch.

Welche Lohnförderungen gibt es?

Eingliederungsbeihilfe (vormals Integrationsbeihilfe)

Für **Menschen mit Behinderung, die beim AMS als arbeitslos gemeldet sind**, kann zur Erlangung eines Arbeitsplatzes eine Eingliederungsbeihilfe als Zuschuss zu den Lohnkosten gewährt werden.

Ausgenommen von der Förderung sind das Arbeitsmarktservice, politische Parteien und Clubs politischer Parteien, radikale Vereine sowie der Bund.

Die Eingliederungsbeihilfe ist bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice **vor Beginn des Dienstverhältnisses** zu beantragen. Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen dem Arbeitsmarktservice und Arbeitgeber:in bezüglich der zu fördernden Person gebunden. Dies erfordert, dass der/die Förderungswerber:in und die zu fördernde Person vor Beginn der Beschäftigung mit dem/der zuständigen Berater:in der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnimmt.

Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus

Für Betriebe, die eine **Person mit einer Begünstigteneigenschaft beschäftigen**, kann eine Inklusionsförderung (bzw. eine InklusionsförderungPlus für nicht einstellungspflichtige Unternehmen) für eine Dauer von 12 Monaten gewährt werden. Der zeitgleiche Bezug eines Entgelt- oder Arbeitsplatzsicherungszuschusses ist ausgeschlossen.

Ausgenommen von der Förderung sind Einrichtungen des Bundes und der Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selbst Träger der Rehabilitation sind, Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, politische Parteien und Parlamentsclubs.

Die **Höhe der Inklusionsförderung** beträgt 30 % des Bruttogehalts (ohne Sonderzahlungen; monatliche Obergrenze: 1.000 Euro), die **Höhe der InklusionsförderungPlus** beträgt 30 % des Bruttogehalts (ohne Sonderzahlungen) und 25 % Zuschlag zur Inklusionsförderung (monatliche Obergrenze: 1.250 Euro). In beiden Fällen muss das Bruttogehalt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, um die jeweilige Förderung zu erhalten. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich halbjährlich ab der Förderungszusage.

Der Antrag ist binnen 12 Monaten nach dem Ende der AMS-Eingliederungsbeihilfe beim Sozialministeriumservice zu stellen, wobei der Bezug der Förderung erst ab dem 7. Monat nach dem Beginn des Dienstverhältnisses erfolgen kann.

Sofern keine AMS-Eingliederungsbeihilfe gewährt wurde und somit die Voraussetzungen für eine Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus nicht vorliegen, kann wie bisher ein **Entgeltzuschuss** ab dem **13. Monat** nach Beginn des Dienstverhältnisses zuerkannt werden, in Ausnahmefällen auch davor, frühestens aber ab dem **7. Monat** nach Beginn des Dienstverhältnisses.

Im Anschluss an die Inklusionsförderung bzw. InklusionsförderungPlus kann, sofern die begünstigte Behinderteneigenschaft sowie eine behinderungsbedingte Leistungseinschränkung vorliegen, ein **Entgeltzuschuss** vom Sozialministeriumservice zuerkannt werden.

Entgeltzuschuss

Wenn bei einem/einer begünstigten Behinderten eine wesentliche Leistungsminderung auf seinem/ihrer Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz besteht, die durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann, besteht für den/die Arbeitgeber:in die Möglichkeit, einen Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten zu erhalten.

Für die Höhe des Lohnkostenzuschusses ist nicht der Grad der Behinderung, sondern der Grad der Leistungsminderung am konkreten Arbeitsplatz maßgeblich und glaubhaft zu machen. Es kann monatlich maximal ein Betrag in der Höhe der 3-fachen Ausgleichstaxe gewährt werden.

Dem Bund, den Ländern, dem AMS, den Sozialversicherungsträgern, Städten, Gemeinden und Gemeindeverbänden, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, politischen Parteien sowie für unkündbare Beamtinnen und Beamte kann kein Zuschuss gewährt werden.

Der **Antrag** ist jährlich beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Arbeitsplatzsicherungszuschuss

Für beschäftigte Arbeitnehmer:innen mit Behinderung, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, kann für die Zeit der Gefährdung maximal aber drei Jahre (bei einer besonderen Gefährdungssituation max. bis zu 5 Jahre) lang ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden. Die Gefährdung des Arbeitsplatzes ist durch den/die Dienstgeber:in glaubhaft zu machen. Die Höhe des Arbeitsplatzsicherungszuschusses ist begrenzt mit der 3-fachen Ausgleichstaxe.

Dem Bund, den Ländern, dem AMS, den Sozialversicherungsträgern, Städten, Gemeinden und Gemeindeverbänden, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, politischen Parteien sowie für unkündbare Beamtinnen und Beamte kann kein Zuschuss gewährt werden.

Der **Antrag** ist beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Inklusionsbonus zur Einstellung von Lehrlingen mit Behinderungen

Für Betriebe, die einen Lehrling mit Behindertenpass anstellen, kann während der gesamten Dauer des Lehrverhältnisses – unabhängig vom Alter des Lehrlings - ein Inklusionsbonus gewährt werden. Die Höhe der Förderung entspricht dem niedrigsten Wert der Ausgleichstaxe im jeweiligen Kalenderjahr (im Jahr 2025: 335 Euro).

Der **Antrag** ist beim Sozialministeriumservice zu stellen.

Lehrstellenförderung für Jugendliche mit Behinderung

Diese Förderung können Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, die berechtigt sind, Lehrlinge bzw. Teilnehmer:innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation auszubilden, erhalten.

Die Förderdauer kann unabhängig vom Alter des Jugendlichen die gesamte Lehrzeit, maximal 3 Jahre, umfassen.

Der Antrag auf die Förderung ist **vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim regionalen AMS** zu stellen. Die Gewährung dieser Förderungen ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Dienstgeber:innen bezüglich der zu fördernden Person gebunden. Es ist daher in jedem Fall erforderlich, dass der/die Förderungswerber:in und die zu fördernde Person vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses mit der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnimmt.

Für den Bund, politische Parteien sowie Anstalten iSd §29 BAG steht die Förderung nicht zur Verfügung.

Welche Förderungen im Zusammenhang mit der Herstellung barrierefreier Arbeitsplätze gibt es?

Adaptierung und Schaffung von Arbeitsplätzen

Für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für begünstigte Behinderte können Zuschüsse oder Sachleistungen an den/die Arbeitgeber:in aus dem Ausgleichstaxfonds gewährt werden. Voraussetzung ist, dass ein neues Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis für eine begünstigte Behinderte/einen begünstigten Behinderten geschaffen wird oder ein bestehendes ohne Förderungsmaßnahme enden würde. Der/die Dienstgeber:in hat sich in einem angemessenen Verhältnis (ca. 50 %) an den Gesamtkosten zu beteiligen, bei behinderungsbedingt notwendigen Zusatzausstattungen für Arbeitsgeräte und Arbeitshilfen sowie für die behindertengerechte Umgestaltung von Arbeits- und Sanitärräumen ist eine Übernahme der Gesamtkosten möglich.

Der **Antrag** ist von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber grundsätzlich vor Realisierung beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Technische Arbeitshilfen

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen oder der Optimierung der Leistungsfähigkeit können bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen bei bestehenden Arbeitsplätzen gefördert werden. Darüber hinaus können die Kosten für Arbeitshilfen zur Gänze übernommen werden.

Der **Antrag** ist von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber grundsätzlich vor Realisierung beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Aktion „barriere:freie“ Unternehmen

Diese Förderung soll Unternehmen motivieren ihre Dienstleistungen und Produkte barrierefrei anzubieten und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft verwirklichen. Antragsberechtigt sind Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht – sollten sie einer solchen unterliegen - erfüllen.

Förderungen können z. B. gewährt werden für

- die Beseitigung von baulichen Barrieren (Errichtung einer Rampe, Einbau eines Liftes, Errichtung von Behindertenparkplätzen, Errichtung von Leitsystemen für Blinde und Schwerbehinderte etc.)
- die Beseitigung von kommunikativen Barrieren (Adaptierungen von Websites, Ankauf von Induktionsschleifen etc.)

Es gibt eine Reihe von Institutionen, die von der Förderung ausgeschlossen sind (Bund, Länder, Gemeinden, gesetzliche Interessenvertretungen, Gebietskörperschaften und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften etc.)

Der **Antrag** ist von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber grundsätzlich vor Realisierung beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Welche Förderung zur Aus- und Weiterbildung gibt es?

Im Rahmen eines aufrechten Dienstverhältnisses können behinderungsbedingte Kosten für externe Schulung und Weiterbildung durch das Sozialministeriumservice getragen werden. Zur Sicherung des Arbeitsplatzes können 50 % der Kosten für externe Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen getragen werden, auch wenn diese in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen.

