

Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung

Stand: 03/2025



NEBA ist eine Initiative des
 Sozialministeriumservice

Liebe Unternehmerin! Lieber Unternehmer!

Menschen sind unterschiedlich, und genau darin liegt das große Potenzial. Die Vielfalt an Menschen mit ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken zu nutzen, wird in unserer Zeit immer wichtiger. Ebenso wichtig ist ein Umdenken, um in vorhandenen und ungenutzten Arbeitskräftepotenzialen **wertvolle Ressourcen** zu erkennen.

Über solche Ressourcen verfügen auch **Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung**.

Moderne Unternehmen wissen, dass die Beschäftigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen zu wirtschaftlichem und sozialem Mehrwert führt. Die dadurch entstehenden Möglichkeiten sind vielfältig:

- Positionierung als Vorzeigebetrieb
- Beitrag zu gesellschaftlicher Verantwortung (CSR)
- Verbesserung von Betriebsklima und -image
- Kostensenkung durch Lohnkostenzuschüsse und Wegfall der Ausgleichstaxe
- Interne Expertinnen und Experten zur Erschließung der neuen Kundinnen- und Kundengruppen „Menschen mit Behinderung“

Das NEBA Betriebsservice berät Unternehmen und Betriebe aller Größe und Branchen als zentrale Servicestelle in allen Fragen der Beruflichen Teilhabe und Inklusion.

Egal ob es sich um Fragen zu Förderungen, zu (baulichen) Barrierefreiheit, zur Arbeitsplatzgestaltung handelt, oder ob sich Unternehmen für eine Kosten-Nutzen-Analyse einer möglichen CSR Strategie interessieren, der NEBA Betriebsservice steht beratend zur Seite. Der NEBA Betriebsservice unterstützt bei Bedarf den gesamten Beschäftigungszyklus von Mitarbeiter/innen mit Behinderungen und/oder Einschränkungen, d.h. vom Recruitingprozess angefangen bis hin zu einer möglichen Outplacement Beratung.

Auf den folgenden Seiten haben wir Ihnen einen Überblick über die aktuellsten und wichtigsten Informationen zu diesem Thema zusammengestellt. Ebenfalls finden Sie darin die Neuerungen zum **seit 1. Jänner 2011 reformierten Kündigungsschutz**.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen zum Thema Arbeit und Behinderung und stellen Ihnen unsere kostenlosen Unterstützungsangebote vor.

Beste Grüße

Ihr Team des Betriebsservice - Vorarlberg

Stefan Knall, Key-Account-Manager / stefan.knall@betriebsservice-vlbg.at
Dr.in Petra Zerlauth, Betriebsservice / petra.zerlauth@betriebsservice-vlbg.at
Florian Schrei, BSc, Betriebsservice / florian.schrei@betriebsservice-vlbg.at
Michael Hanzmann, Technische Assistenz / michael.hanzmann@betriebsservice-vlbg.at
Heribert Amann BM, Technische Assistenz / heribert.amann@betriebsservice-vlbg.at

Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung

Menschen mit Behinderung sind schon lange keine Randgruppe mehr.

Fast 20% der österreichischen Bevölkerung haben eine Behinderung. Das sind hochgerechnet **1,3 Millionen Personen**. Kaum zu glauben, denn im Arbeitsleben sieht man Menschen mit Behinderung selten. Das liegt einerseits an sogenannten „**unsichtbaren Behinderungen**“ und andererseits an geringen Beschäftigungszahlen.

■ Menschen mit Behinderung sind:

- ein **ungenutztes Arbeitskräftepotenzial** und
- eine **große Zielgruppe** für die Wirtschaft

Diese Menschen haben Stärken und Fähigkeiten, von denen jeder Betrieb profitieren kann, wenn sie gezielt eingesetzt werden.

■ Diversity-Management - Vielfalt nutzen

- Größerer Marktzugang
- Talentgewinnung
- Wissenserhalt älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Erschließung neuer Kundinnen- und Kundengruppen durch Marktwissen von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung

Für Unternehmen, die Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung einstellen möchten oder bereits beschäftigen, stehen die **Angebote vom Betriebsservice kostenlos zur Verfügung**.

