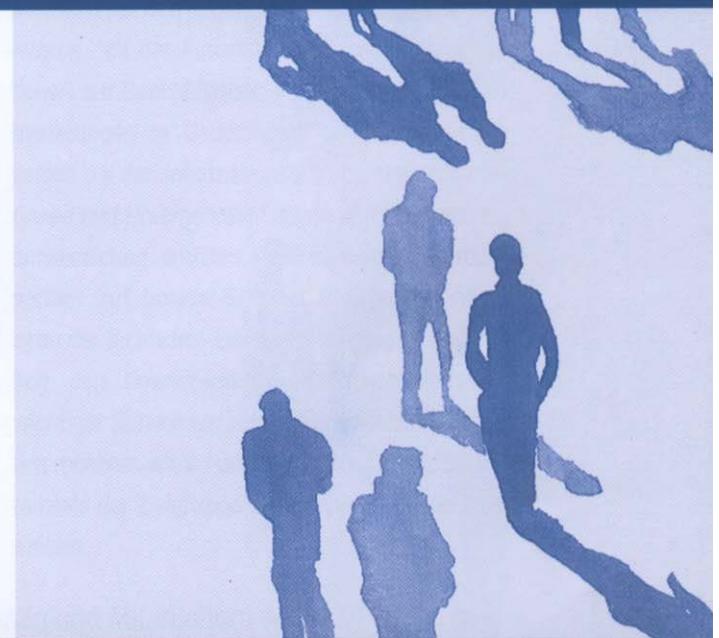


Grenzüberschreitender Ratgeber

**zur Beschäftigung von
Menschen mit Behinderungen**



Vorwort

Die Veränderungen der Beschäftigungs- politiken für behinderte Arbeitnehmer in der Europäischen Union

Für Menschen mit Behinderungen ist es von großer Bedeutung, sich selbstständig durch eigene Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern und durch die berufliche Integration am berufsbedingten Sozialleben teilhaben zu können. Die internationale Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung will genau diese Grundbedürfnisse verwirklichen und es findet ein Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik und Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen in der Europäischen Union statt. Eine veränderte Sichtweise von Behinderung setzt sich immer mehr durch, nämlich Menschen mit Behinderungen als Menschen mit Fähigkeiten zu sehen und durch neue, ambulante Unterstützungsangebote die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, dass sie diese Fähigkeiten auch im Arbeitsleben in regulären Betrieben an der Seite von nichtbehinderten Kollegen einbringen können.

In den vergangenen Jahren verschob sich der Schwerpunkt von den passiven Maßnahmen der materiellen Absicherung von behinderten Menschen durch Sozialleistungen z.B. in Form von Erwerbsunfähigkeitsrenten, Sozialhilfe oder Vorruhestandregelungen immer stärker auf Bemühungen "reguläre" Arbeitsverhältnisse behinderter Menschen aufrechtzuerhalten oder durch flexible Eingliederungsmaßnahmen solche Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen. Hintergrund war einerseits das erklärte politische Ziel der Chancengleichheit und andererseits der Kostendruck durch die ständig steigenden Sozialausgaben.

Viel Erfolg mit neuen, engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wünscht Ihnen das Team von EURES interalp

In den letzten Jahren sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen zusammengefasst worden (z.B. in der Bundesrepublik Deutschland im Sozialgesetzbuch -SGB - IX) viele Förderregelungen wurden vereinfacht und es wurden vielfältige Sonderprogramme sowie Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen wie z.B. die Kampagne "50.000 Jobs für Schwerbehinderte" in Deutschland gestartet. In diesen Bereich gehört auch die Auszeichnung von Unternehmen, wie z.B. der "Job-Oskar" in Österreich oder ein Verhaltenskodex zur Beschäftigung behinderter Menschen in Belgien. Aber die Ergebnisse der Integration in das Arbeitsleben sind auf jeden Fall noch verbesserungsfähig. Dazu soll der vorliegende Ratgeber eine Unterstützung sein.

Wie sieht es auf dem Arbeitsmarkt gegenwärtig aus?

Der Anteil Schwerbehinderter / Begünstigter Behinderter unter den Arbeitslosen, insbesondere Langzeitarbeitslosen ist überproportional hoch, sowohl unter den Jugendlichen als auch unter den Älteren. Mit der Zusammenstellung der Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland und in Österreich wollen wir den Informationsgrad bei Unternehmerinnen und Unternehmern sowie den Personalverantwortlichen erhöhen, wollen Ihnen Ansprechpartner auf beiden Seiten der Grenze nennen, denn die fachlichen Beratungsleistungen sind neben den finanziellen Fördermöglichkeiten ein wichtiger Service der zuständigen Stellen. Zusätzlich möchten wir Vorurteile ausräumen und die Potenziale der Zielgruppe in das angemessene Licht rücken.

Inhalt

Vorwort

1. Die Lebens- und Arbeitssituation der Menschen mit Behinderungen in der EU
 - 1.1. Wie wirkt sich Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit aus?
 - 1.2. Was haben Sie als Unternehmen davon, wenn Sie Menschen mit Behinderungen einstellen?

2. Personenkreis Menschen mit Behinderungen

- 2.1. Wer gilt als behindert in Deutschland
- 2.2. Wer gilt als behindert in Österreich
- 2.3. Wer ist zuständig in Deutschland
- 2.4. Wer ist zuständig in Österreich

3. Arbeitsrecht schwerbehinderter Menschen

- 3.1. Vertretung der Menschen mit Behinderungen im Unternehmen
- 3.2. Beschäftigungspflicht in Deutschland
- 3.3. Beschäftigungspflicht in Österreich
- 3.4. Beschäftigung und Kündigungsschutz in Deutschland
- 3.5. Beschäftigung und Kündigungsschutz in Österreich

4. Leistungen an Unternehmen

- 4.1. Förderungen in Deutschland
 - 4.1.1. Beratung und Information
 - 4.1.2. Finanzielle Leistungen
- 4.2. Förderungen in Österreich
 - 4.1.1. Beratung und Information
 - 4.1.2. Finanzielle Leistungen

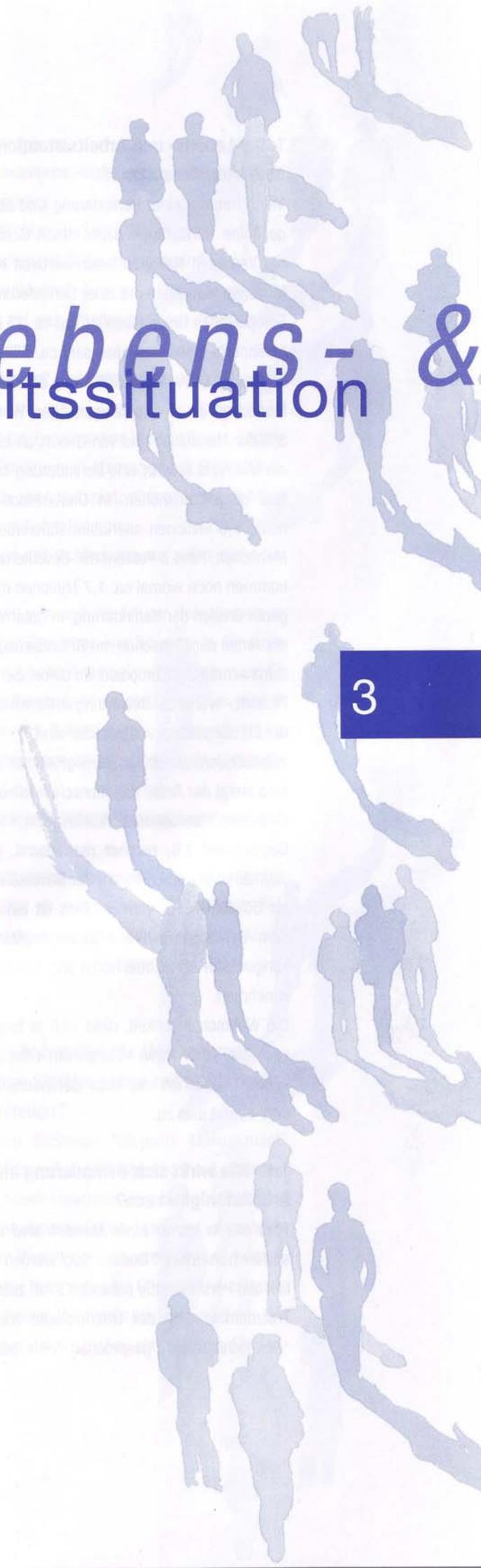
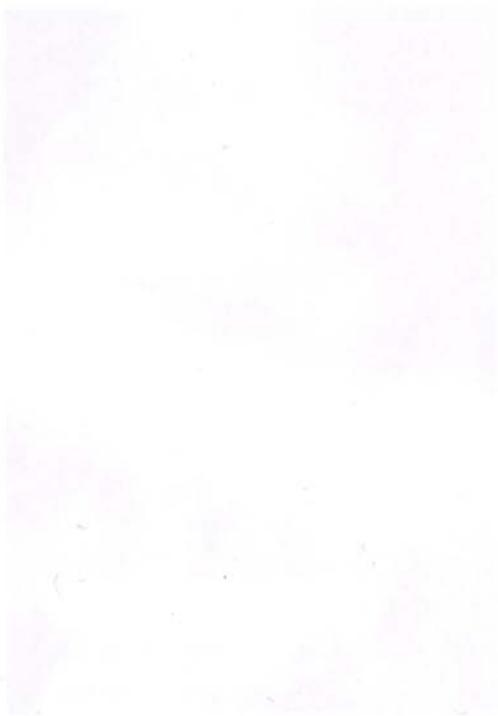
5. Ansprechpartner

6. Nützliche Links

Lebens- & Arbeitssituation

**Die Lebens- und Arbeitssituation behinderter Menschen in der Europäischen Union.
Wie wirkt sich Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit aus?
Was haben Unternehmen davon, die Menschen mit Behinderungen einstellen?**

3



1. Die Lebens- und Arbeitssituation behinderter Menschen

Menschen mit einer Behinderung sind schon lange keine Randgruppe mehr. Nach Schätzungen der Vereinten Nationen leben weltweit etwa 600 Millionen Menschen mit einer Behinderung. In der Europäischen Union leben zurzeit ca. 37 Millionen behinderte Menschen, dies sind ca. 10% der Bevölkerung, 6-8% der Bevölkerung sind behinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Weniger als 5% der Menschen sind von Geburt an behindert, die Mehrzahl erwirbt eine Behinderung durch Unfälle oder Krankheiten. In Deutschland gibt es heute 6,6 Millionen anerkannt schwerbehinderte Menschen, rund 8 Prozent der Bevölkerung, dazu kommen noch einmal ca. 1,7 Millionen mit geringeren Graden der Behinderung. In Österreich liegt der Anteil der Menschen mit Behinderung, wie im Durchschnitt der Europäischen Union, bei etwa 10 Prozent - wobei die Bewertungskriterien innerhalb der EU nur bedingt vergleichbar sind.