Der **Antrag** ist von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Besonderheiten im Steuerrecht für Menschen mit Behinderung

Steuerliche Begünstigungen

Bereits ab einem Grad der Behinderung von 25 % steht Ihnen ein monatlicher pauschaler Steuerfreibetrag zu. Darüber hinaus können auch behinderungsbedingte Aufwendungen als außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden. Erfahren Sie hier mehr zu den steuerlichen Begünstigungen bei Vorliegen einer Behinderung.

Erhöhte Familienbeihilfe wegen Behinderung

Liegt eine erhebliche Behinderung vor, kann eine erhöhte Familienbeihilfe beantragt werden.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE STEUERLICHEN VORTEILE ES FÜR MENSCHEN
MIT BEHINDERUNG BZW. IHRE ANGEHÖRIGEN GIBT.

Steuerliche Begünstigungen

Außergewöhnliche Belastungen (vgl. §§ 34, 35 Einkommenssteuergesetz, EStG 1988)

Behinderungsbedingte Mehraufwendungen können bei der Einkommenssteuererklärung oder der Arbeitnehmer:innenveranlagung geltend gemacht werden. **Die außergewöhnlichen Belastungen wegen einer Behinderung können auch von (Ehe)-Partner:innen abgesetzt werden, wenn er/sie Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag hat oder die Person mit der Behinderung nicht mehr als 7.284 Euro verdient.**

Steuerfreibetrag nach Grad der Behinderung

Menschen mit Behinderung mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit oder einem Grad der Behinderung von mindestens 25 % wird auf Antrag ein pauschalierter Steuerfreibetrag gewährt.

Grad der Behinderung bzw. der Minderung der Erwerbsfähigkeit	jährlicher Freibetrag
25 % bis 34 %	124 Euro
35 % bis 44 %	164 Euro
45 % bis 54 %	401 Euro
55 % bis 64 %	486 Euro
65 % bis 74 %	599 Euro
75 % bis 84 %	718 Euro
85 % bis 94 %	837 Euro
95 % bis 100 %	1.198 Euro



Wenn in einem gesamten Kalenderjahr (von Jänner bis Dezember) eine pflegebedingte Geldleistung (z. B. Pflegegeld) bezogen wird, stehen diese Freibeträge für dieses Jahr nicht zu. Im Jahr der erstmaligen Gewährung von Pflegegeld gebührt der volle Freibetrag.

Als Nachweis gilt ein Bescheid eines Unfallversicherungsträgers, des Sozialministeriumservice oder des Landeshauptmannes/der Landeshauptfrau. Liegt kein derartiger Bescheid vor, muss beim Sozialministeriumservice ein Antrag auf Ausstellung eines Behindertenpasses gestellt werden. Auch wenn diesem Antrag nicht stattgegeben wird, da der mindestens erforderliche Grad der Behinderung von 50 % nicht erreicht wird, gilt der abweisende Bescheid als Nachweis für den festgestellten Grad der Behinderung.

Behinderungsbedingte Aufwendungen für Hilfsmittel und Heilbehandlung

Neben den Pauschalbeträgen sind Aufwendungen für

- nicht regelmäßig anfallende Hilfsmittel, wie etwa Rollstuhl, Hörgerät, Einbau eines behindertengerechten Bades oder WC und
- Kosten der Heilbehandlung, wie etwa Arztkosten, Spitalskosten, Kurkosten, Kosten für Medikamente, Fahrtkosten z. B. zur Anreise zur Kur, Krankentransportkosten

ohne Selbstbehalt als außergewöhnliche Belastung zu berücksichtigen, wenn diesen Aufwendungen eine Erkrankung mit einem Grad der Behinderung im Ausmaß von mindestens 25 % zugrunde liegt.

Mehrkosten wegen Diätverpflegung

Mehrkosten wegen Diätverpflegung können entweder in ihrer tatsächlichen Höhe oder bei bestimmten Erkrankungen als Pauschalbeträge geltend gemacht werden. Diese betragen bei

- Tbc, Diabetes, Zöliakie, Aids: 70 Euro
- bei Gallen-, Leber- und Nierenerkrankungen: 51 Euro
- bei Magenerkrankungen oder anderen inneren Erkrankungen: 42 Euro



Bei Zusammentreffen mehrerer Erkrankungen ist der höhere Pauschalbetrag zu berücksichtigen.

Benötigt wird eine ärztliche Bestätigung, aus der hervorgeht, dass die Diät notwendig ist oder es muss für dieses Leiden zumindest ein Grad der Behinderung von 25 % festgestellt sein.

Steuerliche Absetzmöglichkeiten bei Mobilitätseinschränkungen

Körperbehinderte Autofahrer:innen, die infolge ihrer Behinderung bei Privatfahrten auf die Benützung eines Kfz angewiesen sind, erhalten einen zusätzlichen Steuerfreibetrag in Höhe von 190 Euro monatlich.

Als Nachweis gilt

- der Ausweis nach § 29b der Straßenverkehrsordnung
- der Bescheid über die Befreiung von der Kfz-Steuer
- der Eintrag „Mobilitätseinschränkung“ im Behindertenpass

Mehraufwendungen für Taxifahrten (bei Gehbehinderten oder Blinden ohne eigenes Kraftfahrzeug) sind als außergewöhnliche Belastung bis zu einem Maximalbetrag von monatlich 153 Euro zu berücksichtigen, wenn die betroffene Person kein eigenes Kraftfahrzeug besitzt.

Wenn die Entfernung zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz mindestens 2 km beträgt, steht dauernd stark gehbehinderten und blinden Menschen bzw. Menschen mit einer dauernden Gesundheitsschädigung, denen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht zumutbar ist, auch das „Große Pendler-Pauschale“ zu.

Mehraufwendungen für unterhaltsberechtigte Personen mit Behinderung

Mehraufwendungen für unterhaltsberechtigte Personen, für die erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, sind ohne Nachweis der tatsächlichen Kosten mit einem monatlichen Freibetrag in Höhe von 262 Euro, vermindert um die Summe pflegebedingter Geldleistungen, zu berücksichtigen.

Liegt der Grad der Behinderung unter 50 %, gelten die jährlichen Freibeträge (der Erwachsenen mit Behinderung):

Grad der Behinderung bzw.	jährlicher Freibetrag
25 bis 34 %	124 Euro
35 bis 44 %	164 Euro
45 bis 49 %	401 Euro

Erhöhte Familienbeihilfe wegen Behinderung

Bei Vorliegen einer erheblichen Behinderung erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich um den Betrag von 189,20 Euro.

Eine Behinderung ist erheblich, wenn

- die gesundheitliche Beeinträchtigung von voraussichtlich mind. 3-jähriger Dauer ist und
- entweder der Grad der Behinderung 50 % erreicht oder überschreitet oder
- wenn das behinderte Kind auf Grund einer erheblichen Behinderung oder Erkrankung vorübergehend oder dauernd außerstande ist, sich selbst seinen Unterhalt zu verschaffen.

Ob eine erhebliche Behinderung vorliegt, wird durch ein medizinisches Gutachten des Sozialministeriumservice geprüft.

Wenn auf Grund einer Behinderung dauernde Erwerbsunfähigkeit vorliegt und die Behinderung vor Vollendung des 21. Lebensjahres oder während einer späteren Berufsausbildung, jedoch spätestens vor der Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist, ist ein Familienbeihilfenbezug ohne Altersgrenze möglich. In allen anderen Fällen ist die Dauer der erhöhten Familienbeihilfe an die allgemeine Familienbeihilfe gekoppelt.

Antragstellung: beim Wohnsitzfinanzamt

Detaillierte Hinweise über Steuerbegünstigungen z. B. bei Angehörigen mit einer Behinderung erteilen die AK-Steuerexpert:innen.

Spezielle Bestimmungen im Sozialrecht für Menschen mit Behinderung und ihre pflegenden Angehörigen

Rezeptgebührenbefreiung

Nicht nur bestimmte chronische Krankheiten führen zu einer Rezeptgebührenbefreiung, sondern auch ein geringes Einkommen. Erhöhte Ausgaben wegen überdurchschnittlichen Leidens oder Gebrechen erhöhen dabei den Richtsatz.

Leistungen bei Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit

Trotz zahlreicher Reformen wurde die Pension wegen verminderter Arbeitsfähigkeit nicht abgeschafft, es wurde für ab 01.01.1964 Geborene allerdings ein Schwerpunkt auf die gesundheitliche und berufliche Rehabilitation gelegt.

Pflegegeld

Pflegegeld soll einen Beitrag zum pflegebedingten Mehraufwand leisten. Die Höhe richtet sich nach dem jeweiligen Betreuungsaufwand.

Begünstigungen für pflegende Angehörige im Sozialrecht

Wussten Sie, dass sich pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen kostenlos in der Pensionsversicherung selbst versichern lassen können oder dass die Rahmenfrist bei Arbeitslosigkeit und Pflege eines nahen Angehörigen erstreckt wird? Haben Sie schon einmal etwas von der Pflegekarenz oder von Zuwendungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger gehört? In diesem Kapitel erfahren Sie mehr davon.