Sie erhalten vom Team des Betriebsservice nicht nur Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften, sondern eine umfassende und durchgängige Beratung und Servicierung „aus einer Hand“ bei allen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung relevanten Frage- und Problemstellungen:

- **Umfassende Information und Beratung** über die zahlreichen **Förderungsangebote** und bei Bedarf Unterstützung beim Fördermanagement
- Beratung über die **rechtlichen Rahmenbedingungen** bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- **Unterstützung im Recruitingprozess**, insbesondere bei der Erstellung von **Stellenausschreibungen** sowie der Vorbereitung und Gestaltung des Bewerbungsprozesses, dem Aussenden der Stelle an unsere Netzwerkpartner sowie der Vermeidung einer möglichen Diskriminierung sowie Treffen einer Vorauswahl von geeigneten Bewerber/innen.
- Hilfestellung bei der **Planung und Umsetzung von betriebsorganisatorischen Maßnahmen** zur Schaffung und Gestaltung von geeigneten barrierefreien Arbeitsplätzen, Unterstützung bei der Abklärung von Maßnahmen zur Herstellung möglichst umfassender Barrierefreiheit im betrieblichen Umfeld
- **Outplacement-Beratung** in ausweglosen Situationen, sofern die Trennung zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen auch nach **Hilfestellung durch die Arbeitsassistenten und/oder das Jobcoaching alternativlos ist**
- Außerdem unterstützen wir gerne bei der Einreichung von speziellen **Auszeichnungen zum Thema Inklusion** wie z.B. „Wir sind inklusiv“ des Sozialministeriumsservice

Ausgleichstaxe¹

Um dem gesellschaftlichen Ziel des Behinderteneinstellungsgesetzes - der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt - gerecht zu werden, wurde der Ausgleichstaxfonds eingerichtet. Das Vermögen des Fonds besteht aus den jährlich eingenommenen Ausgleichstaxen.

Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine begünstigte Behinderte / einen begünstigten Behinderten einzustellen (Beschäftigungspflicht).

Begünstigte Behinderte

Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen mit einem **Grad der Behinderung von mindestens 50 %**.

Wie wird man begünstigter Behinderter/begünstigte Behinderte?

Der Antrag wird beim Sozialministeriumservice gestellt. Der Link zum Download für den Antrag finden Sie unter:

https://www.sozialministeriumservice.at/site/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Beguenstigte_Behinderte/

Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt ausschließlich durch ärztliche Sachverständige der Behörde. Das Sozialministeriumservice entscheidet mit Bescheid über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten.

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird der Dienstgeberin / dem Dienstgeber vom Sozialministeriumservice, Landesstelle Wien alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine **Ausgleichstaxe (AT)** vorgeschrieben.

Diese beträgt monatlich (Stand 2025):

Ab 25 Dienstnehmer:innen:	€ 335,00 /Monat - für jede fehlende Person
Ab 100 Dienstnehmer:innen:	€ 472,00 / Monat - für jede fehlende Person
Ab 400 Dienstnehmer:innen:	€ 499,00 / Monat - für jede fehlende Person

Bestimmte begünstigte behinderte Arbeitnehmer, insbesondere

- Blinde
 - Behinderte vor Vollendung des 19. Lebensjahres
 - Behinderte für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses (auch nach Vollendung des 19. Lebensjahres)
 - Behinderte nach Vollendung des 50 Lebensjahres, wenn und solange der Grad ihrer Behinderung mindestens 70% beträgt sowie
 - Behinderte nach Vollendung des 55. Lebensjahres oder
 - Behinderte, die überwiegend auf einen Rollstuhl angewiesen sind
- werden **doppelt** auf die Pflichtzahl angerechnet!

¹[Ausgleichstaxe und Prämie \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (01.2025)

Prämie (Stand 2025)

Für die Beschäftigung von **in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten**, erhält die Dienstgeberin / der Dienstgeber vom Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie in Höhe von derzeit monatlich 335,00 Euro (Stand 2025). Die Prämie muss beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Wien zu Beginn des Lehrverhältnisses beantragt werden.