Insbesondere durch die demografische Entwicklung steigt der Anteil von Menschen mit einer Behinderung europaweit kontinuierlich an. In Deutschland z.B. rechnet man damit, dass im Jahr 2010 etwa 50 Prozent der Bevölkerung älter als 50 Jahre sein werden. Dies ist ein Alter, in dem Behinderungen wie Bewegungseinschränkungen oder schlechtes Hören und Sehen deutlich zunehmen.

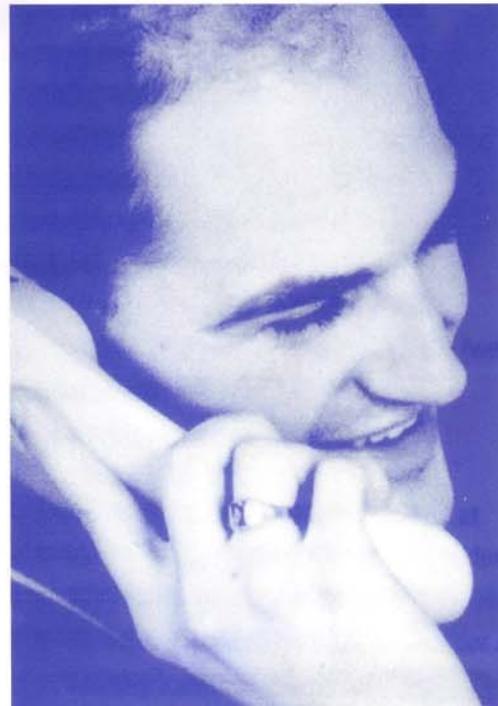
Die Wahrscheinlichkeit, dass sich in Ihrem Kundenkreis, unter Ihren Mitarbeitern oder Kollegen künftig Menschen mit einer Behinderung befinden, nimmt also zu.

1.1. Wie wirkt sich Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit aus?

„Ich bin in erster Linie Mensch und erst viel später behindert.“ Diesem Satz werden vermutlich alle Personen, die behindert sind, zustimmen. Trotzdem wird in der Öffentlichkeit häufig von „den Behinderten“ gesprochen. Viele behinderte

Menschen empfinden diese Verallgemeinerung als diskriminierend, weil sie nicht in erster Linie über ihre körperliche Eigenart definiert werden wollen. Sie sind Menschen, die einen Namen haben, ihre individuelle Geschichte und ihre eigenen Lebensumstände. So verschieden die Ursachen einer Behinderung sein können, so unterschiedlich sind auch ihre Auswirkungen.

Wenn wir von „Behinderten“ sprechen, so haben wir oft Bilder von Einschränkungen, Beeinträchtigung und Hilfsbedürftigkeit im Kopf, häufig assoziieren wir das Bild des Rollstuhlfahrers. Dies ist ein Klischee, denn die am häufigsten vorkommende Behinderung ist mit rund 26% eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe. Aber solche Klischees tragen leider nicht zu einer realistischen Sicht der Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen bei, werden ihren Potenzialen also

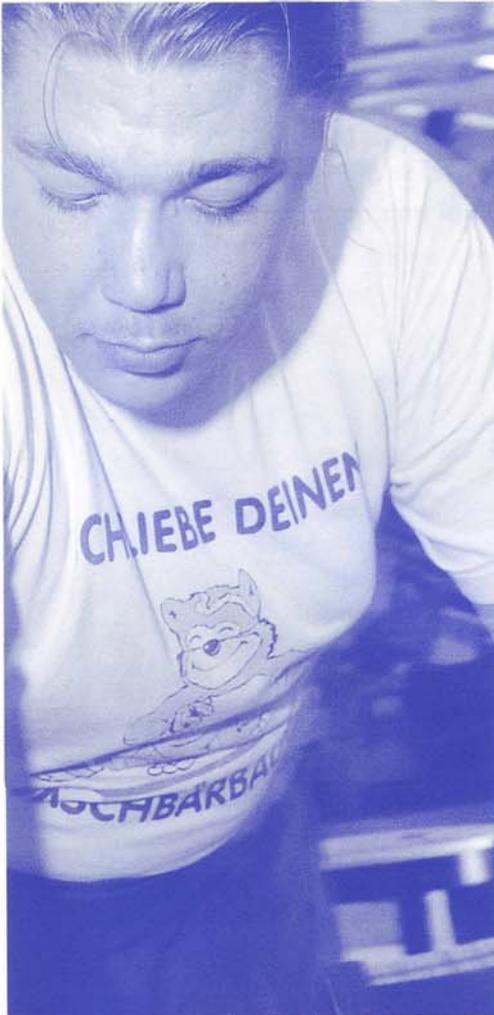


nicht gerecht.

Der Grad der Behinderung (GdB), wird oft mit der Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit gleichgesetzt.

Aber: der Grad der Behinderung ist ein Maß für die Beeinträchtigung körperlicher, geistiger oder

seelischer Funktionen mit Auswirkungen in verschiedenen Lebensbereichen. Er besagt nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz und ist unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf. Die Leistungsfähigkeit hängt eher mit den beruflichen Aufgaben zusammen, die der Schwerbehinderte erfüllen kann. Selbst ein Mensch mit einem GdB von 100 ist sehr wohl lei-



stungsfähig, bei richtiger Arbeitsplatzgestaltung (hier gibt es vielfältige technische Hilfsmittel) oft zu mindestens 100 %, denn Menschen mit Behinderungen sind erfahrungsgemäß hoch motiviert und sehr loyal.

Spätestens, wenn wir uns die sportlichen Leistungen bei den Paralympics anschauen, müssen wir unser Leistungsbild von Menschen mit Behinde-

rungen korrigieren.

Aber es existieren -leider- noch mehr Klischees oder Vorurteile:

- Es gibt "Normale" und "Behinderte"
- Menschen mit Behinderungen sind "Sorgenkinder"

In Bezug auf das Arbeitsleben, den Arbeitsmarkt kommen dazu:

Menschen mit Behinderungen seien dauernd krank:

Einschlägige Forschungen berichten von gegenteiligen Erfahrungen: Menschen mit Behinderungen fehlen am Arbeitsplatz eher seltener als Menschen ohne Behinderungen.

Menschen mit Behinderungen seien nicht belastbar:

Das kommt sehr auf die Art der Behinderung an und ob der Bewerber /die Bewerberin für einen konkreten Arbeitsplatz geeignet ist. Ist jemand für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet, zeigen Menschen mit Behinderungen überdurchschnittlich viel Engagement und sind für ein Unternehmen ein Gewinn.

Menschen mit Behinderungen seien unkündbar:

Es besteht zwar ein besonderer Kündigungsschutz, aber da muss man schon genauer hinschauen, denn er wirkt frühestens nach Ablauf von 6 Monaten und auch nicht absolut (siehe weiter unten).

1.2. Was haben Sie als Unternehmen davon, wenn Sie Menschen mit Behinderungen einstellen?

Unter dem Stichwort "Diversity Management" wird in Wirtschaft und Wissenschaft seit geraumer Zeit ein neuer unternehmenspolitischer Umgang mit Vielfalt diskutiert. Der Ansatz ist, dass allein durch die Vielfalt der sich ergänzenden Kompetenzen aller Mitarbeiter die Effektivität des Unternehmens steigt. Der Fokus liegt dabei auf den Unterschieden der Menschen als Kriterium für wirt-



schaftlichen Erfolg. Diese Sichtweise rückt die Stärken schwerbehinderter Mitarbeiter in den Vordergrund anstatt wie bislang üblich auf die Defizite zu achten. Der Diversity-Ansatz macht deutlich, welche Bedeutung die besonderen Fähigkeiten behinderter Menschen für die Arbeit im Team haben können.

Was also wirklich zählt...

ist die Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer Arbeit. Ob behindert oder nicht.

Gründe für die Beschäftigung

Es gibt eine Reihe an Argumenten, die für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sprechen:

- Soziale Verantwortung und gesellschaftspolitischer Auftrag
- Imageverbesserung des Betriebes und Gewinn an Attraktivität für neuen KundInnenkreis
- Positive Wahrnehmung Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit
- Gewinn motivierter, qualifizierter und engagierter MitarbeiterInnen
- Verbesserung der sozialen Kompetenzen im gesamten Unternehmen
- Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Finanzielle Förderungen

Für Sie als Unternehmerin oder Unternehmer hat es den Vorteil, dass Sie für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Förderungen beantragen können. Auch bekommt Ihr Unternehmen eine professionelle Unterstützung durch Integrationsdienste.



Personen- kreis

**Wer gilt als behindert?
Wer ist zuständig?
In Deutschland und in Österreich**

7

2.1. Wer gilt als behindert in Deutschland?

Unter einer Behinderung wird vom deutschen Gesetzgeber ein für das Lebensalter eines Menschen untypischer Zustand verstanden. Dieser führt zu einer Beeinträchtigung oder dem Verlust von geistigen Fähigkeiten, seelischer Gesundheit oder körperlicher Funktionen. Entscheidend hierbei ist die Annahme, dass diese Beeinträchtigungen mit großer Wahrscheinlichkeit mehr als 6 Monate anhalten werden. Die Ursachen für das Auftreten einer Behinderung spielen dabei keine Rolle.

Mit Blick auf die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie für steuerliche Unterstützungen nimmt das deutsche Sozialrecht eine Unterscheidung von Betroffenen nach dem Grad der Behinderung (GdB) vor, wobei der Begriff des schwerbehinderten Menschen eine besondere Rolle spielt.