4

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE BESONDERHEITEN IM SOZIALRECHT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND IHRE (PFLEGENDEN) ANGEHÖRIGEN VORGESEHEN SIND.

Befreiung von der Rezeptgebühr (gemäß den Richtlinien über die Befreiung von der Rezeptgebühr RRZ-2008)

Wer ist ohne Antrag von der Rezeptgebühr befreit?

- Pensionsbezieher:innen mit Ausgleichszulage (Sonderregelungen bei Ausgedinge);
- Bezieher:innen eines Ruhe- oder Versorgungsgenusses mit Ergänzungszulage;
- Personen, deren besondere soziale Schutzbedürftigkeit bei Zuerkennung einer Geldleistung festgestellt wurde;
- Personen, die an einer anzeigepflichtigen, übertragbaren Krankheit leiden (z. B. Aids, Tuberkulose), die Rezeptgebührenbefreiung betrifft aber nur die Arzneimittel im Zusammenhang mit dieser Krankheit.

Wer kann auf Antrag von der Rezeptgebühr befreit werden?

Personen, deren monatliche Einkünfte

- 1.273,99 Euro bei Alleinstehenden
- 2.009,85 Euro bei Ehepaaren oder Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten und
- 196,57 Euro zusätzlich für jedes versorgungsberechtigte Kind nicht übersteigen, sind von der Rezeptgebühr befreit.

Werden infolge von Leiden und Gebrechen überdurchschnittliche Ausgaben nachgewiesen gelten folgende höhere Grenzen:

- 1.465,09 Euro bei Alleinstehenden
- 2.311,33 Euro bei Ehepaaren oder Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten und
- 196,57 Euro zusätzlich für jedes versorgungsberechtigte Kind

Für **Arbeitslose** sind besondere Voraussetzungen zu beachten:

- 1.486,32 bei Alleinstehenden
- 2.344,83 bei Ehepaaren oder Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten (beide arbeitslos)

Weisen **Arbeitslose** infolge von Leiden und Gebrechen überdurchschnittliche Ausgaben nach, gelten folgende höhere Grenzen:

- 1.709,27 Euro bei Alleinstehenden
- 2.696,55 Euro bei Ehepaaren oder Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten (beide arbeitslos)

Der **Antrag** ist bei der zuständigen Krankenversicherung zu stellen.

Was ist die Rezeptgebührenobergrenze?

Darüber hinaus gibt es eine Rezeptgebührenobergrenze. Ab dem Zeitpunkt, in dem 2 % des Jahresnettoeinkommens mit der Bezahlung der Rezeptgebühren erreicht wird, erfolgt ebenfalls (ohne eigenen Antrag) eine Befreiung.

Leistungen bei Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit (vgl. §§ 254 ff und §§ 271 ff Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG)

Allgemeines

Mit einem Antrag auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension stellt man auch gleichzeitig einen Antrag auf Rehabilitation. Die Bestimmungen über die Invalidität gelten für Arbeiter:innen, bei Angestellten ist die Berufsunfähigkeit zu prüfen. Vor dem 01.01.2014 wurde bei Vorliegen einer Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit entweder eine befristete oder eine unbefristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension zuerkannt. Seit dem 01.01.2014 kann eine befristete Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit nur mehr für Personen zuerkannt werden, die bis zum 31.12.1963 geboren wurden.

Für **Versicherte mit Geburtsdatum ab 01.01.1964** gibt es hingegen **keine befristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension** mehr. Diese Personen erhalten bei nur vorübergehender Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit **ein Umschulungsgeld vom AMS oder ein Rehabilitationsgeld von der Krankenversicherung**. Bei Vorliegen einer dauernden Invalidität ist bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen hingegen auch bei Geburtsjahrgängen ab 01.01.1964 die Zuerkennung einer **unbefristeten Pension** möglich.

Der Antrag ist beim **Pensionsversicherungsträger** zu stellen.

Detaillierte Auskünfte zur Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit erteilen die AK-Sozialrechtsexpert:innen. In den meisten Fällen ist es ratsam, einen persönlichen Termin in der zuständigen Bezirksstelle zu vereinbaren.

Voraussetzungen für eine unbefristete Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Invaliditätspension erfüllt werden:

- Mindestversicherungszeit
- dauernde Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit
- Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar.

Wie lange muss ich mindestens versichert sein?

Grundsätzlich müssen 5 Versicherungsjahre in den letzten 10 Jahren vorhanden sein. Für über 50-jährige Antragsteller:innen erhöht sich diese Zahl entsprechend ihrem Alter. Vor Vollendung des 27. Lebensjahres müssen nur 6 Versicherungsmonate, davon mindestens 1 Beitragsmonat, vorliegen.

Wann liegt Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität vor?

Die Frage, ob Berufsunfähigkeit oder Invalidität vorliegt, hängt stark davon ab, ob jemand einen Berufsschutz hat. Dieser liegt vor, wenn jemand in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 7,5 Jahre als Angestellte:r oder gelernte/angelernete Arbeiterin sowie gelernter/angelerner Arbeiter tätig war.

Als berufsunfähig gelten Angestellte mit Berufsschutz, wenn sich ihr Gesundheitszustand so stark verschlechtert hat, dass sie außerstande sind ihren bisherigen Beruf oder einen gleichwertigen Beruf auszuführen, wobei ein Verweis in die nächstniedrigere Verwendungsgruppe als zulässig erachtet wird.

Arbeiter:innen mit Berufsschutz gelten als invalid, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, wobei ein Verweis auf eine Teiltätigkeit möglich ist.

Hat eine Person keinen Berufsschutz, wird von der Pensionsversicherungsanstalt hingegen geprüft, ob er/sie noch irgendeine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt ausführen kann. (Zu dieser Regel gibt es mit der Härtefallbestimmung und dem Tätigkeitsschutz Ausnahmen.)

Welche Leistungen stehen Personen ab Jahrgang 1964 bei vorübergehender Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit zu?

Wenn die Pensionsversicherungsanstalt feststellt, dass **Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind**, ist der Person auf Antrag vom AMS ein **Umschulungsgeld** zu gewähren. Dieses entspricht der Höhe nach **dem Arbeitslosengeld**. Während der Maßnahme erhöht sich das Umschulungsgeld um 22 % des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes.

Wenn die Pensionsversicherungsanstalt aber feststellt, dass **Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation nicht zweckmäßig oder zumutbar sind**, gebührt der Person ein Rehabilitationsgeld, das von der Krankenkasse ausgezahlt wird. Das **Rehabilitationsgeld** entspricht der Höhe nach dem **Krankengeld aus der letzten Erwerbstätigkeit**.

Pflegegeld (nach dem Bundespflegegesetz)

Unter welchen Voraussetzungen wird Pflegegeld gewährt? (vgl. § 4 BPGG)

Damit Pflegegeld gewährt werden kann, muss ein ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf (Pflegebedarf) aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung bzw. einer Sinnesbehinderung vorliegen, der voraussichtlich

- mindestens sechs Monate andauern wird, wobei
- der ständige Pflegebedarf monatlich durchschnittlich mehr als 65 Stunden betragen muss.

Pflegegeld wird nur auf **Antrag** von der Pensionsversicherung gewährt.

Nach welchen Kriterien erfolgt die Einstufung? (vgl. § 4 BPGG)

Das Pflegegeld wird je nach Ausmaß der Pflegebedürftigkeit in 7 Stufen gewährt.

Stufe 1: ständiger Pflegebedarf von mehr als 65 Stunden monatlich

Stufe 2: ständiger Pflegebedarf von mehr als 95 Stunden monatlich

Stufe 3: ständiger Pflegebedarf von mehr als 120 Stunden monatlich

Stufe 4: ständiger Pflegebedarf von mehr als 160 Stunden monatlich

Stufe 5: ständiger Pflegebedarf von mehr als 180 Stunden monatlich, zusätzlich muss ein außergewöhnlicher Pflegebedarf bestehen. Dieser liegt vor, wenn die dauernde Bereitschaft, aber nicht die dauernde Anwesenheit einer Pflegeperson erforderlich ist oder die regelmäßige Nachschau durch eine Pflegeperson in verhältnismäßig kurzen, aber planbaren Zeitabständen, zumindest einmal auch während der Nachtstunden erforderlich ist oder mehr als fünf Pflegeeinheiten, davon mindestens eine während der Nachtstunden erforderlich sind.

Stufe 6: Ständiger Pflegebedarf von mehr als 180 Stunden monatlich. Zusätzlich werden entweder unkoordinierte Betreuungsmaßnahmen gefordert, die regelmäßig während des Tages und der Nacht zu erbringen sind, oder dass die ständige Anwesenheit einer Pflegeperson während des Tages und der Nacht wegen einer Eigen- oder Fremdgefährdung notwendig ist.