Kündigungsschutz NEU²

Der erhöhte Kündigungsschutz des Behinderteneinstellungsgesetzes dient dazu, Menschen mit Behinderung vor ungerechtfertigten Kündigungen zu schützen, da sie am Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt sind.

Allerdings wurde der erhöhte Kündigungsschutz zunehmend - insbesondere von Unternehmen, aber auch von Behindertenvertretungen - als Einstellhemmnis betrachtet. In Abstimmung mit Sozialpartnerinnen/Sozialpartnern und den Behindertenverbänden wurden mit Inkrafttreten zum 1. Jänner 2011, Lockerungen des erhöhten Kündigungsschutzes vorgenommen.

Der **“besondere Kündigungsschutz”** ist erst nach **4 Jahren** wirksam!

Für ab dem 1. Jänner 2011 neu begründete Dienstverhältnisse von begünstigten Behinderten gilt eine längere „Probezeit“. Statt nach, wie bisher sechs Monaten, wird der besondere Kündigungsschutz erst nach vier Jahren wirksam.

Das bedeutet, es gelten für begünstigte behinderte Personen während den ersten vier Jahren, dieselben Kündigungsbedingungen wie für alle anderen Personen.

Der erhöhte Kündigungsschutz gilt nicht:

- Während der ersten vier Jahre eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem/einer begünstigten Behinderten.
- Während der ersten sechs Monate eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem/einer noch nicht begünstigten Behinderten, der/die während des Arbeitsverhältnisses begünstigt behindert wird.

Ausnahme in beiden oberen Punkten: Arbeitsunfall, Arbeitsplatzwechsel im Konzern

- Bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Bei Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf
- Bei Kündigung durch den Dienstnehmer
- Bei berechtigter fristloser Entlassung

²[Erhöhter Kündigungsschutz \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (20.4.2021)

■ Einzuhalten bei Kündigung³

Die rechtswirksame **Kündigung** eines begünstigten behinderten Menschen kann **nur nach vorheriger Zustimmung der Behörde** (Behindertenausschuss) erfolgen.

Eine nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung kann dann erteilt werden, wenn der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war und bekannt sein musste, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört.

- Die Zustimmung zur Kündigung **muss vorher** beim Behindertenausschuss beantragt und entsprechend begründet werden.
- Vor Einbringung des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung müssen Dienstgeberinnen und Dienstgeber den Betriebsrat, die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson von ihrer Absicht informieren und diese Gremien um Stellungnahme ersuchen.
- Vor Einleitung des Kündigungsverfahrens muss vom Sozialministeriumservice den Parteien die Durchführung einer Krisenintervention angeboten werden.
Der Behindertenausschuss ist zusammengesetzt aus Vertreterinnen/Vertretern
 - der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber,
 - der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
 - der Behindertenverbände,
 - des Arbeitsmarktservice und
 - der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice.

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

Beschwerde

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

³[RIS - Behinderteneinstellungsgesetz Art. 2 § 8 - Bundesrecht konsolidiert, tagesaktuelle Fassung \(bka.gv.at\)](#) (20.4.2021)

■ Mögliche Kündigungsgründe

gem. §8 Abs. 4 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG)

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

1. der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann;
2. der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann;
3. der begünstigte Behinderte, die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Förderungen

Lohnförderungen sollen zur Hebung des Anreizes der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ihrer langfristigen Beruflichen Teilhabe bzw. zur Kompensation von behinderungsbedingten Minderleistungen beitragen.

Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen versteht sich in diesem Zusammenhang als die Erlangung und Sicherung einer Erwerbstätigkeit in der sozialversicherungsrechtlichen Situation der Vollversicherung.

