

Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung

Stand: 01/2026



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

neba.at/betriebsservice

NEBA ist eine Initiative des  Sozialministeriumservice

Liebe Unternehmer:innen!

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 Expert:innen zur Erschließung der neuen Kund:innengruppen „Menschen mit Behinderung“

Der 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.

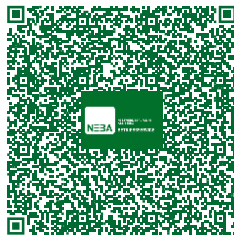
Beste Grüße

Ihr Team des Betriebsservice – Vorarlberg

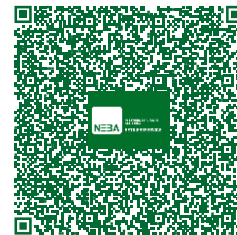




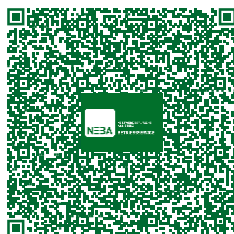
[Stefan Knall, Key-Account-Manager](#)



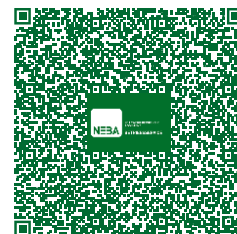
[Dr.in Petra Zerlauth, Betriebservice](#)



[Timo Schrijner, MSc, Betriebservice](#)



[Michael Hanzmann, Technische Assistenz](#)



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

neba.at/betriebservice

NEBA ist eine Initiative des  Sozialministeriumservice

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 Mitarbeiter:innen
- Die Erschließung neuer Kund:innengruppen 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

Ausgleichstaxe ([mehr Informationen](#))

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 Dienstnehmer:innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine begünstigt behinderte Person einzustellen (Beschäftigungspflicht).

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

Diese beträgt monatlich (Stand 2026):

- Ab 25 Dienstnehmer:innen: € 344,- mtl. für jede fehlende Person
- Ab 100 Dienstnehmer:innen: € 485,- mtl. für jede fehlende Person
- Ab 400 Dienstnehmer:innen: € 512,- mtl. für jede fehlende Person



Bestimmte begünstigte behinderte Arbeitnehmer:innen, 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, die überwiegend auf einen Rollstuhl angewiesen sind

werden doppelt auf die Pflichtzahl angerechnet!

Begünstigte Behinderte ([mehr Informationen](#))

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

Wer ist gleichgestellt?

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

Wie wird man begünstigte:r Behinderte:r?

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.



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

Kündigungsschutz NEU ([mehr Informationen](#))

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 Unternehmer:innen, aber auch von Behindertenvertretungen – als Einstellhemmnis betrachtet.

In Abstimmung mit Sozialpartner:innen 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 wie bisher nach sechs Monaten wird der besondere Kündigungsschutz erst nach vier Jahren wirksam.

Das bedeutet, es gelten für begünstigte behinderte Personen während der ersten vier Jahre 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 einer begünstigten behinderten Person
- Während der ersten sechs Monate eines ab 1.1.2011 neu begründeten Arbeitsverhältnisses mit einer (*noch nicht*) begünstigten behinderten Person, 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*die Dienstnehmer:in
- Bei berechtigter fristloser Entlassung



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

Einzuhalten bei Kündigung

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*dem Arbeitgeber:in zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bekannt war und bekannt sein musste, dass der*die Arbeitnehmer:in 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 Dienstgeber:innen 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 **Vertreter:innen**:
 - der Arbeitgeber:innen
 - der Arbeitnehmer:innen
 - der Behindertenverbände
 - des Arbeitsmarktservice
 - der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice

Nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens, bei dem sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen ihren Standpunkt darlegen können, ergeht ein Bescheid.

Beschwerde

Bei einem negativen Bescheid kann Beschwerde eingebracht werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet. Die Beschwerde ist beim Sozialministeriumservice einzubringen.



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

Mögliche Kündigungsgründe (gem. § 8 Abs. 4 BEinstG)

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem*der Dienstgeber:in insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

- der Tätigkeitsbereich des*der begünstigten Behinderten entfällt und der*die Dienstgeber:in nachweist, dass der*die begünstigte Behinderte trotz seiner*ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann
- der*die 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*die Dienstgeber:in nachweist, dass der*die begünstigte Behinderte trotz seiner*ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann
- der*die begünstigte Behinderte die ihm*ihr 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** – *Arbeitsmarktservice (AMS)*
- **Förderung der Lehrausbildung** – *Arbeitsmarktservice (AMS)*
- **Inklusionsbonus für Lehrlinge** – *Sozialministeriumservice*
- **Entgeltzuschuss** – *Sozialministeriumservice*
- **Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus** – *Sozialministeriumservice*
- **Arbeitsplatzsicherungszuschuss** – *Sozialministeriumservice*



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

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** – *Sozialministeriumservice*

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

Eingliederungsbeihilfe ([mehr Informationen](#))

Arbeitgeber:innen können einen Zuschuss zu den Lohnkosten erhalten, wenn neues Personal eingestellt wird.

Voraussetzungen:

Neugründung eines Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis muss mind. 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen. 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 jede:r Arbeitgeber:in erhalten. Ausgenommen von der Förderung sind das Arbeitsmarktservice, politische Parteien, Klubs politischer Parteien, radikale Vereine sowie der Bund.

Förderung der Lehrausbildung ([mehr Informationen](#))

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 und Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil
- Lehrstellensuchenden, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind
- Teilnehmer:innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation
- Erwachsenen (über 18-Jährige), 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,-	bis zu EUR 453,-
Über 18-jährige mit höherer Lehrlingsentschädigung/ Hilfsarbeiter:innenlohn	bis zu EUR 900,-	bis zu EUR 900,-

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.