Stufe 7: Ständiger Pflegebedarf von mehr als 180 Stunden monatlich. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass keine zielgerichteten Bewegungen der vier Extremitäten mit funktioneller Umsetzung mehr möglich sind oder ein gleichzuachtender Zustand vorliegt. Dieser Zustand liegt dann vor, wenn die Person bestimmte lebenserhaltende technische Geräte in Anspruch nehmen muss (z. B. Beatmungsgerät oder Infusionsvorrichtungen) und deshalb für alle Alltagsverrichtungen auf die Hilfe einer Pflegeperson angewiesen ist.

Die Einstufung erfolgt auf Grund ärztlicher Sachverständigengutachten.

Wie hoch ist das Pflegegeld? (vgl. § 5 BPGG)

Das Pflegegeld gebührt 12-mal jährlich und beträgt monatlich in:

Stufe 1: 200,80 Euro

Stufe 2: 370,30 Euro

Stufe 3: 577,00 Euro

Stufe 4: 865,10 Euro

Stufe 5: 1.175,20 Euro

Stufe 6: 1.641,10 Euro

Stufe 7: 2.156,60 Euro

Begünstigungen für pflegende Angehörige in der Sozialversicherung

Beitragsfreie Selbstversicherung bzw. Mitversicherung

Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes (vgl. § 18a ASVG)

Personen, die sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmen und deren Arbeitskraft aus diesem Grund **überwiegend** beansprucht wird, können sich bis längstens zur Vollendung des 40. Lebensjahres des behinderten Kindes in der Pensionsversicherung selbst versichern. Voraussetzung ist, dass für das behinderte Kind erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird und dass sich der Wohnsitz im Inland befindet.

Eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden schließt die Möglichkeit der beitragsfreien Selbstversicherung nicht aus.

Antragstellung und weitere Auskünfte: bei der Pensionsversicherungsanstalt.

**ACH
TUNG**

Der Antrag kann bei Erfüllung der Voraussetzungen rückwirkend für Monate, die zwischen dem 01.01.1988 und der Antragstellung liegen, gestellt werden (höchstens 120 Monate) und ist **kostenlos**.



Die Selbstversicherung gem. § 18a ASVG ist seit 1.1.2023 neben einem Pensionsbezug nicht mehr möglich.

Beitragsfreie Weiterversicherung in der Pensionsversicherung bei Pflege naher Angehöriger mit Anspruch auf ein Pflegegeld ab Stufe 3 (vgl. § 17 iVm § 77 ASVG)

Die Beiträge für Weiterversicherte in der Pensionsversicherung, die aus der Pflichtversicherung ausgeschieden sind, um eine nahe Angehörige/einen nahen Angehörigen mit einem Anspruch auf Pflegegeld zumindest in der Höhe der Stufe 3 unter **gänzlicher** Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung zu pflegen, werden durch den Bund bezahlt.

Antragstellung: beim Pensionsversicherungsträger unter Bekanntgabe der Pfllegetätigkeit.

Beitragsfreie Selbstversicherung in der Pensionsversicherung bei Pflege naher Angehöriger mit Anspruch auf ein Pflegegeld ab Stufe 3 (vgl. § 18b ASVG)

Personen, die eine nahe Angehörige/einen nahen Angehörigen mit einem **Anspruch** auf Pflegegeld zumindest in der Höhe der Stufe 3 unter **erheblicher** Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung pflegen, können sich, solange sie ihren Wohnsitz im Inland haben in der Pensionsversicherung **kostenlos** selbstversichern. Für jeden Pflegefall kann nur eine Person selbstversichert sein.

Eine Vollzeitbeschäftigung neben der Pflege schließt die Möglichkeit der beitragsfreien Selbstversicherung nicht per se aus.

Antragstellung: beim Pensionsversicherungsträger unter Bekanntgabe der Pfllegetätigkeit

**ACH
TUNG**

Der Antrag kann nur 12 Monate rückwirkend geltend gemacht werden.



Auch die Selbstversicherung nach § 18b ASVG ist seit 1.1.2023 neben einem Pensionsbezug nicht mehr möglich.

Beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung bei Pflege naher Angehöriger mit Anspruch auf ein Pflegegeld ab Stufe 3 (vgl. § 123 (7b) ASVG)

Angehörige, die eine:n Versicherte:n mit Anspruch auf ein Pflegegeld ab der Stufe 3 unter ganz überwiegender Beanspruchung ihrer Arbeitskraft nicht erwerbsmäßig in häuslicher Umgebung pflegen, können bei dieser Person beitragsfrei in der Krankenversicherung mitversichert sein.

Als Angehörige gelten die Ehegattin/der Ehegatte sowie Personen, die mit der pflegebedürftigen Person in gerader Linie oder bis zum vierten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, ferner Wahl-, Stief- und Pflegekinder oder Wahl-, Stief- und Pflegeeltern. Eine mit der pflegebedürftigen Person nicht verwandte Person gilt dann als Angehörige:r, wenn sie seit mindestens zehn Monaten in Hausgemeinschaft lebt und der pflegebedürftigen Person dabei unentgeltlich den Haushalt führt und ein im gemeinsamen Haushalt lebende arbeitsfähige Ehegattin/lebender arbeitsfähiger Ehegatte nicht vorhanden ist.

Weitere Auskünfte erteilt die Krankenversicherung der pflegebedürftigen Person.

Rahmenfristerstreckung in der Arbeitslosenversicherung (vgl. § 15 (3) Z. 4 und Z. 5 Arbeitslosenversicherungsgesetz, AIVG)

Für eine Person, die eine nahe Angehörige/ein naher Angehöriger mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 gepflegt und sich beitragsfrei in der Pensionsversicherung wegen Pflege einer/einen nahen Angehörigen selbst- oder weiterversichert hat bzw. für eine Person, die ein behindertes Kind gepflegt hat und nach § 18a ASVG in der Pensionsversicherung selbstversichert war, verlängert sich die Rahmenfrist für die Erfüllung der Anwartschaft auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung unbegrenzt.

Weitere Auskünfte erteilt das **Arbeitsmarktservice**.

Pflegekarenz & Pflegezeit (vgl. §§ 14c-15 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, AVRAG)

Arbeitnehmer:innen können ab 1. Jänner 2014 eine Pflegekarenz oder Pflegezeit für einen befristeten Zeitraum vereinbaren, um die Pflege eines/einer nahen Angehörigen zu organisieren oder selbst die Betreuung zu übernehmen.

Wer kann eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit in Anspruch nehmen?

- Arbeitnehmer:innen mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen
- Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete
- Menschen, die Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen, können ebenfalls Pflegekarenz in Anspruch nehmen.

Für welche Angehörige kann eine Person Pflegekarenz/Pflegezeit in Anspruch nehmen?

- nahe Angehörige ab der **Pflegestufe 3**
- **demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige ab Pflegestufe 1**

Als nahe Angehörige gelten:

- Ehegattin/Ehegatte und dessen oder deren Kinder
- Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern
- Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- Lebensgefährtin/Lebensgefährte und dessen oder deren Kinder
- eingetragene Partnerin/eingetragener Partner und dessen oder deren Kinder
- Geschwister
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder

Ein gemeinsamer Haushalt mit dem/der nahen Angehörigen ist nicht erforderlich.



Zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit muss das Pflegegeld mit Bescheid zuerkannt sein.

Besteht ein Rechtsanspruch?

Mit 1.1.2020 wurden Pflegekarenz und Pflegezeit neu geregelt. Ab diesem Zeitpunkt haben Arbeitnehmer:innen einen **Rechtsanspruch auf bis zu vier Wochen** Pflegekarenz/-zeit, ohne eine Kündigung fürchten zu müssen – sofern in dem Unternehmen mehr als 5 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind. Zunächst kann der/die Arbeitnehmer:in die Pflegekarenz/-zeit für die Dauer von höchstens 2 Wochen einseitig antreten. Soll die Pflegekarenz bzw. Pflegezeit länger als zwei Wochen dauern und liegen weiterhin alle Voraussetzungen für die Inanspruchnahme vor, ist eine Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber:in anzustreben. Kommt eine entsprechende Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber:in während der bereits laufenden Pflegekarenz bzw. -zeit nicht zu Stande, können Arbeitnehmer:innen abermals einseitig die Fortsetzung für die Dauer von weiteren zwei Wochen bekannt geben.

Auf Verlangen sind dem/der Arbeitgeber:in binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person zu bescheinigen und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

Über die vier Wochen hinaus kann wie bisher mit dem Unternehmen nur auf freiwilliger Basis schriftlich eine Pflegekarenz bzw. -zeit vereinbart werden.

Wie lang kann Pflegekarenz bzw. Pflegezeit genommen werden?

Pflegekarenz bzw. Pflegezeit sind Überbrückungsmaßnahmen, die **1 bis maximal 3 Monate** lang in Anspruch genommen werden können. Wenn Pflegezeit vereinbart wird, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht unterschreiten.

