

# FORDERUNGEN AN DAS REGIERUNGSPROGRAMM **2024 - 2029**

gemeinsam. stärker.  
wirken.



# INHALTSVERZEICHNIS

3	_____	<i>dabei-austria</i>
3	_____	Über <i>dabei-austria</i>
4 - 5	_____	Vorworte
4	_____	Vorstandsvorsitzende Mag.a Eva Skergeth-Lopič
5	_____	Geschäftsführerin Christina Schnyder, MSc
6 - 7	_____	Zum Geleit
7	_____	Warum fordert <i>dabei-austria</i> ?
8 - 9	_____	Unsere Forderungen an die Politik
8 - 9	_____	Finanzielle Zukunftssicherung
10 - 13	_____	Einfacher Zugang
14 - 19	_____	Umfassende Inklusion
20 - 23	_____	Einheitliche Regelungen
24 - 27	_____	Barrieren entfernen
28	_____	Impressum

## ÜBER DABEI-AUSTRIA

Der Dachverband berufliche Inklusion - Austria, kurz *dabei-austria*, ist die bundesweite Interessensvertretung für Organisationen, die Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Orientierung und Inklusion für Menschen mit Behinderungen und ausgrenzunggefährdete Jugendlichen anbieten. Unsere Aufgabe als Interessensvertretung ist es daher auch Brücke zwischen den Träger:innen und der Politik zu schlagen, um klare und umsetzbare Rahmenbedingungen zu schaffen, die den spezifischen Bedürfnissen und Herausforderungen der Branche gerecht werden.

*dabei-austria* arbeitet eng und konstruktiv mit verschiedenen Systempartnern zusammen, um die bestmöglichen Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Durch unsere breite Mitgliederbasis und unsere fundierte Kenntnis der aktuellen Entwicklungen in der Branche sind wir in der Lage, gezielt auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder einzugehen und eine starke Stimme für ihre



Anliegen zu sein. Unsere Arbeit ist darauf ausgerichtet, die Inklusion am Arbeitsmarkt zu fördern, die Chancen aller zu verbessern und so zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen.

“

**Wir bauen Brücken für berufliche Inklusion  
und eine gerechtere Gesellschaft!**

“

# VORWORT

## LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2008 hat sich Österreich zur Wahrung und Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen bekannt. Unter anderem verpflichtet sich Österreich gemäß Artikel 27 der UN-BRK, Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeit in einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die österreichweit verfügbaren Maßnahmen des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) leisten einen wesentlichen Beitrag dazu.

Dennoch müssen wir 16 Jahre danach feststellen: Österreich ist weit davon entfernt für alle Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen.



Zu viele Barrieren hindern daran, wie zuletzt 2023 über die abschließenden Bemerkungen des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im kombinierten zweiten und dritten Genfer Staatenbericht aufgezeigt wurde.

Als Dachverband Berufliche Inklusion Austria (*dabei-austria*) verfügen wir durch die Expertise unserer österreichweit tätigen Mitgliedsorganisationen über eine fundierte Basis für Interessensvertretung. Bereits 2019 hatten wir gemeinsam mit 12 Dachorganisationen „Umsetzungsvorschläge zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt in Österreich“ vorgelegt. Das Dokument ist auch nach 5 Jahren aktuell.

Im Wahljahr 2024 werden neue Weichen gestellt. Auf den folgenden Seiten haben wir zusammengetragen, was wir in die nächste Regierungsperiode in den politischen Diskurs einbringen werden. Es geht darum, allen Menschen mit Benachteiligung gerechte Chancen zu eröffnen, um sich in einem inklusiven Arbeitsmarkt zu beteiligen – wir bleiben weiter dran!

**Mag.a Eva Skergeth-Lopić  
Vorstandsvorsitzende *dabei-austria***

## LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Unser Forderungspapier zum Regierungsprogramm für den Zeitraum 2024 bis 2029 präsentiert eine Reihe entscheidender Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Österreich.

Durch die Schaffung bedarfsgerechter Finanzierungsmodelle, die Stärkung von Supported Employment, die Erleichterung des Zugangs zu inklusiven Arbeitsmöglichkeiten und die Gewährleistung von Karrierechancen und Gleichstellung setzen wir uns für eine nachhaltige berufliche Inklusion ein.

Darüber hinaus betonen wir die Notwendigkeit einer durchlässigen Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern sowie die Bedeutung einer einheitlichen Definition von Behinderung und einer verbesserten Datenlage. Durch die Umsetzung dieser politischen Forderungen streben wir eine Gesellschaft an, in der alle Menschen ungeachtet ihrer Behinderung gleiche Chancen am Arbeitsmarkt erhalten und ihre Potenziale voll entfalten können.

**Christina Schneyder, MSc**  
**Geschäftsführerin dabei-austria**



# INKLUSION AM ARBEITSPLATZ

## ZUM GELEIT

### WARUM FORDERT DABEI-AUSTRIA?

*dabei-austria* ist bestens über die aktuellen Entwicklungen, Bedürfnisse und Hemmnisse in der Branche informiert. Diese Position ermöglicht es uns, fundierte Forderungen an die Politik zu stellen, die sowohl auf einem tiefen Verständnis der Materie als auch auf der praktischen Erfahrung unserer Mitgliedsorganisationen basieren.

Unsere Forderungen zielen darauf ab, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Inklusion am Arbeitsmarkt fördern und sicherstellen, dass alle Menschen – unab-

hängig von ihren individuellen Hintergründen oder Schwierigkeiten – gleiche Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden und erfolgreich zu sein. Dies ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit, um die Österreichs Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und Innovationen zu fördern.