- Eingliederungsbeihilfe --- AMS
- Förderung der Lehrausbildung --- AMS
- Inklusionsbonus für Lehrlinge --- Sozialministeriumservice
- Entgeltzuschuss --- Sozialministeriumservice
- Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus --- Sozialministeriumservice
- Arbeitsplatzsicherungszuschuss --- Sozialministeriumservice

Weitere Zuschüsse und Förderungen sind möglich zur/für

- Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen --- Sozialministeriumservice
 - Adaptierung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen --- Sozialministeriumservice
 - Technische Arbeitshilfen --- Sozialministeriumservice
 - Schulungs- und Ausbildungskosten
 - Abgaben- und Steuervorteile
-
- Überbrückungszuschuss für Selbständige --- Sozialministeriumservice ---
 - Förderung zur wirtschaftlichen Selbständigkeit von Menschen mit Behinderung

Auf die genannten Förderungen vom Arbeitsmarktservice und Sozialministeriumservice, Landesstelle Vorarlberg besteht kein Rechtsanspruch.

■ Eingliederungsbeihilfe (AMS)⁴

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können einen Zuschuss zu den Lohnkosten erhalten, wenn neues Personal eingestellt wird.

Voraussetzungen

Neugründung eines Arbeitsverhältnisses (AV). Das Arbeitsverhältnis muss mind. 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden beinhalten. Die Eingliederungsbeihilfe muss vor Beginn des Dienstverhältnisses beantragt werden.

Förderungshöhe und -dauer

Die Förderungshöhe und Förderungsdauer wird im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen dem Arbeitsmarktservice und Arbeitgeber/innen vereinbart.

Diese Förderung kann jeder Arbeitgeber/innen erhalten. **Ausgenommen** von der Förderung sind das Arbeitsmarktservice, politische Parteien, Clubs politischer Parteien, radikale Vereine sowie der Bund.

■ Förderung der Lehrausbildung (AMS)⁵

Für Lehrlinge mit Benachteiligung und/oder Behinderung kann unabhängig von der Art des Lehrverhältnisses eine Leistung in Anspruch genommen werden.

Gefördert werden kann die Lehrausbildung von:

- Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil
- Lehrstellensuchenden, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind
- Teilnehmer*innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation
- Erwachsenen (über 18-jährigen), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann oder Schulabbrecher*innen

Förderhöhe

Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt. Die Höhe der Beihilfe kann sich in folgendem Rahmen bewegen:

Personengruppe	Betrieb	Ausbildungseinrichtung
Mädchen/Frauen, Benachteiligte oder Teilnehmer*innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation	bis zu EUR 400,00	bis zu EUR 453,00
Über 18-jährige mit höherer Lehrlingsentschädigung/HilfsarbeiterInnenlohn	bis zu EUR 900,00	bis zu EUR 900,00

⁴ [Eingliederungsbeihilfe für Unternehmen | AMS](#) (01.2025)

⁵ [Förderung von Lehrlingen & Lehrausbildungen | AMS](#) (01.2025)

Dauer

Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr-/Ausbildungsjahr bewilligt. Sie kann für maximal 3 Jahre gewährt werden.

Bei Teilnehmenden an einer Integrativen Berufsausbildung kann die Beihilfe für die gesamte Lehrzeit gewährt werden.

Diese Förderung können Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) bzw. dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) berechtigt sind, Lehrlinge bzw. Teilnehmer/innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation auszubilden, erhalten. Ausgenommen sind der Bund, politische Parteien sowie Anstalten im Sinne des § 29 BAG.

■ Inklusionsbonus für Lehrlinge⁶

Den Inklusionsbonus für Lehrlinge erhalten Unternehmen, die einen Lehrling mit **Behindertenpass** einstellen. Das Alter des Lehrlings spielt hierbei keine Rolle.

Antrag:

Der Antrag muss vom Lehrbetrieb beim Sozialministeriumsservice eingereicht werden (auch online möglich). Gewährt wird der Inklusionsbonus frühestens ab Beginn des Lehrverhältnisses bzw. ab dem Zeitpunkt des Besitzes des Behindertenpasses. Die Antragstellung ist ab dem 1.10.2019 für Lehr- und Ausbildungsverhältnisse möglich, die **mit 1.7.2019 oder später begonnen** haben. Die Förderung kann maximal für 12 Monate rückwirkend gewährt werden.

Dauer:

Der Inklusionsbonus wird für die gesamte Dauer der Lehrzeit bzw. auch der verlängerten Lehrzeit gewährt.