Wie oft kann eine Person Pflegekarenz bzw. Pflegezeit in Anspruch nehmen?

Die Vereinbarung kann grundsätzlich nur einmal pro zu pflegender Person getroffen werden. Wenn sich aber der Pflegebedarf um mindestens eine Pflegegeldstufe erhöht, kann die Pflegekarenz oder Pflegezeit ein weiteres Mal vereinbart werden. Für eine zu pflegende oder zu betreuende Person können aber mehrere Arbeitnehmer:innen Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbaren – z. B. Geschwister für jeweils 3 Monate in unterschiedlichen Zeiträumen für denselben Elternteil.

Welche finanzielle Unterstützung gibt es? (vgl. §§ 21c ff BPGG)

Während der Pflegekarenz oder Pflegezeit kann **Pflegekarenzgeld** bezogen werden. Der Bezug ist grundsätzlich auf 3 Monate beschränkt, bei einer Erhöhung der Pflegegeldstufe ist aber ein erneuter Bezug möglich. Nehmen zumindest zwei Personen Pflegekarenz oder Pflegezeit für eine:n Angehörige:n in Anspruch, kann Pflegekarenzgeld für bis zu 6 Monate bezogen werden, bei der weiteren Inanspruchnahme wegen Erhöhung des Pflegegeldes um weitere 6 Monate.

Wie hoch ist das Pflegekarenzgeld? (vgl. § 21c BPGG)

Das Pflegekarenzgeld wird in der Höhe des Arbeitslosengeldes (55 % des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge ausbezahlt. Für Personen, die Notstandshilfe beziehen, gebührt das Pflegekarenzgeld in der Höhe der täglichen Notstandshilfe.

Bei Pflegezeit ist ein aliquoter Teil des Pflegekarenzgeldes vorgesehen. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

Für Anträge ist das **Sozialministeriumservice** zuständig. Der Antrag auf Pflegekarenzgeld ist spätestens innerhalb von 14 Tagen ab Beginn der Pflegekarenz/-zeit zu stellen.

Familienhospizkarenz (§§ 14a ff AVRAG)

Die **Familienhospizkarenz** gibt Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechter Arbeitsverhältnis vorübergehend karenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder die Lage der Arbeitszeit zu ändern. Bei Vorliegen der Voraussetzungen besteht ein **Rechtsanspruch**.

Für wen kann die Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden?

Die Sterbebegleitung kann für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden. Als nahe Angehörige gelten Ehegattinnen/Ehegatten, eingetragene Partner:innen, Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten, Kinder, Wahl- oder Pflegekinder, (Ur-) Enkel, Eltern und (Ur-) Großeltern, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern sowie leibliche Kinder der Ehegattin/Ehegatten, der Lebensgefährtin/Lebensgefährten und der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners. Es muss kein gemeinsamer Haushalt gegeben sein.

Seit dem 01.11.2023 muss auch für die Familienhospizkarenz in Form der Begleitung schwerst erkrankter Kinder, Wahl- und Pflegekinder sowie leiblicher Kinder der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, kein gemeinsamer Haushalt mehr bestehen.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Der/die Arbeitnehmer:in muss sich schriftlich an den/die Arbeitgeber:in wenden. In dem Schreiben muss angegeben werden, welche Maßnahme verlangt wird und wie lange diese dauern soll. Dasselbe gilt für das Verlangen auf Verlängerung einer bereits beantragten Maßnahme. Außerdem muss der Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis angegeben werden. Auf Verlangen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

Wann beginnt die Familienhospizkarenz?

Die dem/der Arbeitgeber:in bekanntgegebene Maßnahme beginnt frühestens fünf Arbeitstage nachdem der/die Arbeitgeber:in das Schreiben erhalten hat. Die Verlängerung der Maßnahme beginnt frühestens 10 Arbeitstage nach Erhalt des Schreibens.

Wie lang kann eine Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden?

Die Familienhospizkarenz in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger kann bis zu einer Dauer von **3 Monaten** in Anspruch genommen werden. Eine einmalige Verlängerung auf bis zu 6 Monate (insgesamt) pro Anlassfall ist möglich.

Die Begleitung schwersterkrankter Kinder kann bis zu **5 Monate** lang in Anspruch genommen werden und auf maximal 9 Monate verlängert werden. Seit **01.07.2017** kann die Maßnahme **zwei Mal für jeweils bis zu 9 Monate** verlängert werden.

Wann endet eine Familienhospizkarenz?

Die Maßnahmen der Familienhospizkarenz enden mit der bekannt gegebenen Dauer oder nach Ablauf der Verlängerung. Der Wegfall der Sterbebegleitung oder der Betreuung von schwersterkrankten Kindern (z. B. weil das Kind wieder gesund wird) ist dem/der Arbeitgeber:in unverzüglich bekannt zu geben.

Arbeitnehmer:innen können nach 2 Wochen ab Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit verlangen. Auch der/die Arbeitgeber:in kann bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers dem entgegenstehen.

Gibt es eine finanzielle Unterstützung? (vgl. § 21c (3) ff BPGG)

Seit 01.01.2014 besteht auch für Personen, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Dieses gebührt in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld (55 % des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge und kann für die gesamte Dauer der Maßnahme bezogen werden.

Gibt es einen Kündigungs- und Entlassungsschutz? (vgl. § 15a AVRAG)

Der/die Arbeitnehmer:in kann ab Bekanntgabe bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Ende der Familienhospizkarenz nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes rechtswirksam gekündigt oder entlassen werden.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit gem. § 14 AVRAG

Wer kann eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Anspruch nehmen?

- Arbeitnehmer:innen, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben oder
- Arbeitnehmer:innen, die nicht nur vorübergehend mit der Pflege von nahen Angehörigen betraut sind.

Wer gilt als naher Angehöriger?

Nahe Angehörige sind

- die Ehegattin/der Ehegatte, der/die eingetragene Partner:in, die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte,
- Personen, die mit dem/der Arbeitnehmer:in in gerader Linie verwandt sind,
- ferner leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder und
- im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der anderen Ehegattin/des anderen Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/Lebensgefährten.

Besteht ein Rechtsanspruch auf die Herabsetzung der Normalarbeitszeit?

Nein, es besteht kein Rechtsanspruch. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in.

Steht bei Herabsetzung der Normalarbeitszeit auch ein Pflegekarenzgeld zu?

NEIN, es gibt in diesem Fall keinen finanziellen Ausgleich.

Ist die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zeitlich befristet?

NEIN, § 14 AVRAG sieht keine Befristung vor. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses allerdings kürzer als 2 Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung einer Abfertigung (alt) die frühere Arbeitszeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit länger als 2 Jahre gedauert, ist bei der Berechnung der Abfertigung (alt) – sofern keine andere Vereinbarung geschlossen wurde - vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Gibt es einen besonderen Kündigungsschutz?

NEIN.

Fördermodell des Sozialministeriums zur 24-Stunden-Betreuung

Zum Zweck der Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung pflegebedürftiger Menschen können ohne Rechtsanspruch aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung an pflegebedürftige Personen oder deren Angehörige Zuwendungen gewährt werden.

Welche Voraussetzungen müssen vorliegen?

- a) Bedarf an einer 24-Stunden-Betreuung – diese wird bei Bezug eines Pflegegeldes der Stufe 3 oder 4 durch das Sozialministeriumservice von Amts wegen geprüft.
- b) Bezug eines Pflegegeldes mindestens in Höhe der Stufe 3.
- c) Betreuungskräfte müssen entweder eine theoretische Ausbildung entsprechend jener einer Heimhelferin/eines Heimhelfers nachweisen oder seit mindestens sechs Monaten die Betreuung sachgerecht durchgeführt haben oder es muss eine fachspezifische Ermächtigung der Betreuungskraft zu pflegerischen Tätigkeiten vorliegen.
- d) Vorliegen eines Betreuungsverhältnisses im Ausmaß von 24 Stunden täglich entsprechend den Bestimmungen des Hausbetreuungsgesetzes zur pflegebedürftigen Person, zu einem/einer Angehörigen oder zu einem/einer gemeinnützigen Anbieter:in.

- e) Höchstinkommen von 2.500 Euro monatlich (unter anderem sind Pflegegeld, Sonderzahlungen, Familienbeihilfen, Kinderbetreuungsgeld und Wohnbeihilfe nicht als Einkommen zu berücksichtigen). Für jede unterhaltsberechtigten Angehörige/jeden unterhaltsberechtigten Angehörigen erhöht sich die Einkommensgrenze um 400 Euro, für jede unterhaltsberechtigten Angehörige/jeden unterhaltsberechtigten Angehörigen mit einer Behinderung um 600 Euro. Übersteigt das Einkommen die jeweilige Einkommensgrenze um weniger als 800 Euro bei zwei selbstständigen Betreuungskräften (400 Euro bei einer) bzw. um weniger als 1.600 Euro bei zwei unselbstständigen Betreuungskräften (800 Euro bei einer), so ist der Differenzbetrag als Förderung zu gewähren. Beträgt die Differenz weniger als 50 Euro, ist keine Förderung zu gewähren.
- f) Vermögen bleibt unberücksichtigt.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Höhe der Förderung bei der Beschäftigung von zwei selbstständig tätigen Betreuungskräften beträgt maximal 800 Euro pro Monat. Bei der Beschäftigung von zwei unselbstständig tätigen Betreuungskräften beträgt der Zuschuss maximal 1.600 Euro pro Monat.