HIER UNSERE FORDERUNGEN AN DIE POLITISCHEN  
ENTSCHEIDUNGSTRÄGER:INNEN UND MEINUNGSBILDNER:INNEN:

# FINANZIELLE ZUKUNFTSSICHERUNG

## NACHHALTIGE ZUKUNFTSSICHERUNG DER FINANZIERUNG VON INKLUSIONSMASSNAHMEN

Die Finanzierung der Unterstützungsmaßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt muss bedarfsgerecht aufgestellt und nachhaltig verankert werden. Das derzeitige Finanzierungsmodell des Ausgleichstaxfonds (ATF), aus dessen Mitteln die NEBA-Maßnahmen überwiegend finanziert werden, ist nicht ausreichend, um die steigenden und progressiv komplexer werdenden Bedarfe einer sich verändernden Zielgruppe abzudecken. Sollte keine Anpassung der Finanzierung stattfinden, bedeutet das eine verschlechterte Betreuungsqualität und -intensität und damit schlechtere berufliche Chancen für Menschen mit Behinderungen. Mit der Ratifizierung der UN-BRK hat sich Österreich verpflichtet, die „Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern“ [Artikel 27 (1) e]. Um das adäquat umzusetzen, empfehlen wir die Entwicklung eines neuen Finanzierungsmodells des ATF unter Einbeziehung der Wirtschaftskammer.“

Aus kürzlich erfolgten Gesetzesnovellen ergeben sich weiterhin erhöhte finanzielle Bedarfe für spezifische Bereiche:

- Die Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, die mit 01.01.2024 in Kraft getreten

ist und die Anordnung der Arbeitsunfähigkeitsfeststellung durch das Arbeitsmarktservice bis zum 25. Lebensjahr aussetzt, sieht eine größere Rolle für das Jugendcoaching (JUCO) für diese neu erschlossene Zielgruppe junger Menschen mit höheren Unterstützungsbedarfen vor. Um deren umfassende Begleitung sicherzustellen, müssen dauerhaft zusätzliche Mittel für das Jugendcoaching zur Verfügung gestellt werden.

- Außerdem braucht es zur Betreuung dieser Zielgruppe einen bedarfsgerechten Ausbau und eine zielgruppenadäquate Adaptierung aller NEBA-Leistungen sowie einen Ausbau von Assistenzleistungen jeglicher Art und die nachhaltige Bereitstellung von Lohnförderungen für Unternehmen. Nur so kann eine nachhaltige Inklusion in den Arbeitsmarkt gewährleistet werden.



# EINFACHER ZUGANG

## ERLEICHTERUNG DES ZUGANGS ZU EINEM INKLUSIVEN ARBEITSMARKT FÜR ALLE

### **Supported Employment**

Der Ansatz des Supported Employment sieht kontinuierliche und individuelle Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitsaufnahme und -erhaltung am ersten Arbeitsmarkt vor und folgt dem Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“. Besonders wichtig sind unbefristete Unterstützung, individuelles Jobmatching und dass alle Menschen, die arbeiten wollen, dies auch können (keine Abweisungen). Als Dachverband für berufliche Inklusion sehen wir diese Methodik als wichtigen Ansatz zur Erreichung eines inklusiven und für alle zugänglichen Arbeitsmarktes in Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention.

- Daher fordern wir, dass das Vorzeigemodell Supported Employment über geeignete Rahmenbedingungen qualitativ verstärkt und in allen Neuerungen strukturell verankert wird. Eine fundamentale Berücksichtigung des Supported Employment Ansatzes wird auch im wissenschaftlichen Endbericht der Studie „Arbeits(un)fähig?“ (2022) des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz empfohlen.

### **Anreize für Betriebe**

Um Inklusion am ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten,

ist Engagement und Kooperation von Seiten der Arbeitgeber:innen unerlässlich. Hier ist es wichtig, passende Anreize zu setzen. So ruft auch die UN-BRK in Artikel 27 (1) h die Vertragsstaaten dazu auf, „die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können.“

- Wir fordern daher eine Neugestaltung des Förderungssystems für Betriebe, um die Bereitstellung von qualitätsvollen inklusiven Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen anzuregen und zu erleichtern. Dies beinhaltet die verlässliche und berechenbare Zuerkennung von Ausgleichszahlungen für Lohnkosten von Menschen mit Behinderungen, die dauerhaft nicht in produktiv verwertbare Leistung umgesetzt werden können.
- Des Weiteren braucht es finanzielle Anreize für Unternehmen zur Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsumfelds. Es ist wichtig, dass die Förderung dieser Unterfangen möglichst unbürokratisch und ohne großen Aufwand für die Unternehmen abläuft.
- Im Sinne effizienter Mittelverwendung ist darüber hinaus sicherzustellen, dass diese Förderungen bedarfsgerecht und zielgerichtet eingesetzt werden. Um dies sicherzustellen, bedarf es professioneller

“

**Mehr technologische  
Assistenz für ein  
selbstbestimmtes  
Arbeiten!**

“

begleitender Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Unternehmen, durch Fachdienste-, wie das NEBA-Betriebsservice, da diese dieses spezielle Know-How zumeist nicht betriebsintern verfügbar haben.