Der GdB wird auf Antrag in einem Begutachtungsverfahren durch die Versorgungsämter nach ei-

nem Kriterienkatalog in Zehnerschritten von 20-100 festgestellt und durch den Schwerbehindertenausweis dokumentiert (für die Dauer von längstens 5 Jahren vom Monat der Ausstellung an). Eine Behinderung liegt vor ab einem GdB von 20. Als Schwerbehinderung gilt ein GdB von 50 und mehr.

Menschen mit Behinderungen mit einem GdB von 30-50 werden auf Antrag durch die Arbeitsagentur den schwerbehinderten Menschen zeitlich begrenzt gleichgestellt, um Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen. Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten oder behalten können.

Bei der Feststellung des GdB können vom Versorgungsamt noch verschiedene krankheitsspezifische "Merkzeichen" zuerkannt werden (z.B.: blind oder gehbehindert).



2.2. Wer gilt als behindert in Österreich?

Auch in Österreich erfolgt eine Einteilung nach dem Grad der Behinderung. Begünstigte Behinderte sind Menschen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 % beträgt.

Als Nachweis dafür gilt eine Entscheidung einer staatlichen Instanz. Andere Menschen mit Behinderungen zählen zum Kreis der Nichtbegünstigten Behinderten. Eine Gleichstellung der Nichtbegünstigten für die Eingliederung ins Arbeitsleben mit den Begünstigten Behinderten auf Antrag, wie in Deutschland ist nicht vorgesehen.

Bei der Frage, ob eine Person dem Kreis der Begünstigten Behinderten zuzuzählen ist, sind zwei Personengruppen zu unterscheiden: Personen, die bereits einen Nachweis erbringen und solche, die (noch) keinen Nachweis erbringen. In beiden Fällen ist das Bundessozialamt von entscheidender Bedeutung.

Es liegt bereits eine Entscheidung vor

In diesem Fall gilt der letzte rechtskräftige Bescheid über die Einschätzung des Grads der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 50%. Die Feststellung des Grads der Minderung der Erwerbsfähigkeit gilt zugleich als Feststellung des Grads der Behinderung. Solche Entscheidungen werden anerkannt, wenn sie von folgenden Trägern kommen:

- Bundessozialamt (Schiedskommission, Bundesberufungskommission)
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- Arbeits- und Sozialgericht
- Landeshauptmann (Bundesminister) in Verbindung mit der Amtsbescheinigung nach dem Opferfürsorgegesetz
- Träger in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge

In diesen Fällen muss der Betroffene dem Bundessozialamt gegenüber erklären, ob er weiterhin

dem Personenkreis der Begünstigten Behinderten zugehören will.

Es liegt noch keine Entscheidung vor

Liegt noch kein Nachweis über die Minderung der Erwerbsfähigkeit vor, so muss der Betroffene beim Bundessozialamt einen Antrag auf Feststellung der Zugehörigkeit zum Personenkreis der Begünstigten Behinderten stellen. Unter Mitwirkung von ärztlichen Sachverständigen stellt das Bundessozialamt den Grad der Behinderung fest.



Begünstigungen

- Die Begünstigungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) - insbesondere der besondere Kündigungsschutz - werden frühestens mit dem Tag des Einlangens des Antrags beim örtlich zuständigen Bundessozialamt wirksam.
- Wird der Antrag jedoch unverzüglich nach dem Eintritt der Behinderung gestellt, dann gelten die Begünstigungen ab dem Monatsersten, in dem der Antrag eingelangt ist.

2.3. Wer ist zuständig in Deutschland?

Die bisher bei den Bezirksregierungen arbeitenden Integrationsämter / Hauptfürsorgestellen wurden zum 1.8.2005 in das Zentrum Bayern Familie und Soziales als Integrationsamt / Hauptfürsorgestelle Bayern eingegliedert. Das Integrationsamt / Hauptfürsorgestelle Bayern ist in allen Regionalstellen des Zentrums Bayern operativ tätig und steht dort allen Menschen mit schweren Behinderungen und allen Arbeitgebern als sachkundiger Ansprechpartner in allen Fragen, die mit der Integration schwerbehinderter Menschen zusammenhängen, zur Verfügung. Der gewohnte Service der bisherigen Integrationsämter / Hauptfürsorgestellen wird vom Integrationsamt / Hauptfürsorgestelle Bayern weiterhin erbracht (Adresse s.u.).



Integrationsämter

Die Integrationsämter haben unter anderem folgende Aufgaben:

- Beratung und Information der Arbeitgeber in allen Fragen der Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung und Integration (schwer-) behinderter Menschen,
- Erteilung bzw. Nichterteilung der Zustimmung zur Kündigung (schwer-) behinderter Menschen, Beratung und finanzielle Förderung bei der behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz,
- Weitere finanzielle Förderungen (s.u.)

Agenturen für Arbeit

Die Aufgaben der Agenturen für Arbeit für die Zielgruppe sind:

- Vermittlung von geeigneten (schwer-) behinderten Menschen und Aufklärung über ihre Leistungsfähigkeit und die Auswirkungen der jeweiligen Behinderung,
- Beratung zur Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie Arbeitszeit,
- Finanzielle Förderungen und Zuschüsse (s.u.) sowie
- Prüfung und Entscheidung über die Anträge behinderter Menschen zur Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

Rehabilitationsträger und Gemeinsame Servicestellen

Träger der Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitationsträger) können sein:

- die gesetzlichen Krankenkassen,
- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und die Träger der Alterssicherung der Landwirte,
- die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden,
- die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und
- die Träger der Sozialhilfe.



Die Rehabilitationsträger sind zum Teil nur für einen Bereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig. Im Zweifelsfall klärt der Reha-Träger, bei dem ein Antrag eingeht die Zuständigkeit und leitet von sich aus den Antrag an die zuständige Stelle weiter. Eine komplette Darstellung der verschiedenen Rehabilitationsverfahren, insbesondere die Regelungen betrieblichen Eingliederungsmanagements und Integrationsvereinbarungen ist an dieser Stelle nicht umfassend darzustellen. Wenden Sie sich bitte an die im Anhang angegebenen Beratungsstellen.

Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation

Die Gemeinsamen Servicestellen (Adressen s.u.) wurden geschaffen, um eine trägerübergreifende, ortsnahe Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen zu ermöglichen. Sie unterstützen die betroffenen Menschen von der Antragstellung bis zum Abschluss des Verfahrens. Die Servicestellen sind bei Bedarf koordinierend und vermittelnd zwischen mehreren Rehabilitationsträgern tätig, so dass Unklarheiten bei der Frage nach Zuständigkeiten vermieden werden. Unterschiedlicher Rehabilitationsbedarf der Antragsteller soll rasch geklärt und Entscheidungen beschleunigt werden.



2.4. Wer ist zuständig in Österreich ?

Bei der beruflichen Integration spielen drei Akteure im Bundesland Salzburg eine große Rolle: Arbeitsservice, Bundessozialamt (BASB) und Land Salzburg. Diese nehmen gemeinsam die Verantwortlichkeit für Menschen mit Behinderungen wahr, soweit sie einer besonderen Begleitung und Unterstützung bedürfen. Die Verantwortung wird von diesen Partnern in gemeinsamer Abstimmung der Leistungen wahrgenommen. Der Abstimmung liegt auch eine "Arbeitsteilung" zugrunde. Die Zielsetzung der Akteure ist eine gemeinsame: Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen und Unterstützung der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von schwer behinderten Menschen.

Die Arbeitsteilung in Kurzform:

Das Arbeitsservice (AMS)

für Arbeit Suchende mit Behinderungen und besonderem Stützungsbedarf

Zu den Kunden des AMS zählen alle Arbeit suchenden Personen, unabhängig vom Grad der Behinderung. Es betreut die Begünstigten Behinderten und alle Personen mit physischen, psychischen oder geistigen Einschränkungen, sofern sie dadurch einen besonderen Stützungsbedarf haben.

Das Bundessozialamt (BASB)

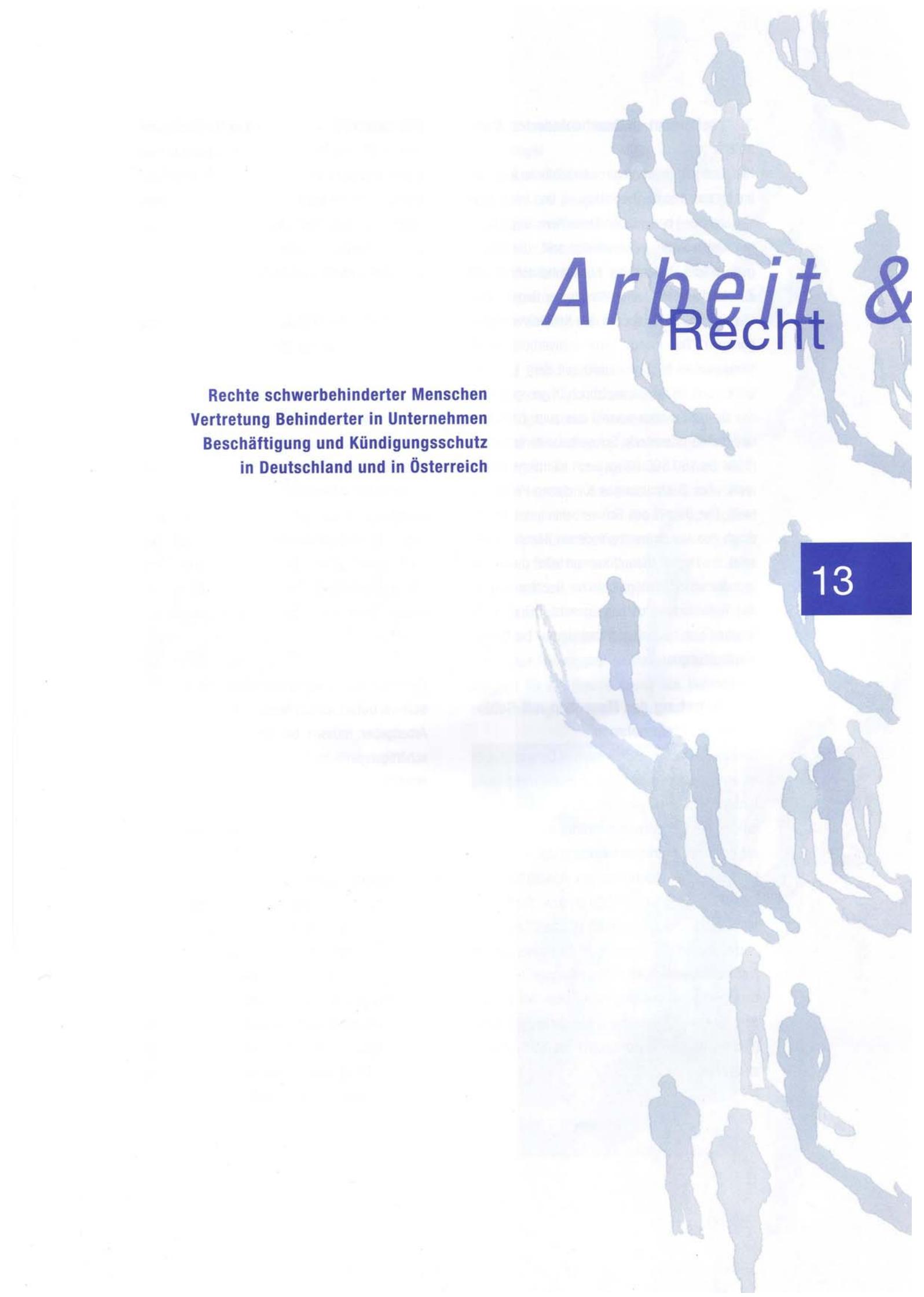
für Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Das BASB ist verantwortlich für die Personengruppe der Begünstigten Behinderten und Menschen mit Behinderung im Rahmen der "Behindertenmiljarde", zu deren beruflichen Eingliederung gezielte, spezifische und längerfristige Maßnahmen und Leistungen notwendig sind.