Nähere Informationen erteilt das **Sozialministeriumservice**.

Zuwendungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger

Allgemeines

Nahe Angehörige, die eine pflegebedürftige Person mit einem Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 seit mindestens einem Jahr überwiegend pflegen, können aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung eine Zuwendung erhalten, wenn sie an der Erbringung der Pflege wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonstigen wichtigen Gründen verhindert sind und wenn eine soziale Härte vorliegt. Mit dieser Zuwendung soll die Möglichkeit verbessert werden, im Falle einer Verhinderung der Hauptpflegeperson vermehrt professionelle oder private Ersatzpflege in Anspruch nehmen zu können, womit ein Beitrag zur Entlastung der Hauptpflegeperson geleistet werden soll.

Die Abwesenheit der Pflegeperson hat mindestens 1 Woche zu betragen. Wenn die pflegebedürftige Person minderjährig oder demenziell erkrankt ist, kann die Unterstützung bereits ab einem Bezug eines Pflegegeldes der Stufe 1 und bei einer Verhinderung der Pflegeperson im Ausmaß von mindestens vier Tagen gewährt werden.

Ansuchen sind nach Möglichkeit vor Eintritt der Verhinderung oder in zeitlicher Nähe der Verhinderung beim Sozialministeriumservice einzubringen.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?

Das Höchstausmaß der finanziellen Unterstützung beträgt bei einer Verhinderung von max. 28 Tagen im Kalenderjahr zwischen 1.200 Euro und 2.200 Euro.

Bestehen Einkommensgrenzen?

Das monatliche Netto-Gesamteinkommen des/der pflegenden Angehörigen darf eine bestimmte Grenze (2.000 Euro bei Pflegestufe 1-5, 2.500 Euro bei Pflegestufe 6-7) nicht übersteigen.

Die Einkommensgrenze erhöht sich je unterhaltsberechtigtem/unterhaltsberechtigter Angehörigen um 400 Euro, bei unterhaltsberechtigten Angehörigen mit Behinderung um 600 Euro. Kein anrechenbares Einkommen sind z. B. Familien- und Studienbeihilfen, Sonderzahlungen oder Leistungen nach den Sozialhilfegesetzen der Länder.

Weitere Auskünfte erteilt das Sozialministeriumservice.

Angehörigenbonus (§ 21g BPGG)

Seit 1.7.2023 erhalten Angehörige, die pflegebedürftige Personen selbst im häuslichen Bereich betreuen unter gewissen Voraussetzungen eine monatliche Zahlung von 125 Euro. Der Bonus wird nur einmal pro pflegebedürftiger Person ausbezahlt, auch wenn mehrere Angehörige Pflegeleistungen erbringen.

Es zahlt jene Stelle aus, die auch das Pflegegeld leistet. Es gibt ihn in zwei Varianten:

a) Angehörigenbonus bei Selbst- oder Weiterversicherung nach § 18a, § 18 b oder § 77 Abs 6 ASVG

- Der/die Pflegende ist **nahe:r Angehörige:r**
- Der/die Pflegebedürftige bezieht **Pflegegeld der Stufe 4 oder höher**
- Die Pflege findet in **häuslicher Umgebung** statt

Der Angehörigenbonus wird in diesem Fall amtswegig seit Juli ausbezahlt.

b) Angehörigenbonus ohne Selbst- oder Weiterversicherung

- Der/die Pflegende ist nahe:r Angehörige:r
- Der/die Pflegebedürftige bezieht Pflegegeld der Stufe 4 oder höher
- Die Pflege findet in häuslicher Umgebung statt
- Es besteht ein gemeinsamer Haushalt
- Die Pflege des/der Angehörigen erfolgt seit mindestens einem Jahr
- Das Jahreseinkommen liegt unter durchschnittlich 1.594,50 Euro pro Monat (Ein Zwölftel des Jahreseinkommens, Sonderzahlungen sind zu berücksichtigen!)

In diesem Fall muss der Angehörigenbonus seit 1.7.2023 bei der Stelle beantragt werden, die auch das Pflegegeld ausbezahlt.

Menschen mit Behinderung im Privatbereich – Diskriminierungsschutz, Förderungen, Begünstigungen

Schutz vor Diskriminierung im täglichen Leben

Menschen mit Behinderung genießen auch bei der Teilhabe an der Gesellschaft einen Diskriminierungsschutz. Dieser reicht von der Verwaltung des Bundes bis hin zu Geschäften des täglichen Lebens und Versicherungsverträgen. Dabei steht ihnen der Behindertenanwalt zu Seite.

Behindertenpass

Sämtliche Förderungen und Begünstigungen sind in der Regel an einen bestimmten Grad der Behinderung geknüpft. Es ist daher vorteilhaft, diesen Grad der Behinderung – sofern man nicht ohnehin zum Kreis der begünstigten Behinderten gehört – mittels Behindertenpass feststellen zu lassen.

Finanzielle Unterstützung bei Notlage

Aus dem Unterstützungsfonds können im Falle einer Notlage Förderungen für behinderungsbedingte Anschaffungen im Privatbereich gewährt werden. Der Bund kann Menschen in besonderen finanziellen Notsituationen mittels Überbrückungshilfen unterstützen.

Vorteile für behinderte Autofahrer:innen

Es gibt einige Förderungen für behinderte Autofahrer:innen. Diese sind in der Regel an die Feststellung der Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel gebunden.

Fahrpreisermäßigungen für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung bekommen unter bestimmten Umständen eine Fahrpreisermäßigung bei den ÖBB und den Wiener Linien.

Befreiung von der Rundfunkgebühr

Hier erfahren Sie über die Voraussetzungen der Befreiung von der Rundfunkgebühr.

5

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE ÜBER BEGÜNSTIGUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IM ALLTAG.

Schutz vor Diskriminierung im täglichen Leben (vgl. §§ 1 ff Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGStG)

Schutz vor Diskriminierung bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Menschen mit Behinderung und Personen, die in einem Naheverhältnis zu ihnen stehen, sind nicht nur im Arbeitsleben geschützt, sondern auch bei der Teilhabe am Leben an der Gesellschaft. Dieser Schutz vor Benachteiligungen ist im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geregelt. Die Bestimmungen sind identisch mit den Diskriminierungsschutzvorschriften im Arbeitsleben (z. B. Definition einer Diskriminierung, besondere Beweislast im Verfahren). Um Wiederholungen zu vermeiden, wird daher im Folgenden nur auf die Besonderheiten verwiesen.

Welche Bereiche des täglichen Lebens sind vor Diskriminierungen zu schützen?

Der Diskriminierungsschutz des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes umfasst zwei große Bereiche:

- Die Verwaltung des Bundes und dessen Tätigkeit als Träger von Privatrechten und
- Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung sowie Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt (z. B. Konsumentenschutz).

zB

Beispiele für Bereiche des täglichen Lebens, in denen Schutz greift:

Konzertbesuch, CD-Verkauf, Konsumation im Gasthaus, Flug, Semmelkauf in Bäckerei – sämtliche dieser Güter bzw. Dienstleistungen müssen – soweit zumutbar – barrierefrei angeboten werden bzw. dürfen nicht zu einer unmittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung führen.

Beispiele für Diskriminierung:

Ein Busfahrer weigert sich einen Rollstuhlfahrer mitzunehmen mit der unrichtigen Begründung, der Rollstuhl wäre zu schwer für die Rampe (**unmittelbare Diskriminierung**).

Eine DVD wird im Onlineshop ohne Untertitel angeboten (unter Umständen eine **mittelbare Diskriminierung**; zu prüfen ist, ob die Herstellung der kommunikationstechnischen Barrierefreiheit zumutbar und verhältnismäßig wäre).

Eine generell überschießende, peinliche Befragung eines Menschen mit Behinderung (über seinen/ihren Geruch) anlässlich des Antretens einer Flugreise (**unmittelbare Diskriminierung**).

Die Eltern eines psychisch kranken Kindes werden in einem Gasthaus vom Inhaber beschimpft und rausgeworfen, weil sich das Kind „unmöglich aufführe“: (**unmittelbare Diskriminierung**, die Eltern sind aufgrund des Naheverhältnisses zum Kind auch geschützt).

Welche Ansprüche bestehen bei einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes?

Bei einer Diskriminierung besteht jedenfalls Anspruch **auf Ersatz des Vermögensschadens** und auf **eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung**.