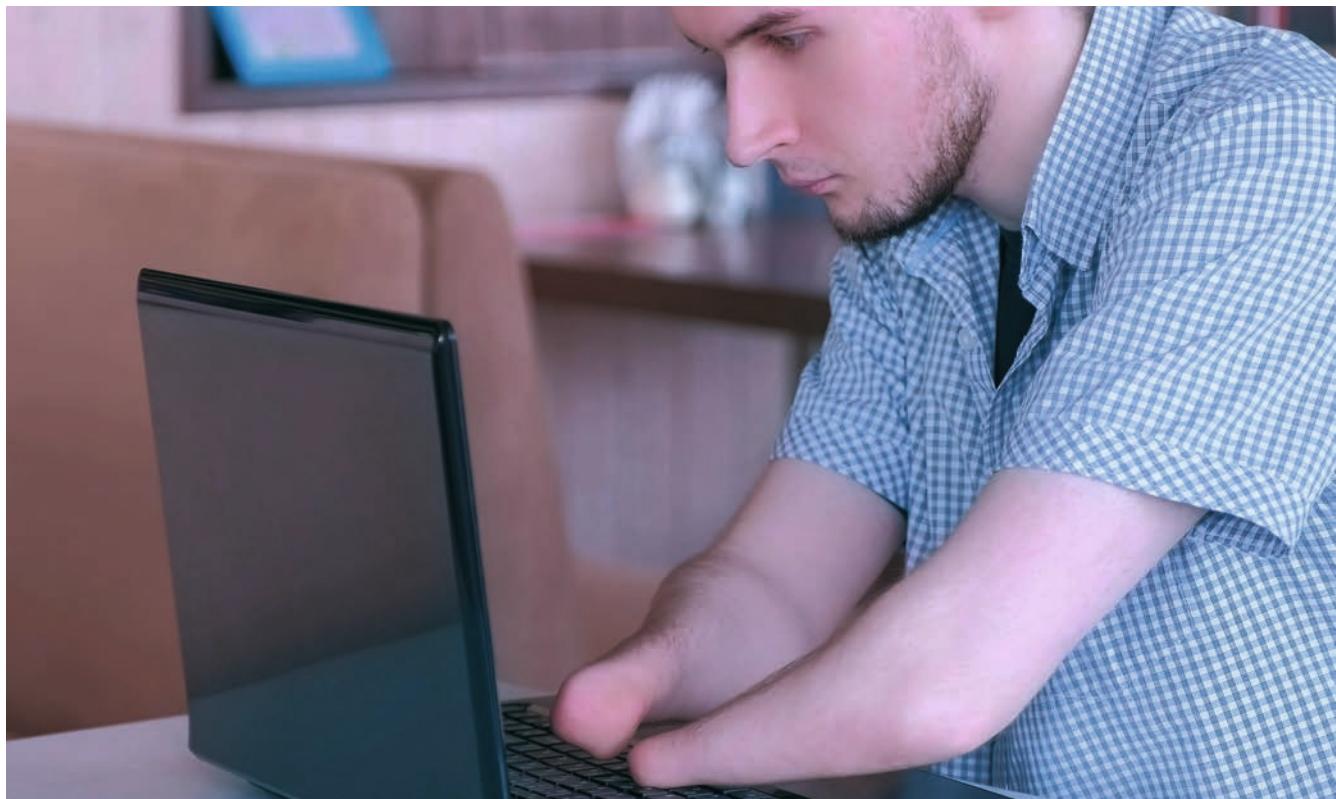
### Technische Assistenz

Assistierende Technologien umfassen jene technischen Hilfsmittel, die dazu beitragen können, Funktionseinschränkungen auszugleichen und die selbstbestimmte Ausführung der eigenen Aufgaben am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Das Spektrum dieser Assistenztechnologien ist – auch und gerade dank der rasanten Entwicklungen in Wissenschaft und Technik – in den letzten Jahren exponentiell angewachsen. An die individuelle Einschränkung einer Person spezifisch adaptierbare Technologien, wie Pupillensteuerung, Sprachausgabegeräte, spezifische Tastaturen und Eingabegeräte usw., gehören dazu genauso wie infrastrukturelle Anpassungen von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen sowie spezifische Softwarelösungen. Erst ganz am Beginn sind in dem Zusammenhang die vielfältigen Möglichkeiten, die sich mit Hilfe künstlicher Intelligenz auftun. Gerade in diesem Segment ist in den kommenden Jahren mit einer großen Erweiterung der Angebote zu rechnen. Die wachsende Breite und sich stetig rascher erweiternde Vielfalt der assistierenden Technologien in Verbindung mit dem wachsenden Grad an Ausdifferenzierung setzt eine hochgradige Expertise und Spezialisierung voraus, um betroffene Arbeitnehmer:innen und Betriebe sachgerecht und professionell über die Möglichkeiten beraten zu können.

- Wir fordern die Sozialversicherungssträger, die Bundesländer und das Sozialministerium auf, ihre

Angebote von assistierender Technologie und Hilfsmitteln flächendeckend und systematisch auszubauen und im ganzen Bundesgebiet auf individuelle Bedarfe abgestimmt zur Verfügung zu stellen, sowie eine fortschrittliche technologische Entwicklung von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz sicherzus-

tellen. Für die umfassende Finanzierung ist zu sorgen. Weiters bedarf es einer öffentlich finanzierten umfassenden Beratungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen zur Inanspruchnahme von technischer Assistenz.