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

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.

Prämie (Stand 2026; [mehr Informationen](#))

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten (für welche also bereits einen Feststellungsbescheid ausgestellt wurde) erhält der* die Dienstgeber:in vom Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie in Höhe von derzeit monatlich € 344,00. Die Prämie wird bei der jährlichen Vorschreibung der Ausgleichstaxe automatisch vom Sozialministeriumservice berücksichtigt.

Inklusionsbonus für Lehrlinge ([mehr Informationen](#))

Den Inklusionsbonus für Lehrlinge erhalten Unternehmen, die einen Lehrling mit Behindertenpass einstellen – insofern nicht bereits ein Feststellungsbescheid vorliegt. Das Alter des Lehrlings spielt hierbei keine Rolle.

Antrag:

Der Antrag muss vom Lehrbetrieb beim Sozialministeriumservice 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 jeweils gültigen Ausgleichstaxensatz. 2026 = € 344,00 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.

Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung

Besonders Jugendliche mit Benachteiligung und/oder Behinderung (körperliche Beeinträchtigung, Sinnesbeeinträchtigung, Lernschwäche etc.) 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 Abs. 1 BAG):**
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 Abs. 2 BAG):**
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 sowie 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



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

Entgeltzuschuss ([mehr Informationen](#))

Besteht bei einem* einer begünstigt behinderten Mitarbeiter:in 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*der begünstigten Dienstnehmer:in nach Ausschöpfung anderer Möglichkeiten und Maßnahmen (z.B. Adaptierungsmaßnahmen) infolge einer Beeinträchtigung maßgeblich eingeschränkt ist
- Glaubhaftmachung der Leistungsminderung durch den*die Dienstgeber:in
- Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses 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 (exklusive Lohnnebenkosten und Sonderzahlungen), monatlich jedoch höchstens bis zur dreifachen Ausgleichstaxe.

Bewilligungszeitraum: 2 Jahre (danach kann nochmals angesucht werden). Bei Neuansuchen findet seitens des Sozialministeriumservice ein Betriebsbesuch statt. Ein Zuschuss kann frühestens ab dem Monat der Antragstellung gewährt werden.

Inklusionsförderung/**InklusionsförderungPlus** ([mehr Informationen](#))

- **Inklusionsförderung**
- **InklusionsförderungPlus**

Inklusionsförderung	InklusionsförderungPlus
Die Inklusionsförderung ist für einstellungspflichtige Unternehmen (d.h.	Die InklusionsförderungPlus ist für nicht einstellungspflichtige Unternehmen (dh.



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

Inklusionsförderung	InklusionsförderungPlus
ausgleichstaxenpflichtig = ab 25 Mitarbeiter:innen).	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



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE

- Eine Stückelung/Unterbrechung der jeweiligen Förderung ist möglich (z.B. bei Saisonarbeit)
- Es darf zeitgleich kein Entgelt- oder Arbeitsplatzsicherungszuschuss bezogen werden

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 Dienstnehmer:innen 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.

Arbeitsplatzsicherungszuschuss ([mehr Informationen](#))

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 Sinnesbehinderungen, die einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 30% aufweisen und aufgrund 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% vergleichbar sind.

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

Voraussetzungen:

Die Gefährdung des Arbeitsplatzes ist durch den*die 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 Vollendung des 50. Lebensjahres und
- Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen

auf bis zu insgesamt fünf Jahre erstreckt werden.

Ausgeschlossen von den Lohnförderungen (Entgeltzuschuss, Arbeitsplatzsicherungszuschuss) sind: der Bund, die Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selbst Träger der Rehabilitation sind (z.B. Sozialversicherungsträger:innen, AMS, Sozialhilfverbände), Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, sowie politische Parteien und Parlamentsklubs.

Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ([mehr Informationen](#))

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 müssen drei Kostenvoranschläge vorliegen.

Dienstgeber:innen haben sich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten zu beteiligen. Eine volle Kostenübernahme ist für eine behinderungsbedingt erforderliche

Zusatzausstattung von Arbeitsgeräten sowie für die behindertengerechte Umgestaltung von bestehenden Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Sanitarräumen 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 selbst Träger der Rehabilitation sind (z.B. Sozialversicherungsträger:innen, AMS, Sozialhilfverbände), Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmer:innen beschäftigen, sowie politische Parteien und Parlamentsklubs sind bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen förderbar.

Technische Arbeitshilfen ([mehr Informationen](#))

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 stark 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 müssen drei Kostenvoranschläge vorliegen.

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

Weitere Schulungs- und Ausbildungsbeihilfen ([mehr Informationen](#))

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

- Schulungskosten

- Ausbildungsbeihilfen
- Kosten für Gebärdendolmetscher:innen

(Diese Leistungen können im Einzelfall zusätzlich erbracht werden.)

Überbrückungszuschuss für Selbständige ([mehr Informationen](#))

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

Personenkreis:

Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%, die als Einzelunternehmer:innen

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

(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 2026: € 344,00).

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 einer mit der Behinderung im 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 ([mehr Informationen](#))

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

Voraussetzungen:

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

Förderungshöhe:

50% der getätigten Ausgaben in der Gründungsphase. Die maximale Zuschusshöhe ist mit dem 100-fachen der Ausgleichstaxe begrenzt (€ 34.400,00; Stand 2026).

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

Abgaben- und Steuervorteile ([mehr Informationen](#))

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

- **Dienstgeberbeitrag (DB)** – Abfuhr an Finanzamt: 3,90%

- **Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) für Vorarlberg** – Abfuhr an Finanzamt:
0,37%
- **Kommunalsteuer (KommSt)** – Abfuhr an Gemeinde: 3,00%



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
BETRIEBSSERVICE