Das Land Salzburg

für Menschen mit Behinderung ohne Begünstigtenstatus nach dem SBG

Das Land Salzburg konzentriert sich auf die berufliche Erstintegration, also auf Qualifizierungs- und Arbeitsintegrationsmaßnahmen, mit denen Jugendliche und junge Erwachsene arbeitsmarktbezogene Schlüsselqualifikationen erwerben, die für eine nachhaltige Integration ins Erwerbsleben notwendig sind. Das Land ist auch für die Lohnkostenzuschüsse für Nichtbegünstigte Behinderte verantwortlich.



Arbeit & Recht

**Rechte schwerbehinderter Menschen
Vertretung Behinderter in Unternehmen
Beschäftigung und Kündigungsschutz
in Deutschland und in Österreich**

13

3. Arbeitsrecht schwerbehinderter Menschen

Hier sind nun relevante arbeitsrechtliche Informationen zum Thema Beschäftigung und Integration von (schwer-) behinderten Menschen / Begünstigten Behinderten zusammengestellt (Beschäftigungspflicht, besonderer Kündigungsschutz und Zusatzurlaub - in Deutschland in der Regel 1 Woche, in Österreich ist er in den Kollektivverträgen geregelt). Der Schutz von schwerbehinderten Menschen ist in Deutschland seit dem 1.7.2001 umfassend im Sozialgesetzbuch IX geregelt. Dieses Gesetz umfasst sowohl das zum 1.10.2000 umfassend reformierte Schwerbehindertengesetz (§§68 bis 160 SGB IX) als auch sämtliche sozialrechtlichen Bestimmungen für diesen Personenkreis. Der Begriff des Schwerbehinderten wurde durch den des *schwerbehinderten Menschen* ersetzt, der Begriff "Hauptfürsorgestelle" durch "Integrationsamt". Österreichische Rechtsquelle ist das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Es ergeben sich für Unternehmen daraus bestimmte Verpflichtungen.

3.1. Vertretung der Menschen mit Behinderung im Unternehmen

Sowohl in Deutschland als auch in Österreich gibt es eine gewählte Vertretung, wenn mindestens fünf Menschen mit Behinderung im Unternehmen tätig sind. Die Behindertenvertrauensperson ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Deutschland (§§ 94 - 97 SGB IX) bzw. Begünstigten Behinderten in Österreich (§ 22a BEinstG). In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 schwerbehinderte Menschen/ Begünstigt Behinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist neben der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) wenigstens ein Stellvertreter zu wählen.

3.2. Beschäftigungspflicht in Deutschland

Nach § 81 SGB IX muss jeder Arbeitgeber bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes prüfen, ob dieser nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Die Integrationsfachdienste schlagen ihm daraufhin geeignete schwerbehinderte Bewerber vor.

Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Pflichtquote

Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20 Arbeitsplätze haben, sind verpflichtet, mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Dabei sollen schwerbehinderte Frauen besonders berücksichtigt werden. Abweichend von dieser Regelung müssen Kleinbetriebe mit weniger als 40 Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Menschen, Kleinbetriebe mit weniger als 60 Arbeitsplätzen zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen

Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen

Arbeitgeber müssen bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderte Menschen einstellen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind oder die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, sind verpflichtet, für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Höhe der Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz wird in Abhängigkeit von der Beschäftigungsquote in einem Betrieb festgesetzt. Genauere Informationen zum Verfahren finden Sie unter *6. Nützliche Links* in der Datenbank REHADAT.

Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung behinderter Menschen beitragen, können 50 Prozent des Rechnungsbetrages, der auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfällt, auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.



Die berühmten Ausnahmen von der Grundregel

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) kann für bestimmte Wirtschaftszweige Ausnahmeregelungen erlassen. Das Ministerium kann nach Anhörung des Beirates die Zahl der zu beschäftigenden Dienstnehmer (Pflichtzahl) für bestimmte Wirtschaftszweige durch Verordnung abändern:

Sind die Strukturen eines Wirtschaftszweigs so gestaltet, dass auch unter Nutzung aller technischen Möglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im vorgegebenen Ausmaß nicht möglich ist, kann das BMSG für diesen Wirtschaftszweig die für die Beschäftigungspflicht maßgebliche Grenzzahl (25) durch Verordnung so abändern, dass nur auf je höchstens 40 Dienstnehmer mindestens ein Begünstigter Behinderter einzustellen ist.

Das BMSG kann durch Verordnung auch bestimmen, dass Dienstgeber bestimmte Arbeitsplätze, die sich für die Beschäftigung von Behinderten besonders eignen, diesen vorzubehalten haben.

3.3. Die Beschäftigungspflicht in Österreich

Die Grundregel und die Ausnahmen

Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen Begünstigten Behinderten einzustellen. Bestimmte besonders schwer behinderte Dienstnehmer (z.B. Blinde) werden auf die Pflichtzahl doppelt angerechnet. Kommt ein Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, hat er eine Ausgleichstaxe zu zahlen.



3.4. Beschäftigung und Kündigungsschutz in Deutschland

Probefbeschäftigung und Praktika

Eine Probefbeschäftigung soll behinderten Menschen den Übergang zum Arbeitsleben erleichtern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in dieser Zeit ausprobieren, ob eine produktive Zusammenarbeit möglich ist. Ein Probearbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein. Die Probezeit richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt erst nach sechs Monaten. Wenn ein Probearbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen begründet wird, muss der Arbeitgeber das Integrationsamt innerhalb von vier Tagen informieren, damit alle Möglichkeiten der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben ausgeschöpft werden können. Auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das Integrationsamt innerhalb dieser Frist informiert werden.

Ziele des besonderen Kündigungsschutzes

Nach den Bestimmungen des besonderen Kündigungsschutzes kann ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten oder einem gleichgestellten behinderten Menschen nur kündigen, wenn das Integrationsamt seine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat. Bevor das Integrationsamt seine Entscheidung fällt, muss es den Sachverhalt prüfen und die Interessen des Arbeitgebers sowie des schwerbehinderten Menschen abwägen. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen hat somit nicht das Ziel, ein für den Arbeitgeber unzumutbares Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten, sondern zur Verfügung stehende Mittel einzusetzen, um eventuelle Probleme im Arbeitsverhältnis möglichst einvernehmlich zu lösen.

Kündigungsschutz

Das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen kann nur durch die Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden, wobei die Kündigungsfrist mindestens vier Wochen beträgt. Die Kündigung muss der Arbeitgeber beim Integrationsamt schriftlich beantragen. Das Integrationsamt muss daraufhin eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung sowie des Betriebs- und Personalrates einholen und den betroffenen schwerbehinderten Menschen anhören. Das Integrationsamt muss innerhalb eines Monats über den Antrag des Arbeitgebers entscheiden. Nachdem der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt erhält, hat er nur einen Monat Zeit, die Kündigung auszusprechen. Neu ist folgende Regelung: Wenn das Integrationsamt nicht innerhalb eines Monats über den Kündigungsantrag des Arbeitgebers entscheidet, gilt die Zustimmung als erteilt.





Voraussetzungen für den besonderen Kündigungsschutz

Voraussetzung für den besonderen Kündigungsschutz ist eine Schwerbehinderung oder die Gleichstellung des Beschäftigten, wobei es ausreicht, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung ein Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch oder auf Gleichstellung gestellt war und dem Antrag später entsprochen wird. Wenn der Arbeitgeber allerdings zum Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnis davon hat, dass sein Mitarbeiter schwerbehindert ist oder dass dieser die Feststellung beim Versorgungsamt beantragt hat, muss der Arbeitnehmer ihm dies innerhalb eines Monats mitteilen, um den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen zu können.

Zustimmungspflichtige Kündigung

Grundsätzlich muss vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden. Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung muss schriftlich gestellt werden. Ohne die Zustimmung des Integrationsamtes ist die Kündigung unwirksam. Das Integrationsamt prüft den Sachverhalt und spricht sein Einverständnis bzw. seine Ablehnung aus.

Um den Kündigungsprozess zu beschleunigen wird seit der Novellierung des SGB IX zum 01. Mai 2004 darauf verzichtet, eine Stellungnahme der zuständigen Agentur für Arbeit einzuholen.

Während des Kündigungsverfahrens soll das Integrationsamt auf eine gütliche Einigung der Beteiligten hinwirken. Hierfür führt es eine mündliche Verhandlung mit allen Beteiligten durch.