## Jugendticket

Jugendliche, die nach Abschluss der allgemeinen Schulpflicht an arbeitsmarktpolitischen Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen oder Maßnahmen der beruflichen Integration teilnehmen und dadurch ihre gesetzliche Ausbildungspflicht bis 18 erfüllen, kommen in der Praxis häufig aus finanziell schwächeren, bildungsfernen oder sonst benachteiligten Familien. Leben diese Familien außerhalb von Städten und Ballungsräumen, müssen Jugendliche zum Teil weite Wegstrecken zurücklegen, um zu den Bildungs- und Ausbildungsstätten oder den Projektstandorten zu gelangen. Die Fahrtkosten dafür stellen für diese Familien eine zusätzliche Belastung dar. Anders als Familien mit Kindern, die z.B. eine weiterführende Schule besuchen, haben diese Familien derzeit keinen Anspruch auf die Schulfahrtbeihilfe und Schülerfreifahrt, die solche finanziellen Hürden abfedern sollen.

- Weiters sollten die Beihilfe und die Freifahrt so lange gewährt werden, wie eine Person an einer ausbildungspflichterfüllenden Maßnahme teilnimmt; also auch über das 18. Lebensjahr hinaus, sofern die Teilnahme noch andauert. Damit wäre eine Gleichstellung mit Lehrlingen und Schüler:innen gegeben, welche auch altersunabhängig so lange Anspruch haben, wie ihre Ausbildung andauert.
- Im Sinne der Chancengleichheit für junge Menschen mit Behinderung in der beruflichen Ausbildung fordern wir eine Erweiterung des Anspruchs auf Schulfahrtbeihilfe und Schülerfreifahrt, der gemäß § 30a ff. FLAG für Schüler:innen, Lehrlinge und Pflichtpraktikant:innen gilt, für Jugendliche, die an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder einer Maßnahme mit Assistenzbedarf gemäß § 4 Abs. 2 Z 5 und 6 Ausbildungspflichtgesetz teilnehmen.

dabei



# UMFASSENDE INKLUSION

## NACHHALTIGE INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG AM ARBEITSMARKT

### Teilqualifizierung

Leistungsschwächere, benachteiligte oder beeinträchtigte Jugendliche haben gemäß § 8b BAG die Möglichkeit, eine Berufsausbildung mit Teilqualifizierung abzuschließen. Personen, die eine solche Ausbildung absolvieren, gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG, des FLAG, des ALVG, des IESG, und des EstG. Um einerseits eine Gleichberechtigung der Jugendlichen sicherzustellen und andererseits eine Rechtsicherheit für die Unternehmen zu gewährleisten, braucht es eine Kollektivvertrags-Anbindung der Lehrlingseinkommen. Um eine kollektivvertragliche Anbindung zu erreichen ist eine Einordnung der Teil-

qualifizierung in den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) erforderlich. Dieser ordnet Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems in acht Qualifikationsniveaus ein und ermöglicht somit Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen nicht nur in Österreich, sondern auch in Europa.

- Da es sich bei der Teilqualifizierung um eine formale Qualifikation auf gesetzlicher Basis handelt, muss das zuständige Ministerium ein Zuordnungsersuchen an die nationale NQR-Koordinierungsstelle richten.
- Weiterführend muss zukünftig ermöglicht werden, dass bildungsferne Menschen mit Behinderung individuell verwertbare Kompetenzen in qualitätsgesicherten Ausbildungsprogrammen erwerben können, die als formal anerkannte Ausbildungsabschlüsse sichtbar gemacht werden. Solche Abschlüsse sollen sodann dem NQR auf den Niveaus 1-3 zugeordnet werden und müssen sich dann in den entsprechenden Kollektivverträgen als eigene Lohngruppen niederschlagen.

### Inklusive Arbeitszeitmodelle

Artikel 27 (1) der UN-BRK spricht Menschen mit Behinderungen das Recht zu, „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“. In der Praxis haben allerdings Menschen mit Behinderungen sowie psychischen und chronischen Erkrankungen, die nicht Vollzeit ar-



‘ ’

**Für inklusive Teilzeitarbeit  
ohne finanzielle Nachteile!**

‘ ’

beiten können, momentan lediglich die Möglichkeit (sofern der/die Arbeitgeber:in zustimmt) ihre Arbeitszeit zu reduzieren und damit auf einen Teil des Gehalts zu verzichten. Dies ist jedoch für viele Betroffene aus ökonomischen Gründen und auch im Hinblick auf die zu erwartenden Pensionshöhen keine annehmbare Variante. Daher arbeiten viele weiterhin Vollzeit bzw. nehmen Vollzeit-Beschäftigungen an, woraus vermehrt Krankestände und in weiterer Folge der Verlust des Arbeitsplatzes mit den sich daraus ergebenden persönlichen Belastungen der Betroffenen und vermeidbarer Kosten für das gesamte Sozialsystem (Krankengeld, Arbeitslosengeld bis hin zur Sozialhilfe, Invaliditätspensionen, etc.) resultieren. Menschen mit Behinderungen, die sich hingegen in solchen Situationen für die langfristige Verkürzung ihrer Arbeitszeit entscheiden, müssen deutlich erhöhte Armutgefährdung sowie massive Nachteile bei der Höhe ihrer künftigen Pension in Kauf nehmen.

Um den Verpflichtungen der UN-BRK nachzukommen

und um Menschen mit Behinderungen, die nur Teilzeit arbeiten können, den Verbleib in einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis (ohne existenzbedrohende Lohnkürzung aufgrund der Arbeitszeitreduktion) oder die Aufnahme einer existenzsichernden Arbeit (trotz Teilzeit) zu ermöglichen, fordern wir die Schaffung eines inklusiven Arbeitszeitmodells bei dem die öffentliche Hand den Lohn, der auf den Anteil der Wochenstunden, die behinderungsbedingt nicht erbracht werden können, entfällt, ersetzt. Auch muss für diese Form der Arbeitszeitmodelle eine fiktive Bemessungsgrundlage in Höhe des fiktiven Gesamtlohns eingeführt werden, um Altersarmut in der Pension zu vermeiden.

