1. Auflage



Wissenswertes

rund um Behinderung und Rehabilitation







AMS
Arbeitsmarktservice

Wissenswertes rund um Behinderung und Rehabilitation



IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:

Arbeitsmarktservice Österreich,
Abteilung Service für Arbeitskräfte (SFA)
Treustraße 35-43, 1200 Wien | www.ams.at
1. Auflage | Stand: Dezember 2021

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag[a] Bettina Huber (SFA)
bettina.huber@ams.at

Manfred Kendlbacher (SFA)
manfred.kendlbacher@ams.at

Grafik: Viqar Ali, Werbekunst, 3430 Tulln

Bilder: AMS/DoRo Filmproduktion / Fotolia / Adobe Stock

LEGENDE

Dokumentennavigation

Sprung innerhalb des Dokuments vorwärts

Sprung innerhalb des Dokuments zurück

Externe Links

Verknüpfung zum AMS-Intranet

Verknüpfung zu einer externen Website

© FOTOLIA.COM

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ... 9

1 Grundlagen und Gesetze ... 11

1.1 Welche gesetzlichen Regelungen gibt es? ... 11

1.2 AMS gesetzliche Regelungen und Normen ... 11

1.2.1 Gesetzliche Bestimmungen im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) ... 11

1.2.2 AMS Normen (KP1-Richtlinie) ... 12

1.3 Diskriminierungsschutz ... 13

1.3.1 Der Behindertenanwalt ... 14

1.4 UN Behindertenrechtskonvention ... 14

1.5 Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020, 2021–2030 ... 15

1.6 Wie wird Behinderung definiert? ... 16

1.7 Bericht über die Lage der Menschen mit Behinderung ... 16

1.8 Barrierefreiheit ... 16

1.8.1 Erwachsenenbildung barrierefrei ... 17

1.8.2 Arbeit barrierefrei ... 18

1.8.3 Integrative Betriebe ... 19

1.8.4 Weiterführende Links ... 20

2 Das Sozialministeriumsservice (SMS) ... 22

2.1 Grad der Behinderung als Fördervoraussetzung ... 22

2.2 Überblick Förderungen ... 23

2.2.1 Lohnförderungen ... 23

2.2.2 Arbeit und Ausbildung ... 25

2.2.3 Förderung von Investiven Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit (SMS) ... 28

2.3 Arbeitsmarktprojekte des SMS ... 29

2.3.1 NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz ... 29

2.3.2 Ausbildung bis 18 ... 29

3 AMS Regelungen zu Gebärdensprachdolmetschkosten ... 31

3.1 Gebärdendolmetschkosten im eignen Wirkungsbereich ... 31

3.1.1 AMS Termin mit Gebärdendolmetscher_in ... 31

3.1.2 Organisation der gebärdensprachlicheren Kommunikation bei geplanten AMS-Terminen ... 32

3.1.3 Einrichtungen mit gebärdensprachlichen Kommunikationsleistungen (für AMS kostenlos) ... 32

3.1.4 Anruf in SEL ... 32

3.1.5 Gebärdendolmetsch mit Einzelabrechnung ... 33

3.1.6 Finanzielle Abwicklung Gebärdensprachdolmetsch – im eigenen Wirkungsbereich (Präliminarien) ... 33

3.1.7 Aufgabe AMS-Berater_in bei der Honorarabrechnung ... 34

4 Das BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum ... 35

4.1 Zielgruppe BBRZ ... 36

5 AMS Druckwerke ... 37
5.1 Broschüre „Rund um Arbeit und Behinderung“ ... 37
5.2 15 Frauen mit Behinderung – 15 Wege zur Arbeit ... 37
5.3 Ich will arbeiten – Broschüre für Menschen mit Lernschwierigkeiten ... 38

6 Fachliche Fragen zur Vermittlung ... 39
6.1 Vermittlungseinschränkung frühzeitig erkennen ... 39
6.2 Jobvermittlung mit Einschränkungen – Alternativen finden ... 39
6.2.1 Erweiterte Suche im BIS – Berufsprofile, Matching und Aufruf über PST ... 39

7 Abklärung der Arbeitsfähigkeit – Kompetenzzentrum Begutachtung ... 45
7.1 Klärung der Arbeitsfähigkeit ... 45
7.1.1 Beauftragung der Untersuchung ... 45
7.1.2 REHAnet ... 46
7.1.3 Das medizinische Gutachten und die chefärztliche Stellungnahme ... 49
7.2 Abklärung von gesundheitlichen Einschränkungen ohne Zweifel an „genereller Arbeitsfähigkeit“ ... 53

8 Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension – allgemein ... 54
8.1 Leistungen aus dem Pensionsverfahren – Überblick ... 54
8.2 Versicherungsfall ... 54
8.3 Wartezeit ... 55
8.3.1 Abklärung der Arbeitsfähigkeit im Auftrag des AMS, wenn im Pensionsverfahren die Wartezeit nicht geklärt oder nicht erfüllt ist ... 55
8.4 Berufsschutz ... 56
8.4.1 Berufsschutz für berufliche Maßnahmen der Rehabilitation ... 56
8.5 Berufsschutz nicht erfüllt ... 57
8.5.1 Härtefallregelung ... 57
8.5.2 Tätigkeitsschutz ab Vollendung des 60. Lebensjahres ... 57
8.5.3 Originäre Invalidität ... 57
8.5.4 Rehabilitation – jeder Antrag auf Invaliditätspension = erstmals Antrag auf Rehabilitation ... 58
8.6 Was bedeutet Berufsunfähigkeit? ... 58
8.6.1 Berufsunfähigkeit mit Berufsschutz (§273/1 ASVG) ... 58
8.6.2 Berufsunfähigkeit ohne Berufsschutz (§273/2 ASVG) ... 59
8.7 Was bedeutet Invalidität? ... 59
8.7.1 Invalidität bei Ausübung erlernter (angelernter) Berufe ... 59
8.7.2 Invalidität bei Ausübung nicht erlernter (nicht angelernter) Berufe ... 60
8.7.3 Antrag auf Feststellung ob Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt (bei Beschäftigung) ... 60

