

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
an: ixb1@sozialministerium.gv.at

An das
Präsidium des Nationalrates
via: <https://www.parlament.gv.at/PERK/BET/VPBEST/#AbgabeStellungnahme>

Geschäftszahl: 2025-0.651.617 *Begutachtungsverfahren
Legistik; Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktservicegesetz, das
Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und
das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden*

Stellungnahme zur ob. Begutachtung

Wien, am 25.09.2025

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Dachverband Berufliche Inklusion Austria (*dabei-austria*) ist die bundesweite Vertretung aller Organisationen, die Dienstleistungen im Bereich des Netzwerks Berufliche Assistenz (www.neba.at) anbietet. Ebenso vertritt *dabei-austria* Organisationen, die andere Qualifizierungs- und Beratungsprojekte für Menschen mit Behinderungen sowie für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche anbieten. Von *dabei-austria* werden derzeit rund 220 Projekte vertreten, die im gesamten Bundesgebiet zur Umsetzung gelangen und die in den unterschiedlichsten Mitgliedsbetrieben angesiedelt sind. Die Anzahl unserer Mitgliedsbetriebe liegt bei rund 100. Die Zahl der Teilnahmen liegt etwa bei 110.000.

Als österreichweite Interessensvertretung von Projekten im Bereich „**berufliche Teilhabe**“ wird die geplante Neuregelung zum Anlass genommen, um vor allem auf die **Auswirkungen für Menschen mit Behinderung und auf deren berufliche Situation** hinzuweisen.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und erlauben uns, binnen offener Frist wie folgt Stellung zu nehmen:

Ausgangslage und Grundkonsens:

Hauptzielgruppe Personen mit geringer Qualifizierung.

Das ggstl. Vorhaben sieht die Implementierung der grundlegenden Voraussetzungen einer AMS-Weiterbildungsbeihilfe, insbesondere für weniger qualifizierte Personen vor. Leider ist nach wie vor festzuhalten, dass **Menschen mit Behinderungen oder ausgrenzungsgefährdete Jugendliche** in vermehrtem Ausmaß zu dieser Gruppe zu zählen sind.

Die berufliche Weiterentwicklung und der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt haben für diese Zielgruppe höchste Priorität. Entsprechend wichtig ist es, ihnen möglichst umfassenden Zugang

zu Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen – denn ihre Chancen auf Qualifizierung und nachhaltige Inklusion in den Arbeitsmarkt können nicht hoch genug angesetzt werden.

Zielgruppe der Arbeitnehmer:innen generell.

Beihilfen zur Förderung der Beschäftigung und zur Qualifizierung von Arbeitnehmer:innen sind natürlich grundsätzlich zu begrüßen. Arbeitsmarktpolitische Instrumente erfüllen eine zentrale Rolle bei der Sicherung und Weiterentwicklung beruflicher Teilhabe.

Tatsache ist jedoch, dass in den Mitgliedsbetrieben von **dabe-i-austria** zahlreiche engagierte Projektmitarbeiter:innen tätig sind, die selbst als potenzielle Beihilfenbezieher:innen einzustufen wären – insbesondere im Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen. Gerade im Bereich der beruflichen Inklusion ist kontinuierliche Weiterbildung unverzichtbar, um fachliche Standards zu sichern, Entwicklungen gerecht zu werden und individuelle Potenziale optimal zu nutzen.

Stellungnahme:

Zur deklarierten Treffsicherheit und den verstärkten Anforderungen des neuen Modells dürfen wir an dieser Stelle - eingangs zur Arbeitnehmer:innenperspektive (Menschen mit Behinderungen) wie folgt festhalten:

I) Zur Voraussetzung „Arbeitsverhältnis dauert bereits 12 Monate“.

Die aktuell vorgesehene Voraussetzung, dass ein Arbeitsverhältnis bereits seit mindestens zwölf Monaten bestehen muss, stellt insbesondere für Menschen mit Behinderungen sowie für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche eine hohe Einstiegshürde dar. Gerade diese Zielgruppen haben aufgrund struktureller Benachteiligung und fehlender arbeitsmarktpolitischer Chancengleichheit oft keinen stabilen Zugang zu längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Viele Beschäftigungen sind befristet, unterbrochen oder finden in prekären Rahmenbedingungen statt.

➤ Vorschlag:

Die zeitliche Zugangsvoraussetzung sollte für benachteiligte Gruppen – insbesondere Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche – deutlich gesenkt oder gänzlich gestrichen werden.

Begründung:

Ein niedrigerer Zugangsschwellenwert würde den frühzeitigen Einstieg in Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Das erhöht die Chancen auf nachhaltige Integration und verhindert den Verlust von Potenzialen in einer besonders sensiblen Zielgruppe.

II) Anmerkung zum „Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme“

Aktuell ist vorgesehen, dass eine Weiterbildungsmaßnahme ein Mindestausmaß von 20 Wochenstunden (bzw. 16 Wochenstunden bei Betreuungspflichten) bzw. ein Studium im Umfang von 20 ECTS (bzw. 16 ECTS bei Betreuungspflichten) umfassen muss.