**Führerscheinprüfsystem**

Artikel 20 der UN-BRK verpflichtet Vertragsstaaten dazu, „wirksame Maßnahmen [zu treffen], um für Menschen mit Behinderungen persönliche Mobilität mit größtmöglicher Selbstbestimmung sicherzustellen“. Weiters besagt Artikel 9 zur Barrierefreiheit: „Um Men-

schen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben und die volle Teilnahme in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln [...] zu gewährleisten". Um diese Verpflichtungen zu erfüllen, muss ein chancengleiches Führerscheinlehr- und Prüfsystem umgesetzt werden. Im Rahmen des Jobcoachings (JC) können Jugendliche mit Behinderungen bereits ein Mobilitätstraining erhalten, bei dem sie bei der Führerscheinherlangung unterstützt werden. Allerdings wird in der Praxis ersichtlich, dass das derzeitige System besonders Menschen mit Lern- und Leseschwierigkeiten bei dem Erwerb eines Führerscheins benachteiligt und so auch ihre Chancen am Arbeitsmarkt verschlechtert, da einerseits die Erreichbarkeit des Arbeitsortes eingeschränkt und andererseits berufsbedingtes KFZ-Lenken nicht möglich ist.

- Um die Verpflichtungen der UN-BRK zu erfüllen und um Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, fordern wir eine Anpassung der Voraussetzungen des Führerscheinwerbs: die theoretische Führerscheinprüfung und die begleitenden Unterrichtsmaterialien sollten sowohl in Einfacher Sprache erhältlich als auch durch Anwendung einer Sprachausgabe abrufbar sein.
- Weiters sollte ein modulares Prüfungssystem einge-

führt werden, bei dem die Führerscheinprüfung in mehreren Etappen absolviert werden kann. Sowohl das Vorgabe- und Bewertungssystem der theoretischen Prüfung als auch der theoretische Unterricht selbst sollten dahingehend überarbeitet werden, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausreichend Beachtung finden.



## Equal Pay

In Artikel 6 der UN-BRK wird die mehrfache Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen thematisiert und die Vertragsstaaten in die Pflicht genommen, Maßnahmen zur „Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Frauen“ zu treffen. Im Kontext der beruflichen Teilhabe fordern wir ausdrücklich, dass Frauen mit und ohne Behinderungen für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn wie Männer mit und ohne Behinderung erhalten müssen.



Momentan sind wir leider noch weit davon entfernt: 2022 lag der Gender Pay Gap in Österreich bei 18,4% (weitaus höher als der EU-Durchschnitt von 12,7%). Außerdem kann dem Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016 entnommen werden, dass Frauen mit Behinderungen nicht nur weniger oft erwerbstätig sind als Männer mit Behinderungen, sondern im Durchschnitt auch weit aus weniger Arbeitslosengeld als Männer erhalten, da ihr Erwerbseinkommen zumeist niedriger ist. Da sich die Rate der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Behinderungen seit 2016 nicht signifikant verbessert hat (im Gegenteil: bei den weiblichen begünstigten Behinderten ist sie von 57,4% auf 51,4% gefallen) und der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern allgemein innerhalb dieser sechs Jahre lediglich um 2,4 Prozentpunkte gefallen ist, ist davon auszugehen, dass Frauen mit Behinderungen auch weiterhin weniger Lohn erhalten als Männer

allgemein und als Frauen ohne Behinderungen.

- Wir fordern dementsprechend geeignete Maßnahmen, die nicht nur die Förderung der beruflichen Teilhabe von Frauen mit Behinderungen zum Ziel haben, sondern auch eine gleichwerte Entlohnung anstreben.

#### **Karriereplanung und Qualifizierung**

In Artikel 27 (1) e der UN-BRK wird neben der Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten auch spezifisch der berufliche Aufstieg von Menschen mit Behinderungen erwähnt. Um volle Inklusion am Arbeitsmarkt zu gewährleisten ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Karrierechancen

“

**Gleiche Chancen und  
fairer Lohn für Frauen  
mit Behinderungen!**

“

offenstehen wie Menschen ohne Behinderungen. Mit dem NEBA-Betriebsservice steht Personalverantwortlichen in den Unternehmen ein österreichweites Beratungsangebot zur Verfügung. Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen müssen alle Angebote beruflicher Weiterbildung im selben Ausmaß wie Arbeitnehmer:innen ohne Behinderungen zur Verfügung stehen. Hier ist schon jetzt Diskriminierung nach dem BGStG und BEinstG verboten. Trotzdem kommt es in der Praxis sehr oft zu Diskriminierungen. Weiters gibt es bei der Karriereplanung für Menschen mit Behinderungen kaum Unterstützung.

Daher fordern wir:

- Das NEBA-Betriebsservice muss in seinem Angebots-Portfolio für Unternehmen weiter gestärkt und in seinen erweiterten Angeboten finanziell abgesichert sein.
- Weiterbildungsangebote über öffentlich geförderte Institute müssen inklusiv gestaltet werden. Barrierefreiheit muss eine Voraussetzung für öffentliche Finanzierung sein. Die Erfahrungen mit inklusiven Bildungseinrichtungen sollen dazu herangezogen werden.
- Für manche Menschen mit Behinderungen ist berufliche Bildung direkt am Arbeitsplatz zu leisten. Diese Bildung und in Folge auch die notwendige Weiterbildung sind als „training on the job“ mit geeigneten Inputs zu entwickeln.