Zustimmungsfreie Beendigung von Arbeitsverhältnisse

Eine Zustimmung des Integrationsamtes ist nicht erforderlich, wenn

- das Beschäftigungsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate besteht,
- ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird,
- ein befristeter Vertrag endet,
- der Betroffene selbst kündigt,
- der Betroffene das 58. Lebensjahr vollendet hat, sozial abgesichert ist und der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers bis zu deren Ausdruck nicht widerspricht,
- der Betroffene im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beschäftigt wird,
- die Entlassung aus witterungsbedingten Gründen erfolgt und die Wiedereinstellung bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist,
- die Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb dient,
- wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwerbehinderung nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt eine Feststellung aufgrund fehlender Mitwirkung des behinderten Menschen nicht treffen konnte.

Diese nicht zustimmungspflichtigen Entlassungen müssen dem Integrationsamt jedoch innerhalb von vier Tagen mitgeteilt werden.



Zustimmungspflicht des Integrationsamtes bei betriebsbedingten und sonstigen behinderungsunabhängigen Kündigungen

In bestimmten Situationen ist das Ermessen des Integrationsamtes weitgehend eingeschränkt. Es muss die Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen erteilen bei

- Betriebsauflösungen oder -stilllegung, wenn zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen,
- wesentlicher Betriebseinschränkung, während die Beschäftigungspflicht weiterhin erfüllt wird und
- einer außerordentlichen Kündigung, wenn kein Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund besteht oder
- wenn dem Betroffenen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht,
- wenn ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet wurde und bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Außerordentliche Kündigung

Beim Vorliegen besonderer Umstände besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund zu kündigen. Der Arbeitgeber hat zwei Wochen Zeit, die Zustimmung beim Integrationsamt zu beantragen. Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Wenn innerhalb von zwei Wochen keine Entscheidung getroffen wird, gilt die Zustimmung als erteilt.

Da für die außerordentliche Kündigung keine Kündigungsfristen gelten, wird sie auch als fristlose Kündigung bezeichnet. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Bekanntgabe der Kündigung. Abweichend davon kann der Arbeitgeber eine "soziale Auslaufzeit" gewähren.

3.5. Beschäftigung und Kündigungsschutz in Österreich

Mit einem Begünstigten Behinderten kann eine Probezeit vereinbart werden. Auch ein befristetes Dienstverhältnis ist zulässig

Probezeit für die Dauer eines Monats

Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis ist zulässig für die Dauer eines Monats, soweit nicht der anzuwendende Kollektivvertrag eine kürzere Probezeitvereinbarung ermöglicht. Die Probezeit kann von beiden Teilen ohne vorherige Zustimmung, ohne Einhaltung von Fristen und ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.

Befristetes Dienstverhältnis bis zu 6 Monaten

Es besteht auch die Möglichkeit, anstelle oder im Anschluss an eine Probezeit ein befristetes Dienstverhältnis bis zu 6 Monaten zu vereinbaren. Bei solchen Dienstverträgen kommt der besondere Kündigungsschutz nicht zur Anwendung. In diesen Fällen endet das Dienstverhältnis einfach durch Fristablauf, ohne dass es einer Kündigung oder weiterer Voraussetzungen bedarf. Unbefristete Dienstverhältnisse wird man in der Regel nach einer Probezeit oder nach einem befristeten Dienstverhältnis abschließen. Bei unbefristeten Dienstverhältnissen greift ab dem 6. Monat der Kündigungsschutz.



Kündigung und Kündigungsschutz

Kein besonderer Kündigungsschutz existiert in den ersten 6 Monaten des Dienstverhältnisses, auch keiner für Nichtbegünstigte Behinderte. Begünstigte Behinderte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Eine Kündigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn der Behindertenausschuss (der beim Bundessozialamt - BSAB - eingerichtet ist) zustimmt. Bei befristeten Dienstverhältnissen und während der Probezeit findet der Kündigungsschutz keine Anwendung.

Die Kündigung eines Begünstigten Behinderten ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

Kündigungsfrist und -gründe.

Das unbefristete Dienstverhältnis eines Begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist (z.B. bei Angestellten) einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen und unter Angabe des Grundes gekündigt werden.

Zustimmung des Behindertenausschusses.

Eine Kündigung eines Begünstigten Behinderten ist nur rechtswirksam, wenn der Behindertenausschuss nach Anhörung des Betriebsrats oder der Personalvertretung zustimmt. Er muss bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung die besondere Schutzbedürftigkeit des Begünstigten Arbeitnehmers berücksichtigen. Er prüft unter Beachtung der gesetzlich vorgesehenen Förderungsmaßnahmen, ob dem Arbeitnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

Zustimmung im Nachhinein

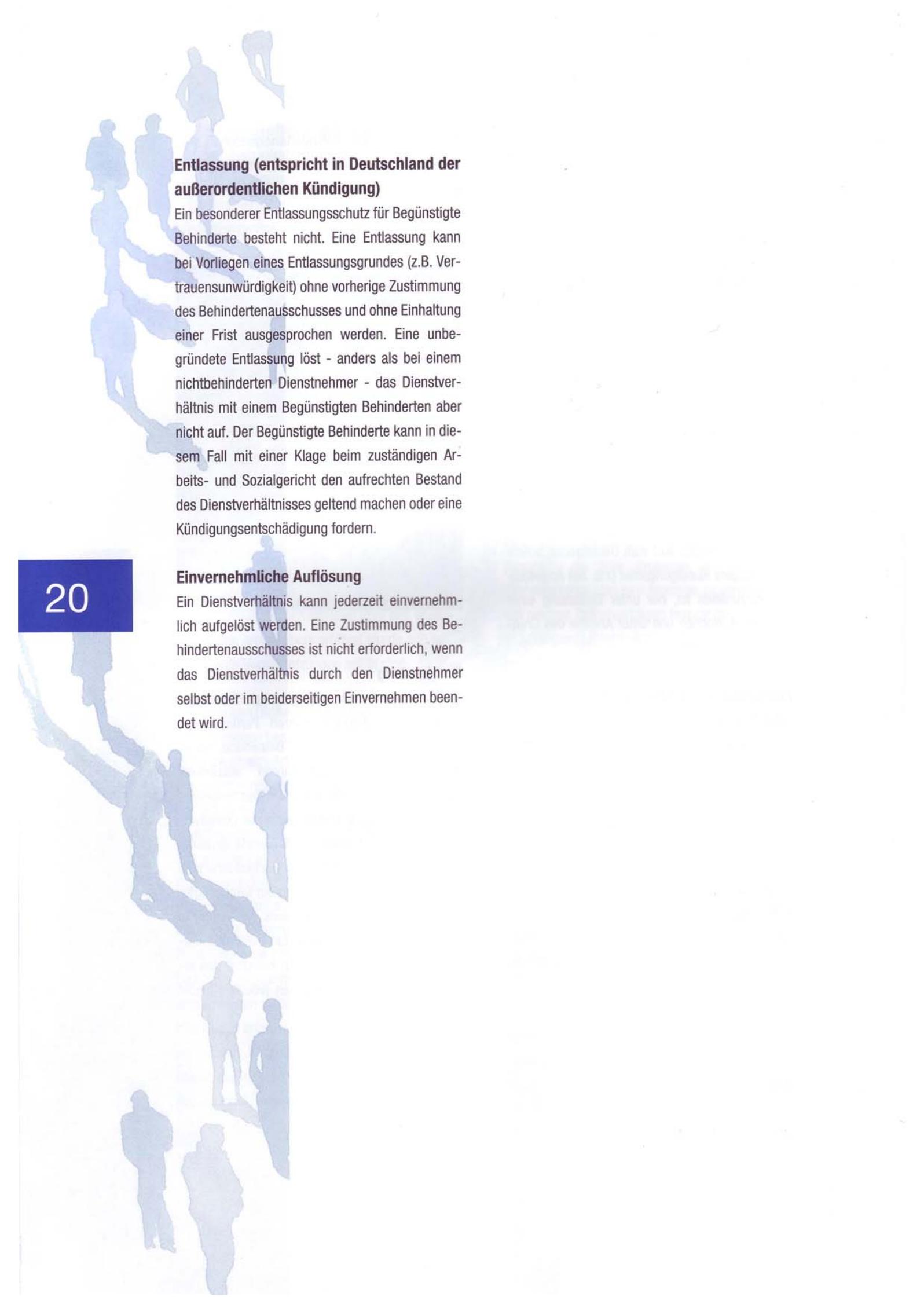
In besonderen Ausnahmefällen kann eine nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung erteilt werden. Dies wird dann der Fall sein, wenn es nicht möglich war, eine vorherige Zustimmung einzuholen, z.B.

die Unkenntnis der Behinderteneigenschaft oder die Notwendigkeit einer verhältnismäßig großen Betriebseinschränkung bzw. Stilllegung des gesamten Unternehmens.



Parteistellung

Der Dienstgeber und der Begünstigte Behinderte haben im Kündigungsverfahren Parteistellung. Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, so ist dieser im Kündigungsverfahren anzuhören. Dienstverhältnisse unter 6 Monate. Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht, wenn das Dienstverhältnis noch nicht länger als 6 Monate gedauert hat. Ausnahme: Ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns. Die Feststellung der Begünstigteigenschaft erfolgt infolge eines Arbeitsunfalls innerhalb dieses Zeitraumes. Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monats von beiden Seiten jederzeit gelöst werden.