Höhe:

Die Höhe richtet sich nach dem jeweiligen gültigen Ausgleichsatz: 2025 = **€ 335,00** monatlich. Die Auszahlung erfolgt jährlich im Nachhinein an den Lehrbetrieb.

Ausgenommen vom Inklusionsbonus:

- Lehrlinge die zum Personenkreis der begünstigt behinderten Personen gehören.
- Überbetriebliche Einrichtungen und Integrative Betriebe.
- Einrichtungen des Bundes und der Länder etc.

Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände die über 400 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, können den Inklusionsbonus für den Zeitraum 1.1.2020 bis 31.12.2021 beantragen.

■ Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus (Sozialministeriumservice)⁷

Inklusionsförderung	InklusionsförderungPlus
Die Inklusionsförderung ist für einstellungspflichtige Unternehmen (dh. ausgleichstaxenpflichtig = ab 25 Mitarbeiter*innen).	Die InklusionsförderungPlus ist für nicht einstellungspflichtige Unternehmen (dh. nicht ausgleichstaxenpflichtig = unter 25 Mitarbeiter*innen).
Förderung ab dem 7. Beschäftigungsmonat , wenn im Vorfeld eine Eingliederungsbeihilfe bezogen wurde. Die Förderung wird für max. 12 Monate gewährt.	Förderung ab dem 7. Beschäftigungsmonat , wenn im Vorfeld eine Eingliederungsbeihilfe bezogen wurde. Die Förderung wird für max. 12 Monate gewährt.
Höhe: 30 % des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen (max. EUR 1.000 monatlich). Das Bruttogehalt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Beispiel: Bruttogehalt = EUR 2.000 Euro Förderbetrag = EUR 600 (=30 % von EUR 2.000)	Höhe: 30 % des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen und 25 % Zuschlag Inklusionsförderung (max. EUR 1.250 monatlich). Das Bruttogehalt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Beispiel: Bruttogehalt = EUR 2.000 Euro Förderbetrag = EUR 750 (=30 % von EUR 2.000 + 25 % von EUR 600)

Voraussetzungen für die Beantragung (betrifft beide Formen):

- Der/die Angestellte gehört zum Kreis der begünstigt behinderten Personen.
- Der Bezug der Eingliederungsbeihilfe muss nachgewiesen werden können.
- Die Inklusionsförderung(Plus) wird frühestens ab dem 7. Beschäftigungsmonat gewährt. Das bedeutet, auch wenn die Eingliederungsbeihilfe des AMS für einen kürzeren Zeitraum gewährt wurde, wird die Inklusionsförderung(Plus) dennoch erst ab dem 7. Monat bewilligt.
- Anders als beim Entgeltzuschuss, muss keine behinderungsbedingte Leistungseinschränkung vorliegen.
- Lehrverhältnisse sind nicht durch die Inklusionsförderung(Plus) förderbar.
- Es können sowohl befristete als auch unbefristete Dienstverhältnisse gefördert werden.
- Eine Stückelung/Unterbrechung der jeweiligen Förderung ist möglich (zB. bei Saisonarbeit).
- Es darf zeitgleich kein Entgelt- oder Arbeitsplatzsicherungszuschuss bezogen werden.

Die Inklusionsförderung(Plus) tritt rückwirkend mit 01.03.2019 in Kraft. Die Förderungen werden auch **rückwirkend** ab Ende der AMS-Eingliederungsbeihilfe gewährt (frühestens aber ab dem 7. Monat). Der Antrag muss dazu innerhalb von 12 Monaten nach Ende der Eingliederungsbeihilfe gestellt werden.

Die Auszahlung erfolgt **halbjährlich im Nachhinein** ab der Förderzusage.

Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, die über 400 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, können die Inklusionsförderung für den Zeitraum 1.1.2020 bis 31.12.2021 beantragen.

Zur Forcierung der **Beschäftigung von Frauen** mit Behinderungen soll bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen im Zeitraum vom 1.1.2020 bis 31.12.2021 in jedem Fall, **unabhängig von der Beschäftigungspflicht**, eine **InklusionsförderungPlus** gewährt werden.

Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung

Besonders Jugendliche mit Benachteiligung und/oder Behinderung (körperliche Beeinträchtigung, Sinnesbeeinträchtigung, Lernschwäche...) haben es schwer, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden.

Die Anforderungen einer regulären Lehrausbildung sind für diese Jugendlichen oft zu hoch gesteckt. Die Berufsausbildung gemäß § 8b (vormals "Integrative Berufsausbildung") wurde mit 1. September 2003 im Berufsausbildungsgesetz (BAG) gesetzlich verankert und bringt neue Chancen für Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen.

Zu den beiden Ausbildungsformen der Berufsausbildung gemäß § 8b zählen folgende zwei Ausbildungsformen, die den Jugendlichen umfassende und individuelle Unterstützung während der gesamten Ausbildungszeit ermöglichen:

■ **Verlängerte Lehre (§ 8b (1) Berufsausbildungsgesetz)**

Zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen in das Berufsleben, kann zu Beginn oder im Laufe des Lehrverhältnisses, im Lehrvertrag eine längere Lehrzeit vereinbart werden.

Die gemäß der Lehrberufsliste vorgesehene Lehrzeit kann um höchstens **ein Jahr**, in Ausnahmefällen um bis zu zwei Jahre, verlängert werden, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist.

■ **Teilqualifizierung (§ 8b (2) Berufsausbildungsgesetz)**

In einem Ausbildungsvertrag kann die Festlegung einer Teilqualifikationslehre durch **Einschränkung** auf bestimmte Teilbereiche eines Lehrberufes vereinbart werden.

In der Vereinbarung sind die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse und die Dauer der Ausbildung festzulegen.

Die **Dauer** dieser Ausbildung kann zwischen **einem** und **drei Jahren** betragen.

Zwischen den Ausbildungsformen verlängerte Lehre, Teilqualifizierung und reguläre Lehre, kann bei Bedarf gewechselt werden.

■ Entgeltzuschuss (Sozialministeriumservice)⁸

Besteht bei einer **begünstigt behinderten** Mitarbeiterin / einem begünstigt behinderten Mitarbeiter am Arbeitsplatz eine wesentliche Leistungsminderung, die durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann, haben Arbeitgeber/innen die Möglichkeit, einen Zuschuss zu den Lohn- oder Ausbildungskosten zu beantragen.

Voraussetzungen

- Grundsätzlich kann ein Entgeltzuschuss ab dem zweiten Beschäftigungsjahr gewährt werden, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung des begünstigten Dienstnehmers/der begünstigten Dienstnehmerin nach Ausschöpfung anderer Möglichkeiten und Maßnahmen (zB. Adaptierungsmaßnahmen) in Folge einer Beeinträchtigung maßgeblich eingeschränkt ist.
- Glaubhaftmachung der Leistungsminderung durch den/die Dienstgeber/in.
- Begründung von einem Beschäftigungsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze, sowie die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften, sind erforderlich.

Förderungshöhe

Zuschuss entsprechend der Höhe der festgestellten individuellen Leistungsminderung; maximal 50 % des monatlichen Bruttoverdienstes excl. Lohnnebenkosten und Sonderzahlungen, monatlich höchstens jedoch bis zur dreifachen Ausgleichstaxe. Bewilligungszeitraum: 2 Jahre (danach kann nochmals angesucht werden). Bei Neuanträgen findet seitens des SMS ein Betriebsbesuch statt. Ein Zuschuss kann frühestens ab dem Monat der Antragstellung gewährt werden.

■ Arbeitsplatzsicherungszuschuss (Sozialministeriumservice)⁹

Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, kann für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden.

Mit dieser Lohnförderung sollen vornehmlich Personen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen oder Sinnesbehinderte, die einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 30 v.H. aufweisen und auf Grund der Art oder des Ausmaßes ihrer Beeinträchtigung ohne Unterstützungsangebote einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können, gefördert werden.

Hierzu zählen auch Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen der Beeinträchtigung zumindest mit einem Grad der Behinderung von 30 vH entsprechen.