Bei einer Belästigung besteht jedenfalls **Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens** und auf **Unterlassung der Belästigung** gegenüber der Belästigerin/dem Belästiger. Daneben besteht Anspruch auf angemessenen Schadenersatz zum **Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung**, mindestens jedoch auf 1.000 Euro. Dies gilt auch bei einer Belästigung, die in Vollziehung der Gesetze erfolgt.

Welche Fristen sind zu beachten?

Für die Geltendmachung eines Anspruchs aus einer Belästigung gilt eine Verjährungsfrist von **einem Jahr**, für alle anderen Ansprüche eine solche von **drei Jahren**.



Für sämtliche Ansprüche ist das Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministeriumservice verpflichtend vorgeschaltet.

Die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens beim Sozialministeriumservice hemmt alle Fristen. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die betroffene Person darüber, dass im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden konnte, beendet diese Fristenhemmung. Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person zumindest noch eine Frist von **drei Monaten** zur gerichtlichen Geltendmachung offen. Wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, können Ansprüche nach dem **Amtshaftungsgesetz** geltend gemacht werden. Sonstige Ansprüche können bei den ordentlichen Gerichten geltend gemacht werden. Die Klage kann auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel die betroffene Person ihren Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt hat.



Bei einer gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen besteht ein beträchtliches Kostenrisiko.

Was ist eine Verbandsklage?

Wird gegen die in diesem Bundesgesetz geregelten gesetzlichen Gebote oder Verbote verstoßen, und werden dadurch die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt, können der **Österreichische Behindertenrat**, der **Klagsverband** zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und **der Behindertenanwalt eine Klage auf Feststellung** sowie bei großen Kapitalgesellschaften im Sinne des § 221 Abs. 3 Unternehmensgesetzbuch (UGB) auch auf Unterlassung und Beseitigung einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung einbringen (vgl. § 13 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, **NEU geregelt seit 01.01.2018**). Große Kapitalgesellschaften iSd § 221 Abs. 3 müssen zumindest zwei der folgenden Merkmale überschreiten: eine Bilanzsumme von 20 Millionen Euro; eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl von 250; ein Umsatzerlös von 40 Millionen Euro in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag.

Der Gesetzgeber hat nicht definiert, was er unter „wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt“ versteht. Als dauerhaft sollten jedenfalls Barrieren und Diskriminierungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Formblättern gesehen werden.

Schutz vor Diskriminierungen in Versicherungsverträgen (vgl. § 1d Versicherungsvertragsgesetz, VersVG)

Mit 01.01.2013 wurde ausdrücklich ins Versicherungsvertragsgesetz aufgenommen, dass ein Versicherungsverhältnis nicht aus dem Grund einer Behinderung alleine abgelehnt, gekündigt oder von einer höheren Prämie abhängig gemacht werden darf. Ein Prämienzuschlag ist nur unter engen Voraussetzungen möglich und ist individuell zu prüfen (vgl. § 1d Versicherungsvertragsgesetz).

Nähere Informationen bei Problemen mit Versicherungsverträgen erteilt die AK-Konsumentenberatung.

Verstößt der Versicherer gegen die Regelungen des § 1d Versicherungsvertragsgesetz und werden dadurch die allgemeinen Interessen des durch diese Bestimmung geschützten Personenkreises wesentlich und in mehreren Fällen beeinträchtigt, so können der **Österreichische Behindertenrat**, der **Klagsverband** zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (§ 62 GIBG) und auch der **Behindertenanwalt** eine Klage auf Unterlassung des gegen § 1d VersVG verstoßenden Verhaltens einbringen (§ 13 Abs. 2 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz).

Behindertenpass

Was ist ein Behindertenpass? (vgl. §§ 40 ff Bundesbehindertengesetz, BBG)

Der Behindertenpass ist ein amtlicher Lichtbildausweis, der den Vor- und Zunamen, das Geburtsdatum und den Wohnort des behinderten Menschen sowie einen festgestellten Grad der Behinderung bzw. den Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit zu enthalten hat. Zusätzliche Eintragungen, mit denen Rechte und Vergünstigungen nachgewiesen werden können, werden auf Antrag des behinderten Menschen durch das Sozialministeriumservice vorgenommen. Seit 01.09.2016 erhält man den Behindertenpass im Scheckkartenformat.

Wo bekomme ich einen Behindertenpass?

Ein **Antrag** auf Ausstellung eines Behindertenpasses ist beim Sozialministeriumservice einzubringen. Um einen Behindertenpass zu bekommen, muss der Grad der Behinderung mind. 50 % betragen.



Der Behindertenpass gilt nicht als Nachweis über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten und führt nicht zu einem Kündigungsschutz!

Ebenfalls einen Anspruch auf Ausstellung eines Behindertenpasses haben Bezieher:innen einer Leistung wegen Invalidität, Berufsunfähigkeit, dauernder Erwerbsunfähigkeit, Dienstunfähigkeit, eines Pflegegeldes oder einer erhöhten Familienbeihilfe.

Finanzielle Unterstützung bei Notlage

Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung

Eine Leistung aus dem Unterstützungsfonds für (nicht berufstätige) Menschen mit Behinderung kann dann in Anspruch genommen werden, wenn keine anderen Förderungsmöglichkeiten bestehen und dadurch soziale Härten beseitigt werden. Es besteht kein Rechtsanspruch.

Anträge auf Gewährung einer Zuwendung aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung sind beim Sozialministeriumservice vorher schriftlich einzubringen, wobei es sinnvoll ist, bereits Kostenvoranschläge beizulegen.

Die Erledigung der Anträge dauert erfahrungsgemäß einige Zeit, da durch das Sozialministeriumservice sämtliche in Frage kommenden Stellen befragt werden, ob von ihrer Seite im jeweiligen Einzelfall eine Förderung möglich ist.

Förderungsbeispiele

Die Kosten für den behindertengerechten Umbau der Wohnung, einmalige Kosten für einen Rollstuhl, einen Speziessessel, einen Treppenkuli, einen Therapietisch, den Bau einer Rampe, für eine Spezialmatratze, für eine Gehhilfe, einen Badewannenlift, ein Lesegerät etc. können ganz oder teilweise übernommen werden.

Familienhärteausgleich

Wenn eine unverschuldete finanzielle Notsituation vorliegt, die durch ein besonderes Ereignis wie z. B. Krankheit, Behinderung, Todesfall ausgelöst wurde und Familienbeihilfe bezogen wird, kann eine finanzielle Überbrückungshilfe zur Beseitigung oder Milderung der Notsituation gewährt werden.

Als Arten der Hilfe sind kostenbegünstigte Gelddarlehen, Annuitäten-, Zinsen- und Kreditkostenzuschüsse sowie sonstige Geldzuwendungen vorgesehen, wobei kein Rechtsanspruch besteht.

Voraussetzung ist, dass keine andere Möglichkeit zur Beseitigung oder Milderung der Notsituation gegeben ist und dass die österreichische Staatsbürgerschaft vorliegt. An EU-Bürger:innen, Flüchtlinge und Staatenlose ist eine Hilfe nur eingeschränkt unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Antragstellung: Formloses Ansuchen an das Bundeskanzleramt, Abteilung VI/4, Familienhärteausgleich, Untere Donaustr. 13-15, 1020 Wien, tel. Auskünfte: 01 53115, gebührenfrei auch über das Familienservice, 0800 240 262)

Vorteile für behinderte Autofahrer:innen

Erlangung der Lenkerberechtigung/Ankauf PKW

Die **Erlangung der Lenkerberechtigung bzw. der Ankauf eines neuen Kraftfahrzeugs** kann neben dem Sozialministeriumservice auch im Rahmen von Rehabilitationsmaßnahmen vom Sozialversicherungsträger oder den Ländern gefördert werden.

Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer

Stark gehbehinderte Personen oder blinde Menschen sind bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen von der motorbezogenen Versicherungssteuer zur Gänze befreit.

Das Kraftfahrzeug muss dafür auf die behinderte Person zugelassen sein. Als Nachweis für die Behinderung gilt ein Ausweis nach § 29b StVO oder ein Eintrag im Behindertenpass über die „Unzumutbarkeit der Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel wegen dauernder Gesundheitsschädigung (oder Blindheit)“.

Die Zulassung des Kfz ist auch auf ein (körperbehindertes) Kind möglich. Das Fahrzeug muss überwiegend zur persönlichen Fortbewegung des körperbehinderten Menschen verwendet werden oder zumindest für seine/ihre Zwecke und zu dessen/deren Haushaltsführung benötigt werden. Die Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer kann nunmehr unter bestimmten Umständen auch – im Rahmen einer Zulassungsbesitzgemeinschaft – gemeinsam mit nicht begünstigten Personen in Anspruch genommen werden.



Die Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer kann seit dem 01.12.2019 nur mehr mit einem Parkausweis gem. § 29b StVO, der NACH dem 01.01.2001 ausgestellt wurde, beantragt werden.