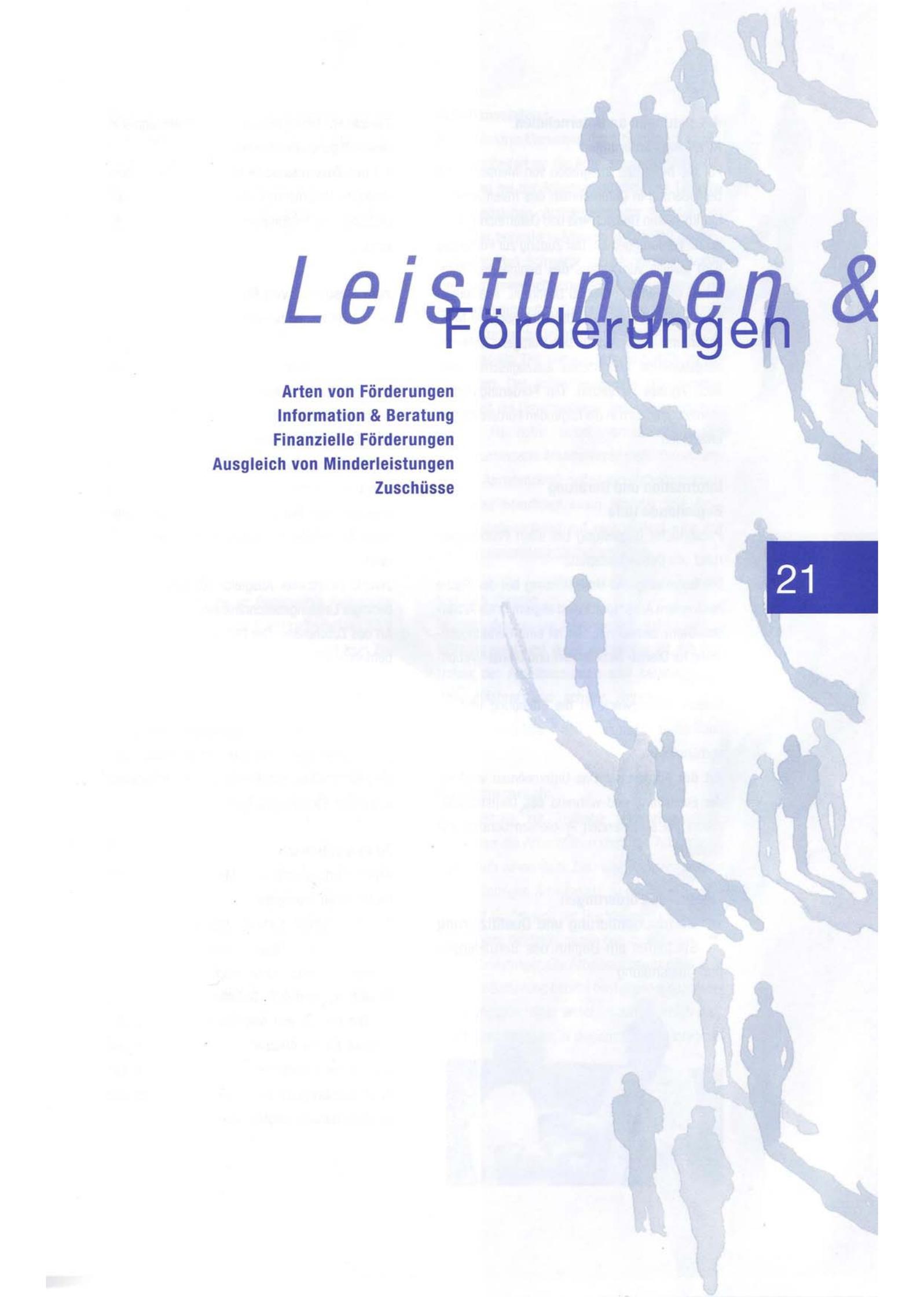
Entlassung (entspricht in Deutschland der außerordentlichen Kündigung)

Ein besonderer Entlassungsschutz für Begünstigte Behinderte besteht nicht. Eine Entlassung kann bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes (z.B. Vertrauensunwürdigkeit) ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses und ohne Einhaltung einer Frist ausgesprochen werden. Eine unbegründete Entlassung löst - anders als bei einem nichtbehinderten Dienstnehmer - das Dienstverhältnis mit einem Begünstigten Behinderten aber nicht auf. Der Begünstigte Behinderte kann in diesem Fall mit einer Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht den aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses geltend machen oder eine Kündigungsentschädigung fordern.

20

Einvernehmliche Auflösung

Ein Dienstverhältnis kann jederzeit einvernehmlich aufgelöst werden. Eine Zustimmung des Behindertenausschusses ist nicht erforderlich, wenn das Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer selbst oder im beiderseitigen Einvernehmen beendet wird.



Leistungen & Förderungen

Arten von Förderungen
Information & Beratung
Finanzielle Förderungen
Ausgleich von Minderleistungen
Zuschüsse

21

4. Leistungen an Unternehmen

Arten von Förderungen

Für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen des freien Arbeitsmarkts bieten Deutschland und Österreich umfassende Förderungen an. Der Zugang zur Förderung wird jeweils vom Status des behinderten Menschen und vom Förderziel bestimmt. Alle Instrumente dienen dazu, den Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, behinderungsbedingte Mehrkosten auszugleichen aber auch Anreize zu setzen. Die Förderungsinstrumente lassen sich in die folgenden Förderbereiche unterteilen:

Information und Beratung

Begleitende Hilfe

Persönliche Begleitung bei allen Problemen rund um den Arbeitsplatz

Die Begleitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz wird allgemein als Arbeitssassistentz bezeichnet. Sie ist eine Beratungsleistung für Dienst- /Arbeitgeber und Dienst- /Arbeitnehmer.

Zweck: Hauptzweck ist die Erlangung und die nachhaltige Erhaltung eines bestehenden Dienstverhältnisses.

Art der Förderung: Das Unternehmen wird vor der Einstellung und während des Dienstverhältnisses bei auftretenden Problemen beraten und begleitet.

Finanzielle Förderungen

zur Berufsorientierung und Qualifizierung
die Starthilfen am Beginn des Berufslebens und Umschulung



Zweck: Förderung der beruflichen Erstintegration, Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Art des Zuschusses: Je nach Art der Maßnahme erhält der Unternehmer eine Förderung: Arbeitsprobung, Ausbildungsprämien, Lehrplatzförderung,...

zum Ausgleich von Minderleistungen

der Ausgleich für behinderungsbedingte Minderleistung

Sind Arbeitnehmer mit Behinderung nicht in der Lage, die gleiche Arbeitsleistung wie ihre nicht behinderten Kollegen zu erbringen, dann wird dem Arbeitgeber / Dienstgeber ein ausgleichender Lohnzuschuss (Ausgleich der Minderleistung) gewährt, d.h. dem Arbeitgeber wird der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Wert der Arbeitsleistung des Behinderten und dem Arbeitsentgelt ersetzt.

Zweck: Finanzieller Ausgleich für behinderungsbedingte Leistungsbeschränkung

Art des Zuschusses: Der Dienstnehmer erhält das betriebsübliche Arbeitsentgelt für diese Tätigkeit unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung ausbezahlt. Den Lohnzuschuss erhält der Dienstgeber im Umfang der Leistungsminderung. Auf diese Weise wird durch den Lohnzuschuss auch die Gleichstellung mit den übrigen Dienstnehmern in gleicher Stellung gewährleistet werden.

Zu Investitionen

Arbeitsplatzgestaltung - Abbau baulicher und technischer Barrieren

Damit der Betrieb auch von Menschen mit Behinderung leicht erreichbar ist, werden Zuschüsse für die behindertengerechte Adaptierung von bestehenden Räumen (z.B. Sanitäreinrichtungen) und für den Umbau von Maschinen, aber auch Zuschüsse für die Anschaffung und Instandsetzung technischer Arbeitshilfen, die unmittelbar mit der Berufsausübung in Zusammenhang stehen und die Behinderung ausgleichen, gewährt.

Zweck: Anpassung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsmittel an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung.

Art des Zuschusses: Das Unternehmen erhält für bauliche und technische Adaptierungen Zuschüsse, aber auch die erforderliche Fachberatung.

Besonderheit in Österreich:

Steuervorteile

die steuerlichen Begünstigungen - Befreiung von Abgaben

Betriebe, die Begünstigte Behinderte beschäftigen, erhalten folgende steuerliche Begünstigungen:

- Kommunalsteuer

Arbeitslöhne, die an Begünstigte Behinderte gezahlt werden, unterliegen nicht der Kommunalsteuer.

- Dienstgeberbeitrag

Für Arbeitslöhne, die an Begünstigte Behinderte gezahlt werden, ist kein Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds und kein Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) zu entrichten.

4.1. Förderungen in Deutschland

4.1.1. Beratung

bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, psychosoziale Beratung zur Beseitigung von besonderen Problemen, Information über Lösungsmöglichkeiten.

Ansprechpartner sind die Integrationsfachdienste und Reha-Berater

Arbeitsassistenz

Für behinderte Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf ist die Arbeitsassistenz eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Auftraggeber zur Assistenz ist dabei der behinderte Mensch selbst. Mit der Novellierung des Schwerbehindertenrechtes wurde ein Rechtsanspruch schwerbehinderter Menschen auf Übernahme der Kosten notwendiger Arbeitsassistenz durch die Integrationsämter eingeführt und zwar als Teil der *Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben*. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat selbst die Organisations- und Anleitungskompetenz, ist dafür selbst verantwortlich. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer stellt also entweder die Assistenzkraft selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Arbeitsassistenz (Auftragsmodell).

Voraussetzung

ist stets, dass es um arbeitsplatzbezogene Unterstützung geht und diese notwendig ist. Häufige Nutzer der Arbeitsassistenz sind beispielsweise Rollstuhlfahrer und schwer sinnesgeschädigte Menschen, wie etwa blinde oder gehörlose Menschen.

Rechtsanspruch:

Als Leistung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben dient die Arbeitsassistenz zum einen dem Ziel, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz zu erlangen. In diesem Fall richtet sich der Rechtsanspruch, zeitlich auf 3 Jahre befristet, gegen den zuständigen Rehabilitationsträger. Die Arbeitsassistenz dient aber auch zur Sicherung bereits bestehender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Der Kostenträger ist in diesem Fall das Integrationsamt.

4.1.2. Finanzielle Förderungen

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung

Institution: Arbeitsagentur / Reha-Träger

Förderung: es können bis zu 60% der im letzten Jahr zu zahlenden Ausbildungsvergütung, in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr während der Dauer der Ausbildung gefördert werden.

Voraussetzungen: wenn es ohne Förderung für behinderten Menschen nicht aus behinderungsbedingten Gründen nicht möglich ist, einen Ausbildungsabschluss zu erlangen.

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen

Institution: Arbeitsagentur

Förderung: es können bis zu 80% der im letzten Jahr zu zahlenden Ausbildungsvergütung (inkl. des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr während der Dauer der Ausbildung gefördert werden.

Voraussetzungen: wenn es sonst schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen, die zur betrieblichen Ausbildung in einem Ausbildungsberuf eingestellt werden, nicht möglich ist, einen Ausbildungsabschluss zu erlangen.



Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Institution: Integrationsamt

Förderung: Gebühren die von den Kammern im Zusammenhang mit der Ausbildung erhoben werden (Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren, Prüfungsgebühren, Betreuungsgebühren, Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte) nach den Umständen des Einzelfalles.