Die Gewährung eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses ist grundsätzlich frühestens ab dem 7. Monat nach Beginn eines Dienstverhältnisses möglich.

⁸[Lohnförderungen \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (01.2025)

Voraussetzungen

Die Gefährdung des Arbeitsplatzes ist durch die/den Dienstgeber/in glaubhaft zu machen.

Förderungshöhe

Nach dem Ausmaß der Gefährdung, max. 50 % des Bruttolohnes (exklusive Lohnnebenkosten und Sonderzahlungen), wobei der Zuschuss monatlich höchstens bis zur dreifachen Ausgleichstaxe gewährt werden kann.

Dauer

Die Beihilfe wird für ein Jahr bewilligt; in begründeten Fällen maximal für drei Jahre.

Bei einer besonderen Gefährdungssituation kann der maximale Bewilligungszeitraum

- bei Jugendlichen bis 24 Jahre mit einem besonderen Nachreifungsbedarf
- Menschen ab Absolvierung des 50. Lebensjahres und
- Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen

auf bis zu insgesamt fünf Jahre erstreckt werden.

Ausgeschlossen bei den Lohnförderungen (Entgeltzuschuss, Arbeitsplatzsicherungszuschuss) sind Bund, Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selber Träger der Rehabilitation sind (zB. Sozialversicherungsträger/innen, AMS, Sozialhilfverbände), Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen, sowie politische Parteien und Parlamentsclubs.

■ Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (Sozialministeriumservice)⁹

Dienstgeber/innen können Zuschüsse oder Sachleistungen zur Schaffung neuer geeigneter Arbeits- oder Ausbildungsplätze gewährt werden, wenn:

- Menschen mit Behinderung eingestellt oder zur Absolvierung einer Berufsausbildung aufgenommen werden oder
- das Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Behinderung ohne Verwendung auf einem geeigneten Arbeitsplatz enden würde.

Voraussetzung

Anträge sind grundsätzlich vor Realisierung des Vorhabens einzubringen.

Bei Investitionen von mehr als 1.600,00 Euro müssen drei Kostenvoranschläge vorliegen.

Dienstgeber/innen haben sich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten zu beteiligen. Eine volle Kostenübernahme ist für eine behinderungsbedingte erforderliche Zusatzausstattung von Arbeitsgeräten, sowie für die behindertengerechte Umgestaltung von bestehenden Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Sanitärräumen möglich.

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen oder der Optimierung der Leistungsfähigkeit können bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen bei bestehenden Arbeitsplätzen gefördert werden.

Bund, Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selber Träger der Rehabilitation sind (zB. Sozialversicherungsträger/innen, AMS, Sozialhilfverbände), Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen, sowie

⁹[Arbeit und Ausbildung \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (20.4.2021)

politische Parteien und Parlamentsclubs sind bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen förderbar.

■ Technische Arbeitshilfen (Sozialministeriumservice)¹⁰

Bei Beschäftigung eines begünstigten behinderten Menschen können Dienstgeber/innen eine Förderung für die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes beantragen. Das betrifft Kosten für Geräte oder Behelfe, die die Auswirkungen einer Behinderung auf die Leistungsfähigkeit kompensieren.

Darunter fallen beispielsweise elektronische Lesegeräte für schwer sehbehinderte Menschen. Die Kosten für diese technischen Arbeitshilfen können bis zur vollen Höhe übernommen werden.

Voraussetzung

Anträge sind grundsätzlich vor Realisierung des Vorhabens einzubringen.

Bei Investitionen von mehr als 1.600,00 Euro müssen drei Kostenvoranschläge vorliegen.

Bund, Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selber Träger der Rehabilitation sind (zB. Sozialversicherungsträger/innen, AMS, Sozialhilfverbände), Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen, sowie politische Parteien und Parlamentsclubs sind bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen förderbar.

■ weitere Schulungs- und Ausbildungsbeihilfen ¹¹

Arbeitsplatzbezogene Förderungen sollen den Eintritt ins Erwerbsleben erleichtern und bestehende Arbeitsplätze erhalten und sichern.