Diese Regelung stellt für **Menschen mit Behinderungen oft eine nicht erfüllbare Zugangsvoraussetzung** dar – etwa aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen, reduziertem Belastungsvermögen oder fehlender barrierefreier Angebote im Weiterbildungsbereich.

➤ Vorschlag:

Zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sollte auch beim erforderlichen zeitlichen Mindestumfang der Weiterbildung eine Ausnahmeregelung vorgesehen werden – etwa durch eine flexiblere Mindeststundenzahl oder individuell adaptierbare Modelle.

Begründung:

Eine gelinder gefasste Vorgabe würde es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, schrittweise - und an ihre Lebensrealität angepasst - an beruflicher Qualifizierung teilzunehmen. Dies **erhöht ihre Chancen auf nachhaltige Integration** in den Arbeitsmarkt, ohne sie durch rigide Vorgaben von vornherein auszuschließen.

III) Fehlender Rechtsanspruch auf Beihilfe – Bedarf an rechtlicher Absicherung.

Im aktuell geplanten Modell ist **kein Rechtsanspruch** auf die Beihilfe vorgesehen. Es ist daher zu befürchten, dass auch die noch zu erlassende Richtlinie keine Rechtsschutzinstrumente enthalten wird – bzw. aus rechtlicher Sicht nicht enthalten muss. Gerade für Menschen mit Behinderungen, die ohnehin in vielen Bereichen mit Zugangshürden konfrontiert sind, ist dies besonders problematisch: Sie zählen zu einer überschaubaren, aber strukturell benachteiligten Zielgruppe, für die **verlässliche und rechtlich abgesicherte Förderzugänge** besonders wichtig sind.

➤ Vorschlag:

Es sollte geprüft werden, ob für Menschen mit Behinderungen ein eigener, rechtlich fixierter Anspruch auf Beihilfe geschaffen werden kann – beispielsweise durch eine spezielle Regelung innerhalb der Richtlinie oder ergänzende gesetzliche Bestimmungen.

Begründung:

Ein klar definierter Anspruch würde Rechtssicherheit schaffen, individuellen Förderbedarf absichern und die Gefahr willkürlicher oder uneinheitlicher Entscheidungen reduzieren. Zugleich würde er den Grundsätzen der **Gleichstellung und Teilhabe** entsprechen, wie sie sowohl in der **UN-Behindertenrechtskonvention** als auch in nationalen Inklusionsstrategien verankert sind.

IV) Perspektive UNTERNEHMEN.

Es ist vorgesehen, dass Unternehmen künftig einen finanziellen Zuschuss in Höhe von 15 % verpflichtend leisten sollen – konkret bei Arbeitnehmer:innen mit einem Bruttogehalt von derzeit 3.225 Euro oder mehr.

Grundsätzlich ist nachvollziehbar, dass Betriebe von der Höherqualifizierung ihrer Mitarbeiter:innen profitieren können – etwa durch gesteigerte Produktivität, Innovationskraft oder bessere Fachkräftebindung.

Allerdings ist bei der Umsetzung dieses Arbeitgeber:innenbeitrages **eine Differenzierung nach Art und Struktur der Unternehmen dringend erforderlich:**

- **Klein- und Mittelbetriebe (KMU) sowie gemeinnützige Organisationen** verfügen häufig nicht über dieselben finanziellen Spielräume wie große, gewinnorientierte Unternehmen.
- Insbesondere **Trägerorganisationen im Sozial- und Bildungsbereich** sind oft stark durch öffentliche Förderlogiken gebunden, was Zusatzkosten schwer kompensierbar macht.

Empfehlung:

Es sollte geprüft werden, inwieweit **Ausnahmen, Staffelungen oder Ausgleichsmechanismen** für bestimmte Unternehmensgruppen vorgesehen werden können.

➤ **Entlastung für Arbeitgeber:innen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen.**

Arbeitgeber:innen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen und damit ihre gesetzlich vorgesehene Beschäftigungsquote erfüllen, leisten einen **wesentlichen Beitrag zur Inklusion** und zur Umsetzung der Ziele des Behinderteneinstellungsgesetzes. Diese Unternehmen sollten nicht zusätzlich finanziell belastet werden, etwa durch verpflichtende Arbeitgeber:innenzuschüsse im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen.

Empfehlung:

Für diese Betriebe sollte eine Reduktion bzw. vollständige Ausnahme vom vorgesehenen 15 %-Zuschuss zur Weiterbildung geprüft werden.

Eine solche Regelung wäre nicht nur gerecht, sondern würde auch **ein wichtiges Signal setzen**: Unternehmen, die sich aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen einsetzen, sollen **stärkere Anreize und keine zusätzlichen Hürden** erfahren. Dies wäre aus Sicht der Gleichstellungspolitik und unter dem Aspekt der Vorbildwirkung ein sinnvoller und wirkungsvoller Schritt.

➤ **Auswirkungen auf gemeinnützige Mitgliedsbetriebe und Inklusionsprojekte.**

Unser Fokus richtet sich auf die zahlreichen Projektmitarbeiter:innen in den gemeinnützig arbeitenden Mitgliedsbetrieben von **dabei-austria** sowie auf die dort umgesetzten geförderten Inklusionsprojekte.