Voraussetzungen: wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellt, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Zuschuss für befristete Probebeschäftigung

Institution: Arbeitsagentur

Förderung: es kann eine Kostenübernahme für bis zu 3 Monate erfolgen.

Voraussetzungen: die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben wird für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder dauerhaft erreicht.

Eingliederungszuschuss

Institution: Arbeitsagentur

Förderung: Eingliederungszuschüsse (EGZ) werden unabhängig von einer bestehenden Behinderung zur Einarbeitung, bei erschwelter Vermittlung oder für ältere Arbeitnehmer gezahlt. Die Leistung wird in Form von Zuschüssen zu den Lohnkosten erbracht. Die Förderhöhe richtet sich nach dem Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers und den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Sie beträgt im Regelfall bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Bei behinderten oder schwerbehinderten Menschen kann die Förderhöhe bis zu 70 Prozent betragen.

Die Förderdauer beträgt im Regelfall 12 Monate, für behinderte oder schwerbehinderte Menschen bis zu 24 Monate.

Der EGZ wird nach 12 Monaten entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers und den abnehmenden Eingliederungserfordernissen um mindestens 10 Prozentpunkte vermindert.

Voraussetzungen: Der EGZ kann geleistet werden, wenn Vermittlungshemmnisse wie zum Beispiel:

- Langzeitarbeitslosigkeit,
- Schwerbehinderung oder sonstige Behinderung,
- in der Person liegende Umstände, die die Vermittlung der Arbeitnehmer erschweren.

Wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird, muss der EGZ (Eingliederungszuschuss) vom Arbeitgeber im Regelfall zurückgezahlt werden.

Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Institution: Agentur für Arbeit

Förderung: Dieser EGZ kann bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag betragen. Er kann für die Dauer von bis zu 36 Monaten erbracht werden. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wird die Leistung bis zu 96 Monate gewährt. Der EGZ wird nach 12 Monaten entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers und den abnehmenden Ein-

gliederungserfordernissen, mindestens aber um 10 Prozentpunkte jährlich vermindert. Bei schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben beginnt die Verminderung erstmals nach 24 Monaten. Die jährliche Verminderung des Zuschusses endet bei der Untergrenze von 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Wenn diese Untergrenze erreicht ist, werden keine Zuschüsse mehr gewährt.

Voraussetzungen: Der EGZ kann für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen geleistet werden, wenn diese wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind. Wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird, muss der EGZ vom Arbeitgeber im Regelfall zurückgezahlt werden.



Einstellungszuschuss bei Neugründungen

Institution: Arbeitsagentur

Förderung: Zuschuss zu den Lohnkosten in Höhe von 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitentgelts (inkl. des pauschalisierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) für höchstens 2 ArbeitnehmerInnen gleichzeitig bis zu maximal 12 Monaten.

Voraussetzungen: die ArbeitnehmerInnen haben unmittelbar vor der Einstellung mindestens 3 Monate Arbeitslosengeld, Transfer- oder Kurzarbeitergeld bezogen

- oder eine Beschäftigung ausgeübt, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) gefördert war
- oder an einer nach SGB III geförderten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen und ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

Der Arbeitgeber hat vor nicht mehr als 2 Jahren eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen, beschäftigt nicht mehr als 5 ArbeitnehmerInnen und stellt auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz un-



befristet einen schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen ein.

Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Institution: Integrationsamt

Förderung: Förderhöhe und Förderdauer richten sich nach den Umständen des Einzelfalls

Voraussetzungen: Bei der Beschäftigung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen oder eines schwerbehinderten Menschen, der zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt war oder eines in Teilzeit beschäftigten schwerbehinderten Menschen entstehen überdurchschnittlich hohe finanzielle oder sonstige Belastungen, zum Beispiel besondere



Aufwendungen bei der Einarbeitung und Betreuung, für eine besondere Hilfskraft oder zur Abgeltung einer wesentlich verminderten Arbeitsleistung, die zu tragen für den Arbeitgeber unzumutbar wäre. Vorausgesetzt wird zudem, dass ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde. **Alle anderen Hilfsmöglichkeiten, zum Beispiel die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, müssen vorher ausgeschöpft sein.**

Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen

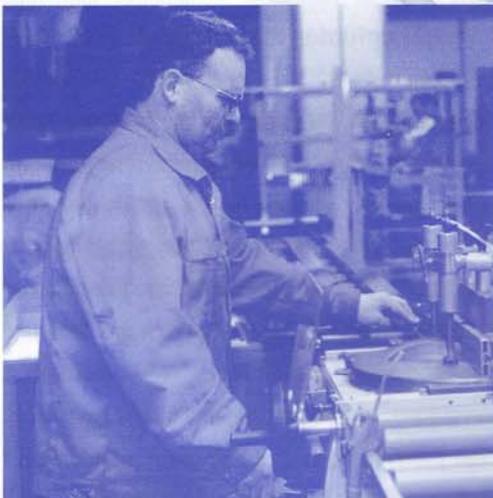
Institution: Integrationsamt

Förderung: es kann ein Zuschuss oder ein Darlehen zu den Investitionskosten oder auch die Übernahme der Kosten der Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitsmittel geleistet werden.

Voraussetzungen: wenn

- der Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus einstellt,
- besonders betroffene schwerbehinderte Menschen,
- schwerbehinderte Menschen nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten,
- die Arbeitsbedingungen verbessert werden
- oder eine sonst drohende Kündigung eines behinderten Menschen abgewendet wird.

Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten ist nötig.



Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb

Institutionen: Arbeitsagentur / Reha-Träger

Förderung: bis zu 100% der notwendigen Kosten für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen.

Voraussetzung: der Arbeitgeber ist nach SGB IX nicht verpflichtet, die Kosten für die Arbeitshilfen zu übernehmen.

Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Institutionen: Reha-Träger / Integrationsamt

Förderung: Zuschüsse oder Darlehen für die Erst- oder Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung, deren Wartung bzw. Instandhaltung, die Anpassung an technische Weiterentwicklung und die Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände bis zur vollen Kostenübernahme.

Voraussetzungen: wenn die Arbeitsstätten behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden, Teilzeitarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen eingerichtet werden, Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden oder sonstige Maßnahme zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter Menschen veranlasst werden.

4.2. Förderungen in Österreich

4.2.1. Beratung Arbeitsassistenten

Institution: Arbeitsassistenten Salzburg

Die Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz wird im allgemeinen als Arbeitsassistenten bezeichnet. Die Arbeitsassistenten dient vor allem der Findung, Erhaltung und Stabilisierung eines Arbeitsplatzes. Die Arbeitsassistenten beraten, unterstützen und sind bei Problemen rund um den Arbeitsplatz für Dienstnehmer und Dienstgeber erreichbar. In Salzburg ist die Arbeitsassistenten bei Pro Mente Salzburg angesiedelt.

Förderung: Beratungsleistungen für den Betrieb kostenfrei.

Umfang der Leistungen

Suchen nach geeigneten, motivierten MitarbeiterInnen, Information über finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe, Unterstützung bei der Antragstellung für Förderungen, Beratung bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen

Voraussetzungen: Die Arbeitsassistenten kann in Anspruch genommen werden bei Vorliegen einer Behinderung, die es sehr schwer macht, einen Arbeitsplatz zu finden und zu erhalten und im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Klienten.

4.2.2. Finanzielle Förderung

Ausbildungsprämie

Institution: BASB

Förderung: zur Höherqualifizierung von Menschen mit Behinderung wird für die Ausbildung von Lehrlingen eine leistungsunabhängige Ausbildungsprämie für die Dauer der Ausbildung an Unternehmen gezahlt (aus dem Ausgleichstaxfonds).

Voraussetzung: Bereitstellung eines Lehrplatzes für Begünstigte Behinderte.

Eingliederungsbeihilfe

Institution: AMS

Förderung: Das AMS kann die Startphase eines Dienstverhältnisses nach der Arbeitserprobung bis maximal 2 Jahre zu max. 2/3 der Bemessungsgrundlage (= Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen plus 50% der Lohnnebenkosten) fördern.

Voraussetzungen: Vorliegen besonderer Schwierigkeiten, in der Person des Arbeit Suchenden und Entscheidung durch AMS-Berater.

Integrations-/Einstellungsbeihilfe

Institution: BASB

Förderung: Dienstgeber können eine Beihilfe für höchstens 1 Jahr bis höchstens 1000 Euro pro Monat erhalten bei Einstellung eines arbeitslosen Menschen mit Behinderung (Begünstigte und Nichtbegünstigte Behinderte).

Voraussetzungen: Dienstverhältnis wird für mindestens 6 Monate begründet und der Dienstnehmer darf in den letzten 2 Jahren nicht bei dem selben Dienstgeber beschäftigt gewesen sein.

Lehrstellenförderung

Institution: AMS

Förderung: als Unterstützung zur Erlangung eines Lehrplatzes kann eine Lehrplatzförderung zur Lehrlingsentschädigung für die Dauer der Lehrzeit, max. 3 Jahre, an den Dienstgeber gezahlt werden, für Begünstigte und Nichtbegünstigte Behinderte. Ab dem 2. Jahr teilen sich das AMS und das Land Salzburg die Kosten.

Voraussetzungen: für Jugendliche, die gar nicht oder nur sehr schwer eine Lehrstelle finden würden, individuelle Regelungsmöglichkeiten.

Arbeitserprobung

Institution: AMS

Förderung: Als Unterstützung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes kann die Arbeitserprobung gefördert werden. Für die Dauer von 2-3 Monaten erhält der Arbeit Suchende eine Beihilfe (in der Regel in Höhe des Arbeitslosengeldes). Dem Dienstgeber entstehen während der Arbeitserprobung keine Kosten.

Voraussetzungen: der Arbeit Suchende ist beim AMS vorgemerkt und es liegen verschiedenste Einschränkungen vor, die das Zustandekommen eines Dienstverhältnisses ohne vorherige Erprobung nicht ermöglichen.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Institution: BASB

Förderung: zur Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen älterer MitarbeiterInnen können leistungsunabhängige Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen bis zur maximalen Dauer von 2 Jahren zuerkannt werden, vor allem, wenn ein bestehender Arbeitsplatz gefährdet ist (z.B. wirtschaftlicher Wandel oder Ausbildungsdefizite im IT-Bereich).