- Schulungskosten
- Ausbildungsbeihilfen
- Gebärdendolmetscherkosten

■ Überbrückungszuschuss für Selbständige (Sozialministeriumservice)¹¹

Zweck dieser Förderung ist die Sicherung bereits bestehender **selbstständiger Erwerbstätigkeiten von Menschen mit Behinderung**.

Personenkreis:

Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H., die als Einzelunternehmer/innen

- einer selbständigen Erwerbstätigkeit mit maximal fünf Mitarbeiter/innen bei Antragstellung nachgehen
- hauptsächlich selbst tätig sind
- der behinderungsbedingte Mehraufwand, für die unternehmerische Tätigkeit eine maßgebliche Belastung darstellt

¹⁰[Arbeit und Ausbildung \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (01.2025)

¹¹[Förderungen für behinderte Unternehmer und Unternehmerinnen \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (01.2025)

Einzelunternehmer/innen gleich zu achten sind landwirtschaftliche Betriebsführer/innen, die auch, wenn sie den Betrieb im Sinne von §§ 2a und 2b BSVG gemeinsam führen, sowie geschäftsführende Alleingesellschafter/innen von juristischen Personen, sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen.

Förderungshöhe

Die monatlichen Förderungen werden pauschal in Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe (§ 9 Abs. 2 erster Satz BEinstG) gewährt (Stand 2025: Euro 335,00).

Die Abgeltung kann bei Vorliegen besonderer Umstände verdoppelt werden, wenn die Unternehmer/innen

- regelmäßig nicht mehr als ein halbes Vollzeitäquivalent als Arbeitnehmer/in beschäftigt sind,
- aufgrund, mit der Behinderung in Zusammenhang stehenden, längeren Abwesenheit (Krankenstand, Kuraufenthalt) eine zusätzliche Ersatzkraft (halbes Vollzeitäquivalent) einstellen müssen
- und der Bestand des Unternehmens durch die Abwesenheit gefährdet wäre.

Jedoch nur für die Dauer der Gefährdung.

Das Vorliegen der Fördervoraussetzungen ist durch geeignete Unterlagen glaubhaft zu machen. Die Abgeltung ist jeweils für höchstens sechs Monate zu gewähren. Sie kann bei gleichbleibenden Voraussetzungen wiederholt gewährt werden.

■ Förderung zur wirtschaftlichen Selbständigkeit von Menschen mit Behinderung (Sozialministeriumservice)¹²

Zweck dieser Förderung ist die Hilfe bei der Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Voraussetzung

- Verbesserung der wirtschaftlichen Lage von Behinderten.
- Vorliegen, der für die angestrebte Tätigkeit erforderlichen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen.
- Sicherstellung des Lebensunterhaltes von Behinderten und deren unterhaltsberechtigten Angehörigen.

Förderungshöhe

50 % der getätigten Ausgaben in der Gründungsphase. Die maximale Zuschusshöhe ist mit der 100-fachen Ausgleichstaxe begrenzt (33.500,00 Euro; Stand 2025).

Anträge sind grundsätzlich vor Realisierung des Vorhabens einzubringen. Eine Entscheidung über die konkrete Höhe der Förderung ist jedoch erst nach Umsetzung des Vorhabens möglich.

¹²[Förderungen für behinderte Unternehmer und Unternehmerinnen \(sozialministeriumservice.at\)](https://www.sozialministeriumservice.at) (01.2025)

■ Abgaben- und Steuervorteile

Arbeitslöhne an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die als begünstigte Behinderte gemäß den Vorschriften des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden, gehören nicht in die Bemessungsgrundlage der Summe der Arbeitslöhne. Für sie entfallen folgende lohnsummengebundene Abgaben:

Dienstgeberbeitrag (DB)	Abfuhr an Finanzamt: 3,90 %
Zuschlag Dienstgeberbeitrag (DZ) für Vorarlberg	Abfuhr an Finanzamt: 0,37 %
Kommunalsteuer (KommSt)	Abfuhr Gemeinde: 3,00 % ¹³

¹³ [Aktuelle Werte: Lohnverrechnung - WKO.at](#) (01.2025)