**Inklusive Weiterbildung  
und barrierefreie  
Berufschancen für alle!**

Allfällige notwendige Unterstützung durch Job-Coaches ist zu gewährleisten.

**Ausbau der ambulanten Versorgung im Bereich Mental Health Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen und ausgrenzunggefährdete Jugendliche**

Gemäß Artikel 26 (1) der UN-BRK haben Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zu treffen „um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Selbstbestimmung, umfassende körperliche, mentale, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Inklusion in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zu diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten umfassende Dienste und Programme zur Vermittlung

von Fähigkeiten und zur Rehabilitation, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste“.

In den vergangenen Jahren wurde im gesamten Netzwerk der beruflichen Assistenz, dessen Zielsetzung die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen und ausgrenzunggefährdeten Jugendlichen ist, ein deutlicher Anstieg psychosozialer Problematiken festgestellt. Aufgrund der hochgradig-psychosozialen belastenden Problemlagen, ist eine erfolgreiche Arbeitsintegration bzw. Ausbildungskarriere oft nicht möglich. Um eine volle und nachhaltige Inklusion zu gewährleisten, ist es daher dringend erforderlich, eine gesundheitliche Rehabilitation vorzuschalten.

Leider fehlt es an flächendeckenden Angeboten zur stationären und ambulanten psychiatrischen Rehabilitation für Jugendliche und junge Erwachsene in gesamt Österreich. Bundesweit wurden nur vier dezentrale Reha-Zentren mit Fokus auf Mental Health (110 Plätze für gesamt Österreich) errichtet. Die faktische Bedarfsszahl an Mental-Reha-Plätzen wird damit leider deutlich unterschritten. Zusätzlich führt die geografische Verteilung der Zentren dazu, dass viele Familien weit entfernt von den Zentren leben, was die Rückbindung in den Alltag und die Nachbetreuung erschwert.

- Angesichts des akut erhöhten Bedarfs fordern wir den Ausbau der ambulanten Versorgung im Bereich

Mental Health Rehabilitation mit Schwerpunkt auf Menschen mit Behinderungen und ausgrenzunggefährdeten Jugendlichen in Österreich.

### **Arbeits(un)fähigkeit**

Wir begrüßen die Novellierung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, durch welche die automatische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zumindest bis zum 25. Lebensjahr ausgesetzt wurde. Allerdings braucht es auch für Personen ab dem 25. Lebensjahr eine Überarbeitung der Gesetzgebung, damit alle Menschen, die das wollen, wirklich arbeiten und zu ihrem Lebensunterhalt beitragen können.

Für jene Personen, die durch die Aussetzung der automatischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bis 25 nun die Möglichkeit eines Arbeitsmarktzuganges haben, braucht es individuell passende Unterstützungsleistungen, sowohl von Seiten des Bundes (AMS und SMS) als auch von Seiten der Bundesländer (zum Beispiel erfolgreiche Qualifizierungsmaßnahmen).

- Um hier eine möglichst effektive Betreuung zu ermöglichen, müssen geeignete Schnittstellen für das personenzentrierte Zusammenwirken der Angebote der drei Systeme (Länder, AMS, SMS) geschaffen und auch mit bedarfsgerechten erweiterten Budgetmittel ausgestattet werden.

# EINHEITLICHE REGELUNGEN

## ZUSAMMENWIRKEN VON BUND UND LÄNDERN

### Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung und Durchlässigkeit für Menschen in Werkstätten

Artikel 27 (1) der UN-BRK hält fest, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Arbeit in Beschäftigungswerkstätten ohne Entlohnung und ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung, welche von Personen, die als arbeitsunfähig gelten und die für ihre Tätigkeit lediglich ein „Taschengeld“ erhalten, verrichtet wird, entspricht nicht der UN-BRK.

Für eine umfassende arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Absicherung für Menschen mit Behinderungen braucht es für arbeitende Personen in Beschäftigungswerkstätten erweiterte Möglichkeiten zu einem begleiteten Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Die UN-BRK bekräftigt in Artikel 27(1) das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, „die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“

Um im Sinne der Wahlfreiheit eine Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu garantieren, müssen „behinderungsbedingte Leistungen mit Einkommen aus Erwerbsarbeit vereinbar gemacht werden, um zu vermeiden, dass sich die Aufnahme einer Erwerbstätig-

keit negativ auf den Erhalt von behinderungsbedingten Leistungen auswirkt“ (Abschließende Bemerkungen des UN-Ausschusses 2023, Punkt 62 d), da der mögliche Verlust von Transferleistungen bei Arbeitsaufnahme die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen erschwert.

Außerdem sind Rückkehrmöglichkeiten in ein Beschäftigungsangebot in Werkstätten im System vorzusehen, sowie Unterstützungsleistungen für eine Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt für alle Menschen mit Behinderungen (auch solche mit einer Arbeitsunfähigkeitsfeststellung) zur Verfügung zu stellen.

- Um eine Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt im Rahmen der Wahlfreiheit der Einzelperson zu ermöglichen, sind Elemente von Supported Employment zu integrieren, namentlich in der Gestaltung von geeigneten Qualifizierungsprogrammen, mit dem Ziel, dass Jahr für Jahr mehr Personen ihren Weg in den ersten Arbeitsmarkt finden.