Voraussetzungen: Zugehörigkeit zum Kreis der Begünstigten Behinderten (GdB von mind. 50%), bestehende Gefährdung des Arbeitsverhältnisses und das Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Entgeltbeihilfe

Institution: BASB

Förderung: als Ausgleich für behinderungsbedingte Leistungsbeschränkungen oder zur Sicherung gefährdeter Dienstverhältnisse kann für 1 Jahr (Weitergewährung ist möglich) je nach Leistungsminderung bis zu 50% des Bruttogehaltes, höchstens aber 650 Euro pro Monat, an einen Dienstgeber gefördert werden.

Voraussetzungen: Anerkennung als Begünstigt Behinderter, die Leistungsfähigkeit beträgt

annähernd 50% der Normalleistung eines nicht-behinderten Dienstnehmers in gleicher Verwendung, ein Ausgleich durch technische Hilfen ist nicht möglich, das Dienstverhältnis ist konkret gefährdet und es liegt ein versicherungspflichtiges Dienstverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze vor.

Lohnkostenzuschuss

Institution: Land Salzburg

Förderung: der Lohnkostenzuschuss kann für Nichtbegünstigte Behinderte für unbegrenzte Zeit, bis max. 50% gezahlt werden, die nicht in der Lage sind volle Arbeitsleistung zu erbringen.

Voraussetzungen: der Dienstnehmer kann aufgrund seiner Behinderung nicht die volle Arbeitsleistung erbringen, seine Leistungsfähigkeit beträgt aber mind. 50% der üblichen Arbeitsleistung, er hat seinen Wohnsitz im Land Salzburg, ist österreichischer Staatsbürger, Staatsbürger eines EU-Landes oder anerkannter Flüchtling.

Arbeitsplatzbeschaffung und Ausbildungsplätze

Institution: BASB

Förderung: an den Dienstgeber bei Schaffung neuer behindertengerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze zur Erlangung von Dienstverhältnissen sowie Maßnahmen zur behindertengerechten Umgestaltung des gesamtbetrieblichen Umfeldes einmalig in Höhe von bis zu 100% für die behinderungsgerechte Ausstattung, bis zu 100% für bauliche Maßnahmen, wenn der Arbeitgeber nicht einstellungspflichtig ist oder Begünstigt Behinderter über die gesetzliche Verpflichtung hinaus beschäftigt, bis zu 50% bei nichtbehinderungsbedingten Kosten.

Voraussetzungen: Verpflichtung des Dienstgebers, Menschen mit Behinderung bzw. Begünstigt Behinderter auf den geförderten Arbeitsplätzen für die Dauer von mind. 5 Jahren weiter zu beschäftigen bzw. nach zu besetzen (ansonsten

Rückzahlungspflicht). Oder wenn eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes bestünde.

Investitionsförderung

Institution: BASB

Förderung: es kann eine verbesserte Zugänglichkeit des Betriebes für zu beschäftigende Menschen mit Behinderung einmalig bis zu max. 50% der Gesamtkosten gefördert werden.

Voraussetzungen: das Unternehmen leistet eine angemessene Kostenbeteiligung und beantragt die Förderung **vor** der Realisierung des Vorhabens.

Technische Arbeitshilfe

Institution: BASB

Förderung: zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen am Arbeitsplatz bzw. zur Optimierung der Leistungsfähigkeit werden bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen gefördert. Gefördert werden Erstbeschaffung, Instandsetzung und Reparatur von behinderungsausgleichenden Arbeitshilfen einmalig unter angemessener Kostenbeteiligung des Dienstgebers.

Voraussetzungen: die Adaptierungsmaßnahmen müssen unmittelbar im Zusammenhang mit der Berufsausübung erforderlich sein. Eine übliche, nicht unmittelbar wegen der Behinderung erforderliche Ausstattung, wird nicht gefördert.



Besonderes Projekt:

Lehrlingsprojekt Netzwerk AG

Es handelt sich um ein Projekt des BASB. Es finanziert die Schlüsselkräfte und den Sachaufwand. In diesem Projekt werden jugendliche Menschen mit schwerer körperlicher Behinderung während der Lehrausbildung fachlich begleitet. Der Zugang zur Lehrplatzförderung erfolgt über die Jugend- oder Reha-Berater des AMS. Förderung: Lehrplatzbeihilfe für die gesamte Lehrzeit (max. 3 Jahre) bis zu maximal 302 Euro pro Monat.

Voraussetzungen: schwer körperbehinderte Jugendliche, die zum Kreis der Begünstigten Behinderten zählen.

Qualifizierungs- und Schulungskostenzuschuss

Institution: BASB

Förderung: es können betriebsexterne oder durch externe Ausbilder durchgeführte betriebsinterne Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Erlangung oder Erhaltung des Arbeitsverhältnisses eines Begünstigten Behinderten erfolgen, gefördert werden, soweit sie nicht von anderen Trägern übernommen werden. Dauer und Höhe sind individuell mit dem BASB zu klären.

Voraussetzungen: angemessene Eigenbeteiligung des Dienstgebers

Ansprechpartner

Deutschland

31



5.1. Ansprechpartner Deutschland

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter

und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Postfach 41 09

D-76026 Karlsruhe

www.integrationsaemter.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales

- Region Oberbayern (München) -

Integrationsamt

Richelstr. 11

D-80634 München

Postfach 200124

D-80001 München

Telefon:+49 89 13062-0

Telefax:+49 89 13062-416

Agentur für Arbeit Traunstein

Chiemseestr. 35

D-83278 Traunstein

Tel.:+49 861-703-0

Fax:+49 861-703-550

www.arbeitsagentur.de

gemeinsame Servicestellen in der Region

Servicestelle für Rehabilitation Rosenheim

**(Deutsche Rentenversicherung
Oberbayern - ehemals LVA)**

Aventinstr. 2

D-83022 Rosenheim

Telefon:+49 8031 400-877

Servicestelle für Rehabilitation Rosenheim (AOK Rosenheim)

Luitpoldstr. 1

D-83022 Rosenheim

Telefon:+49 8031 398-0

Telefax:+49 8031 398-400

Servicestelle für Rehabilitation Bad Reichenhall (AOK Bad Reichenhall)

Wittelsbacherstr. 8

D-83435 Bad Reichenhall

Telefon:+49 8651 701-0

Telefax:+49 8651 701-210

Ansprechpartner Österreich

33

5.2. Ansprechpartner Österreich

BUNDESSOZIALAMT

Landesstelle Salzburg

Auerspergstraße 67a

A-5020 Salzburg

Tel.: +43 5 99 88 - 3999

Fax: +43 5 99 88 - 3299

www.bundessozialamt.gv.at

LAND SALZBURG

Fanny - v. - Lehnert - Str. 1

A-5020 Salzburg

Tel.: +43 662- 80 42 - 3541

Fax: +43 662- 80 42 - 3883 www.salzburg.gv.at

ARBEITSMARKTSERVICE

LANDESGESCHAFTSSTELLE

Auerspergstraße 67

A-5020 Salzburg

Tel.: +43 662- 8883 - 0

Fax: +43 662- 8883 - 7090

www.ams.at



Eures interalp

hilft Ihnen weiter

35

5.3. Ansprechpartner EURES interalp

Wir helfen Ihnen weiter

www.eures-interalp.com

EURES- Berater in der Region:

Bayern

**Agentur für Arbeit
Berchtesgadener Land
Josef Skrzypczik**
Bahnhofstr. 22
D-83435 Bad Reichenhall
Tel: + 49 86 51 76 37 335
Fax: 00 49 86 51 76 37 330

**Berufliche Fortbildungszentren der
Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
Eugen Wette-Köhler**
Maximilianstr. 18a
D- 83278 Traunstein
Tel.: + 49 861-98651-15
Fax: 00 49 861-98651-30

Salzburg

**Arbeitsmarktservice Bischofshofen
Gerlinde Fuchsberger**
Kinostr. 7
A-5500 Bischofshofen
Tel: + 43 6462 2848 1331
Fax: 00 43 6462 2848 1392

**Wirtschaftskammer Salzburg
Lorenz Huber**
Julius-Raab-Platz 1
A-5027 Salzburg
Tel: + 43 662 88 88 323
Fax: 00 43 662 88 88 670



Nützliche LINKS

37

6. Nützliche Links

REHADAT

Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation

REHADAT enthält mehrere Datenbanken, z.B. für Hilfsmittel, Praxisbeispiele, Recht, Adressen und Seminare, sowie eine Sammlung von Integrationsvereinbarungen.

Außerdem ist dort zu finden:

ELAN - das elektronische Anzeigeverfahren zur Beschäftigungspflicht und zur Berechnung der Ausgleichsabgabe.

<http://db1.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS>

Im Auftrag der Integrationsämter das Infoportal:

<http://www.kompetenz-plus.de>

vom: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstraße 8

D-90429 Nürnberg

Tel.: +49 911 277 79-0

Fax: +49 911 277 79-50

www.f-bb.de

<http://www.arbeitundbehinderung.at/>

<http://www.consens.or.at/>

<http://www.arbeitsassistenz.or.at/>

<http://www.wegweiser.bmsg.gv.at/>

<http://wko.at/sp/arbeitundbehinderung/>

<http://www.integratio.at/>

<http://www.einstellungssache.at>



Anhang

Verbände die Ihnen weiterhelfen können:

Bayern

VdK Landesverband Bayern e.V.

Landesgeschäftsstelle

Schellingstraße 31

D80799 München

Zentrale:

Tel.: +49 89 2117-0

www.vdk.de/bayern

VdK Kreisverband BGL

Kurfürstenstraße 10

D-83435 Bad Reichenhall

Tel.: +49 8651 2674

VdK Kreisverband Traunstein

Permanederstraße 23

D83278 Traunstein

Tel.: 0049 861 90986

Salzburg

ÖZIV - Österr. Zivildienstverband Salzburg

Haunspurgstraße 39

A-5020 Salzburg

Tel. +43 662 454006

www.support.oeziv.at

Blinden- und Sehbehindertenverband

Salzburg

Schiedingerstraße 62

A-5020 Salzburg

Tel.: +43 662 431663

www.oebstv.at

Verband der Gehörlosenvereine Salzburg

Schopperstraße 1

A-5020 Salzburg

Tel.: +43 662 455150

www.gehoerlose-salzburg.at