Zuständig für den Antrag ist seit 01.12.2019 die örtlich zuständige Zulassungsstelle.

Auskünfte erteilen die Finanzämter.

Vignette

Wer von der motorbezogenen Versicherungssteuer wegen einer Behinderung befreit ist, bekommt seit 1.12.2019 automatisch eine kostenlose digitale Jahresvignette für sein/ihr Kfz.

Befreiung von der NoVA

Kraftfahrzeuge, die für die persönliche Fortbewegung von Menschen mit Behinderungen verwendet werden, sind seit 30.10.2019 von der NoVA befreit. Seit 1.7.2021 ist Voraussetzung für die Befreiung von der NoVA die Inanspruchnahme der Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer.

Ausweis nach § 29b StVO

Parkausweise gem. § 29b StVO werden seit 01.01.2014 kostenlos vom Sozialministeriumservice ausgegeben. Ausweise, die vor dem 01.01.2001 ausgestellt worden sind, haben ihre Gültigkeit mit 31.12.2015 verloren. Ausweise, die nach dem 01.01.2001 ausgestellt worden sind, bleiben weiterhin gültig.

Voraussetzung für die Ausstellung des Parkausweises ist die Zusatzeintragung im Behindertenpass „Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel wegen dauerhafter Mobilitätseinschränkung aufgrund einer Behinderung“.

Der Parkausweis gemäß § 29b StVO berechtigt zur Inanspruchnahme verschiedener Begünstigungen im Straßenverkehr, wie z. B. die Benützung von Behindertenparkplätzen oder beim Benützen von Mautstraßen.

Der Ausweis wird auch dann ausgestellt, wenn der/die Betroffene regelmäßig von einer anderen Fahrzeuglenkerin/einem anderen Fahrzeuglenker mitgenommen wird, weil er nicht in der Lage ist, das Kraftfahrzeug selbst zu lenken.

Antrag: beim Sozialministeriumservice

Parkplatz

Für dauernd stark gehbehinderte Personen mit einem Ausweis nach § 29b StVO sind Erleichterungen beim Parken und Halten vorgesehen.

Dauernd stark gehbehinderte Personen können auch um die Errichtung eines Behindertenparkplatzes ansuchen, wenn sie wegen der Behinderung das Kraftfahrzeug in unmittelbarer Nähe der Wohnung bzw. des Arbeitsplatzes abstellen müssen.

Anträge sind bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft bzw. in Wien bei der MA 46 zu stellen.

Parkometerabgabe

Inhaber:innen des Ausweises nach § 29b StVO dürfen kostenlos und zeitlich unbegrenzt in Kurzparkzonen parken.

Voraussetzung: Kennzeichnung des Fahrzeuges mit der erforderlichen Bescheinigung.

Die erforderlichen **Bewilligungen** sind seit 01.01.2014 beim Sozialministeriumservice zu beantragen.

Mautgebühren

Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Personen mit einem Ausweis nach § 29b StVO ermäßigte Jahreskarten, mit denen verschiedene Mautstraßen (z. B. Brennerautobahn, Arlberg-Schnellstraße) kostenlos befahren werden können.

Auskünfte erteilen die zuständigen Mautgesellschaften und das Sozialministeriumservice.

Autofahrerclubs ARBÖ und ÖAMTC

Die Autofahrerclubs ARBÖ und ÖAMTC bieten für körperbehinderte Autofahrer:innen ermäßigte Mitgliedschaften an. Aufgrund dieser Ermäßigung sind auch die Kosten für die jährliche Überprüfung gem. § 57a KFG reduziert.

Fahrpreisermäßigungen für Menschen mit einer Behinderung

Eisenbahn

Folgende Personengruppen erhalten auf den Eisenbahn- und Buslinien der ÖBB eine 50 %ige Fahrpreisermäßigung (bei Buchung über das Internet werden weitere 5 % Rabatt gewährt):

Inhaber:innen eines österreichischen **Behindertenpasses** oder eines **Schwerkriegsbeschädigtenausweises** mit folgenden Angaben

- Behinderungsgrad von mindestens 70 % oder
- Eintrag „Der/die Inhaber:in des Passes kann die Fahrpreisermäßigung nach dem Bundesbehindertengesetz in Anspruch nehmen.“

Das österreichweit gültige „**Klimaticket Ö Spezial**“ kann unter den gleichen Voraussetzungen für 821 Euro erworben werden. Es gilt für ein ganzes Jahr ab einem frei wählbaren Datum und kann maximal einen Monat im Voraus gekauft werden. Es ermöglicht die Nutzung aller Linienverkehre.

Personen, welche die oben genannten Voraussetzungen erfüllen, haben auch Anspruch auf einen gratis Rollstuhlplatz. Eine **Begleitperson bzw. ein Assistenzhund** reist bei entsprechendem Vermerk („Der/die Inhaber:in des Passes bedarf einer Begleitperson“) im Behindertenpass gratis mit.



Die Vorteilscard Spezial, die Vorteilscard Blind und die Vorteilscard Schwerkriegsbeschädigt wurden mit 01.01.2014 abgeschafft.

Genauere Informationen erteilen die ÖBB.

Wiener Linien NEU

Seit 01.01.2014 können nun auch bei den Wiener Linien und im gesamten Verkehrsverbund Ostregion (VOR) Begleitpersonen von Menschen mit Behinderungen die Verkehrsmittel gratis nutzen. Voraussetzung ist ein Vermerk im Behindertenpass bzw. Schwerkriegsbeschädigtenausweis „Der/die Inhaber:in des Passes bedarf einer Begleitperson“.

Genauere Informationen erteilen die Wiener Linien.

Sonstige Begünstigungen

Befreiung vom ORF-Beitrag, Zuschuss zur Fernsprechgebühr

Am 1. Jänner 2024 trat das neue ORF-Beitragsgesetz 2024 (OBG) in Kraft. Die GIS-Gebühr wird damit zum ORF-Beitrag (15,30 Euro monatlich). Ab sofort sind Hauptwohnsitz-Adressen zahlungspflichtig, Nebenwohnsitze sind ausgenommen.

Anspruch auf Gebührenbefreiung haben u.a. volljährige Bezieher:innen von

- Pflegegeld,
- Pensionen oder Ruhegehältern,
- Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, dem Arbeitsmarktförderungsgesetz oder dem Arbeitsmarktservicegesetz,
- Beihilfen nach dem Studienförderungsgesetz,
- der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld,
- Leistungen und Unterstützungen aus der Sozialhilfe oder aus sonstigen öffentlichen Mitteln wegen sozialer Hilfsbedürftigkeit,
- gehörlose oder schwer hörbehinderte Personen hinsichtlich der Rundfunkgebühren und den damit verbundenen Abgaben und Entgelten bzw. der Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt, sofern die technische Ausgestaltung des Zugangs zum öffentlichen Kommunikationsnetz eine Nutzung für sie ermöglicht,
- Personen, die Rezeptgebührenbefreit sind.
- Lehrlinge (volljährig)

...wenn ihr Haushaltseinkommen (nach Abzug der Miete und außergewöhnlichen Belastungen) nicht folgende Grenze überschreitet:

- mit einer Person 1.426,87 Euro
- mit zwei Personen 2.251,03 Euro
- für jede weitere im gemeinsamen Haushalt lebende Person 220,16 Euro

Versehrtenrenten und Pflegegeld sind als Einkommen ebenso nicht zu berücksichtigen, wie Heeresversorgungsrenten, Kriegsofferrenten, Opferfürsorgereuten, Verbrechensofferrenten und Leistungen auf Grund des Familienlastenausgleichsfondsgesetzes 1967.

Antragstellung und weitere Auskünfte bei ORF-Beitrags Service GmbH

<http://www.orf.beitrag.at>

Persönlicher Kundendienst

Faulmanngasse 4, 1040 Wien

Mo-Fr 8 – 18 Uhr

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475	arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442	sozialversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501	wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte Frau, Beruf & Familie	DW 2282	frauenreferat@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507	steuer@akstmk.at
Auskünfte in Pflegefragen	DW 2273	gesund.pflege@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW 2396	konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in Arbeitnehmer:innenschutzfragen	DW 2448	arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Jugend und Lehrausbildung	DW 2427	jugend@akstmk.at
Auskünfte Bildung	DW 2355	bildung@akstmk.at
Auskünfte Betriebssport	DW 2357	betriebssport@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267	saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296	broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro	DW 2205	praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234	marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2378	bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100	bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200	deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300	suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400	fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500	hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morre-Gasse 6.....	DW 3800	leibnitz@akstmk.at
8700 Leoben , Ignaz-Buchmüller-Platz 2.....	DW 3900	leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000	liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100	murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8.....	DW 4200	muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300	voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Herta-Nest-Straße 3.....	DW 4400	weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500	murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Köflacher Gasse 7, 8020 Graz DW 5000 vhs@akstmk.at

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz DW 6000 omak@akstmk.at

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!