Mit der aktuellen Novelle des Bundesbehinderten gesetzes vom Juni 2024 und der im Juli 2024 vorgelegten Förderrichtlinie für Projekte „Inklusiver Arbeit“ setzt der Bund ein Zeichen, dass nun Angebote zur Heranführung von Menschen mit hohem und sehr hohem Unterstützungsbedarf an den ersten Arbeitsmarkt in Österreich bundesweit verbessert werden sollen. Die Richtlinie sieht neben dem engen Zusammenwirken auch die

Co-Finanzierung zwischen Bund und Ländern vor.

- Wir begrüßen diesen starken Innovationsimpuls für Menschen mit Behinderung, die bisher ausschließlich in Werkstätten tätig waren sehr und fordern nun mit Nachdruck ein, dass umgehend österreichweit in allen Bundesländern innovative Konzepte zur Umsetzung kommen und zukünftig nachhaltig finanziert werden.

Darüber hinaus erinnern wir an die Empfehlung des UN-Ausschusses 2023: Österreich hat ... „sicher-

zustellen, dass alle Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erhalten, Maßnahmen zur Beseitigung des Geschlechtergefälles bei der Beschäftigung, auch beim Entgelt, zu beschließen und dafür zu sorgen, dass alle Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Arbeitsverträge erhalten oder den Arbeitnehmerstatus zugesprochen bekommen oder als selbstständig anerkannt werden“.

„

**Gleicher Lohn und volle Teilhabe  
für Menschen mit Behinderung!**

“

- Daher braucht es in Österreich verstärkte Anstrengungen für das langfristige Ziel, dass auch Menschen mit Behinderungen, die in Beschäftigungswerkstätten arbeiten, kollektivvertraglich entlohnt und sozialversicherungsrechtlich abgesichert werden, da dies auch Voraussetzung zur Einkommenssicherung durch einen eigenen Pensionsanspruch ist.

### Durchlässigkeit der Angebote von Land und Bund

Alle zur Verfügung stehenden Maßnahmen der beruflichen Inklusion müssen Personen mit Unterstützungsbedarf gleichermaßen zugänglich sein, egal welchem System die Maßnahmen angehören (Länder, AMS, SMS). Eine bedarfsmäßige Durchlässigkeit der Angebote ist notwendig, damit Menschen ohne Risiko an ihrer beruflichen Perspektive arbeiten können.

dabei



# BARRIEREN ENTFERNEN

## WESENTLICHE GRUNDLAGEN

### Definition und Feststellung der Behinderung

Die UN-BRK geht weg von einer medizinisch orientierten Festlegung von Behinderung. Behindert ist eine konkrete Person gemäß der UN-BRK dann, wenn sie aufgrund von Barrieren in der Umwelt nicht am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Damit sind die Regierungen gefordert, solche Barrieren zu beseitigen. Wo das nicht reicht, haben sie sich verpflichtet, aktiv Unterstützung bereitzustellen. Man spricht hier vom sozialen Behinderungsbegriff, dessen Weiterentwicklung der menschenrechtsbasierte Behinderungsbegriff ist, wonach Menschen mit Behinderungen Träger:innen von unveräußerlichen Menschenrechten sind.

Zurzeit gibt es in Österreich je nach Lebenssituation und Kontext unterschiedliche Begutachtungsprozesse (Sonderpädagogischer Förderbedarf, Pflegegeld, Grad der Behinderung nach der Einschätzungsverordnung, Invaliditätspension, Überprüfung der Arbeitsfähigkeit, individuelle Hilfebedarfserhebung, länderspezifische Einstufungen), die alle auf dem medizinischen Modell basieren. Die teils unterschiedlichen Ergebnisse führen oft zu großen Problemen in der Praxis.

In den abschließenden Bemerkungen zur Staatenprüfung Österreichs 2023 vermerkt der UN-Ausschuss

für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Punkt 8 und 9 seine Besorgnis über „eine Vielzahl unterschiedlicher legislativer Ansätze zur Umsetzung des Übereinkommens auf der Bundes- und Länderebene, unter anderem über die sehr unterschiedlichen Begriffe von Behinderung, die häufig auf einem medizinischen Verständnis von Behinderung beruhen,” und empfiehlt, „die österreichischen Gesetze auf der Bundes- wie auf der Länderebene zügig zu novellieren, um das Bundesrecht und das Recht der Länder substantiell miteinander in Einklang zu bringen und mit dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung konform zu machen.“

- In diesem Sinne fordern wir alle derzeit in Österreich bestehenden Feststellverfahren zu einem einzigen Verfahren zusammenzuführen und dieses strikt am menschenrechtlichen Modell von Behinderung auszurichten.

### Datenlage

Unter Artikel 31 der UN-BRK verpflichtet sich Österreich zur „Sammlung geeigneter Informationen, einschließlich statistischer Angaben und Forschungsdaten, die [es] ermöglichen, politische Konzepte zur Durchführung [der UN-BRK] auszuarbeiten und umzusetzen.“ Die verfügbare Datenlage zu Menschen mit Behinderungen in Österreich ist derzeit unzureichend, um diese Verpflichtung zu erfüllen.