Vor dem Hintergrund bestehender Förderlogiken ist davon auszugehen, dass die geplante Regelung zum Arbeitgeber:innenzuschuss bei Weiterbildung **für projektumsetzende Trägerbetriebe äußerst nachteilig** wirken könnte. In der Praxis werden diese Projekte in der Regel durch Fördermittel des Sozialministeriumservice (SMS) finanziert. Die zu erwartenden Auswirkungen auf Förderverträge, insbesondere im Hinblick auf förderbare (Personal-)Kosten, sind vorhersehbar: **Die zusätzlichen Kosten durch den verpflichtenden Zuschuss müssten von den Förderwerber:innen selbst getragen werden.**

Aus unserer Sicht bleibt in solchen Fällen nur die **Restkostenpauschale** als mögliche Abdeckung – ein Instrument, das jedoch **zuletzt merklich gekürzt wurde**. Ein zusätzlicher finanzieller Puffer ist nicht vorhanden, zumal der Druck durch die **aktuellen Einsparungsvorgaben im Projektbereich** weiter steigt.

Risiko:

In der Praxis könnte dies dazu führen, dass **Weiterbildungen gar nicht mehr angeboten werden können oder nur noch in einem „unternehmensangepassten“ Ausmaß**, das sich an der Finanzierbarkeit und nicht am tatsächlichen Qualifizierungsbedarf orientiert. Ein solcher Rückschritt wäre im Bereich der beruflichen Inklusion kontraproduktiv und nicht im Sinne der Zielgruppen.

Besonderer Hinweis:

Unsere gemeinnützig arbeitenden Mitgliedsbetriebe stehen ohnehin unter hohem finanziellem Druck – nicht zuletzt aufgrund schwacher Konjunktur und eines angespannten Budgetrahmens. Sie übernehmen als verlängerte Hand des Staates zentrale Aufgaben im Bereich der sozialen und beruflichen Teilhabe und gelten als verlässlicher Garant für nachhaltige Inklusion.

Diese gesellschaftlich wichtige Rolle darf nicht durch zusätzliche finanzielle Belastungen gefährdet werden.

➤ Forderung:

Jegliche zusätzliche finanzielle Belastung für projektumsetzende gemeinnützige Mitgliedsbetriebe sollte aktuell unbedingt vermieden werden. Ein entsprechender Ausnahmetatbestand bzw. eine kompensatorische Regelung ist dringend notwendig, um die kontinuierliche Qualifizierung und die langfristige Wirksamkeit von Inklusionsprojekten abzusichern.

FAZIT

Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen.

Ausnahmeregelungen von den derzeit vorgesehenen strikten Zugangsvoraussetzungen sind insbesondere für Menschen mit Behinderungen sowie für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche aus unserer Sicht nicht nur gerechtfertigt, sondern im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zwingend erforderlich. Diese Gruppen benötigen gezielten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen – ohne zusätzliche Hürden.

Aus Sicht der Unternehmen.

Gemeinnützig arbeitende Betriebe im Bereich der beruflichen Inklusion und auch jene Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen angestellt haben, dürfen ökonomisch nicht weiter belastet werden. Die Möglichkeit, über betrieblich tragbare und strategisch sinnvolle Vereinbarungen zur Weiterbildung zu entscheiden, muss gewahrt bleiben – besonders in wirtschaftlich angespannten Zeiten.

Wir hoffen, mit diesen Ausführungen einen konkreten Einblick in die Auswirkungen auf die Projektlandschaft sowie auf die besonderen Rahmenbedingungen unserer Mitgliedsbetriebe gegeben zu haben.

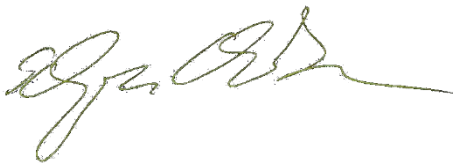
Menschen, die im Rahmen geförderter Projekte an beruflicher Inklusion arbeiten, benötigen besondere Aufmerksamkeit – ebenso wie Menschen mit Behinderungen, die am ersten Arbeitsmarkt tätig sind und eine Weiterbildung anstreben. Sie alle dürfen nicht zwischen strukturellen Anforderungen und betrieblichen Abwägungen aufgerieben werden.

Daher plädieren wir für eine selbstbestimmte, chancengerechte Weiterbildungsoption, die unabhängig von strategischen oder finanziellen Überlegungen der Unternehmen zugänglich ist – insbesondere für benachteiligte Zielgruppen.

Wir bitten um Berücksichtigung der oben angeführten Aspekte im weiteren Umsetzungsprozess und stehen für Rückfragen oder vertiefende Gespräche jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

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



Mag. Manuela Halvax, Fachreferentin Recht & Grundlagenarbeit **dabei-austria**



Dachverband berufliche Inklusion - Austria

Währinger Straße 61/15
A-1090 WIEN
+43 650 20 70 111
office@dabei-austria.at
www.dabei-austria.at
ZVR 339907988