‘’

## ***Inklusive Weiterbildung und barrierefreie Berufschancen für alle!***

‘’

Während an unterschiedlichen Stellen Daten zur Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Behinderungen in Österreich erhoben werden (z.B. Anzahl der Begünstigt Behinderten durch das Sozialministeriumsservice, Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gemäß dem AMS, Gesundheitsbefragung der Statistik Austria, Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension, etc.), ist eine sinnvolle Auswertung aufgrund der Diversität der Quellen, der zugrunde liegenden Definitionen, der Überschneidungen, sowie der nicht erfassten Personen zurzeit nicht möglich. Auch der UN-Ausschuss stellt unter Punkt 69 a der Abschließenden Bemerkungen 2023 besorgt fest, „dass schwerwiegende Mängel bei der Erhebung und Veröffentlichung von Daten über die Situation von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, einschließlich Gesundheit, Bildung, Beschäftigung und Justiz, bestehen“.

- Wir fordern daher im Einklang mit der UN-BRK eine

entsprechende Datensammlung und -auswertung, die verbindliche Empfehlungen zur Umsetzung der Konvention und zur Verbesserung der Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich erhält, zu ermöglichen.

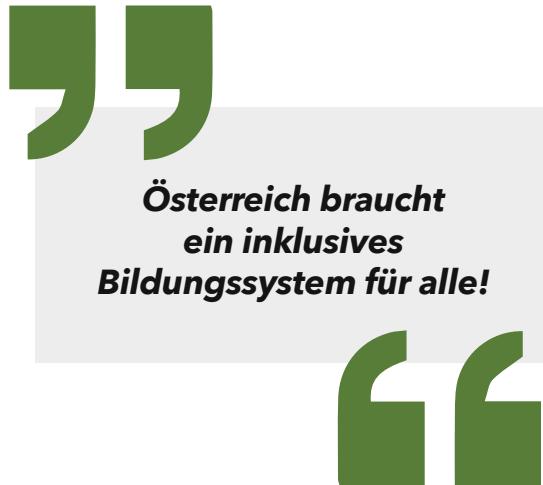
- Zu diesem Zweck bedarf es einer unabhängigen, mit ausreichend Ressourcen ausgestatteten Institution, deren gesetzlich verankerte Aufgabe es ist, sich um Datenzusammenführung, Auswertung inklusive Schlussfolgerungen, Empfehlungen und regelmäßige öffentliche Präsentationen zu kümmern.

### **Inklusive Bildung**

Unter Artikel 24 der UN-BRK verpflichtet sich Österreich dazu, „ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen“ für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Wie aus den Abschließenden Bemerkungen des UN-Ausschusses 2023 hervorgeht, ist Österreich von diesem Ziel noch

weit entfernt.

Punkte, über die der Ausschuss im Bereich Bildung ernsthafte Besorgnis ausdrückt, sind unter anderem Rückschritte im Bereich der inklusiven Bildung, die Priorisierung segregierter Schulen, der Mangel an geschultem Personal im Bereich der inklusiven Bildung, das Fehlen von persönlicher Assistenz- und Un-



terstützungsangeboten für Schulkinder und Studierende mit Behinderungen, das Fehlen eines Rechtsanspruches auf ein 11. und 12. Schuljahr für Schüler:innen mit Behinderungen und der fehlende gesicherte Zugang für bildungswillige junge Men-

schen in allen berufsbildenden Schulen. Weiters kritisiert der Ausschuss unter Punkt 61 f „das Fehlen einer inklusiven beruflichen Orientierung und Ausbildung für Menschen mit Behinderungen, insbesondere junge Menschen mit Behinderungen“.

- Im Einklang mit der UN-BRK und den Bemerkungen des UN-Ausschusses 2023 fordern wir die Entwicklung und Umsetzung eines österreichweiten inklusiven Bildungssystems.
- Um dies zu erreichen, braucht es eine Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern, die Bereitstellung ausreichender Ressourcen und eine Aus- und Weiterbildung für alle Lehrer:innen, die inklusiver Bildung umfassend Rechnung trägt. Vorhandene Studien über wirksame Maßnahmen in einzelnen Regionen können die notwendigen Innovationsprozesse unterstützen.

## Sonderpädagogische Förderbedarfe

Gemäß Artikel 24 (2) d und e der UN-BRK verpflichtet sich Österreich dazu, sicherzustellen, dass „Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre wirksame Bildung zu erleichtern“ und dass „in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Inklusion wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.“

Einer flächendeckenden Verwirklichung dieses Ziels steht derzeit unter anderem die Deckelung der Resourcen für den Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) bei 2,7% durch das Bildungsministerium im Weg. Durch diese Einschränkung können SPF nicht bedarfsgerecht vergeben werden, wodurch nicht alle Kinder die Möglichkeit haben, adäquate Unterstützung zu erhalten.

- Wir fordern somit eine Aufhebung der Deckelung bei der Vergabe von SPF sowie eine bundeseinheitliche Regelung (einheitliche Vergabekriterien, bemessen am individuelle Unterstützungsbedarf), damit alle Kinder mit Behinderungen die ihnen zustehende Unterstützungen für eine inklusive Bildung erhalten können.



Dachverband berufliche Inklusion - Austria

**kurz:** *dabei-austria*  
ZVR 339907988

**Kontakt:**  
Währinger Straße 61/15  
A 1090 Wien  
[office@dabei-austria.at](mailto:office@dabei-austria.at)  
+ 43 (0)650 20 70 111

**Gesamtredaktion:** Michael T. Landschau

**Grafik:** Johanna Kratky

**Medieninhaber:** Dachverband berufliche Inklusion - Austria

**Fotocredits:** *dabei-austria*, adobestock und privat

**Copyright:** Nachdruck nur mit Genehmigung des Medieninhabers

Zitieren mit Angabe der Quelle erwünscht.