9 Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension Geburtsjahrgänge bis 1963 ... 61
9.1 Rehabilitation vor Pension (bis Jahrgang 1963) ... 61

10 Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension – Geburtsjahrgänge ab 1964 ..... *62*
10.1 Rehabilitationsgeld *63*
10.1.1 Mitwirkungspflicht *64*
10.1.2 Rehabilitationsgeld und AMS *64*
10.2 Umschulungsgeld *64*
10.2.1 Mitwirkungspflicht *65*
10.2.2 Umschulungsgeld und AMS *65*

11 Rehabilitation im Pensionsverfahren *68*
11.1 Kompetenzzentrum Begutachtung *68*
11.2 Berufskundliches Gutachten (Reintegrationsprognose) *68*
11.3 Berufliche Rehabilitation mit Rechtsanspruch *68*
11.3.1 Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation und Qualifikationsschutz *69*
11.3.2 Übergangsgeld in der gesetzl. verpflichtenden Rehabilitation *69*
11.3.3 Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bei Umschulungsgeld und Rehabilitationsgeld *69*
11.4 Medizinische Rehabilitation *69*
11.5 Feststellungen im (Ablehnungs-)Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt *70*
11.5.1 18-Monate-Frist bei einem neuerlichen Pensionsantrag *70*
11.5.2 Die 18-Monate-Sperrfristregel in Verbindung einer „freiwilligen“ Rehabilitation – entfällt seit Oktober 2021 ..... *70*

12 Änderungen durch SRÄG und SVÄG *71*
12.1 Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG) *71*
12.1.1 Budgetäre Beteiligung der PVA an der beruflichen Wiedereingliederung von Personen nach Rehab-/Umschulungsgeldbezug *71*
12.2 Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2017 (SVÄG) *71*
12.2.1 Erleichterter Zugang zur beruflichen Rehabilitation mit Umschulungsgeld *72*
12.2.2 Einbeziehen von berufliche Wiedereingliederungsangeboten bereits in der medizinischen Rehabilitation mit Rehabilitationsgeld *72*
12.2.3 Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im erlernten Beruf durch Ausbau der medizinisch beruflich orientierten Rehabilitation (MBOR) *72*
12.2.4 Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit (§143d ASVG) *73*

13 Pensionsverfahren (Bescheide) und AMS *74*
13.1 Feststellungsantrag auf Arbeitsunfähigkeit §367 ASVG *74*
13.2 Kund_in sucht um I/BU-Pension an *74*
13.3 Bescheid der Pensionsversicherung: es liegt [drohende] „Arbeitsunfähigkeit“ (Invalidität/Berufsunfähigkeit) vor *75*
13.3.1 Dauerhafte/befristete I/BU-Pension *75*
13.3.2 (Befristete) Invalidität mit medizinischer Rehabilitation und Rehabiltationsgeld *75*
13.3.3 (Dauerhafte) Invalidität mit beruflicher Rehabilitation und Umschulungsgeld *76*
13.3.4 Drohende Invalidität mit beruflicher Rehabilitation und Umschulungsgeld *76*
13.4 Bescheid der Pensionsversicherung: Arbeitsfähigkeit liegt vor *77*

13.5 **Pensionsverfahren bei ausbezogen Krankengeldbezug („Ausgesteuert“)** ... *77*
13.5.1 Ausgesteuerte Person im aufrechten Dienstverhältnis: Pensionsvorschuss ... *77*
13.5.2 Ausgesteuerte/arbeitslose Person in einer Heil-/Pflegeanstalt untergebracht: Pensionsvorschuss ... *78*
13.6 **Arbeitslosmeldung nach Rehabilitationsgeld (Leistungen aus Arbeitsunfähigkeit)** ... *78*
13.6.1 Entziehung des Rehabilitationsgeldes aufgrund Arbeitsfähigkeit ... *78*
13.6.2 Entzug des Rehabilitationsgeldes – ohne dass Arbeitsfähigkeit festgestellt wurde. ... *79*

14 „Freiwillige“ Berufliche REHA ... *80*
14.1 **Wann wird eine Berufliche REHA durchgeführt?** ... *81*
14.2 **Rehabilitationsberatung** ... *81*
14.2.1 Antrag auf freiwillige berufliche Rehabilitation und Bewilligungsverfahren (PVA) ... *81*
14.2.2 Antrag auf freiwillige berufliche Rehabilitation und Bewilligungsverfahren (AUVA) ... *82*
14.3 **Übergangsgeld** ... *82*
14.3.1 Die 18-Monate-Sperrfristregel in Verbindung einer „freiwilligen“ Rehabilitation – entfällt seit Oktober 2021 ... *82*
14.4 **Anspruch auf berufliche Rehabilitation (PVA) Berufsschutz** ... *82*
14.4.1 Erweiterter Anspruch auf Berufsqualifizierung für Personen ohne Berufsschutz (R4I) ... *83*
14.4.2 Anspruch auf berufliche Rehabilitation von Personen ohne Berufsschutz ... *83*
14.4.3 Überblick – Voraussetzungen für berufliche Rehabilitation ... *84*
14.5 **Berufliche REHA und AMS** ... *84*
14.5.1 Kooperationsvereinbarung des AMS mit den Sozialversicherungsträgern (Hauptverband): 2004 ... *85*
14.5.2 Rahmenvereinbarung mit der Pensionsversicherung (IP-Neu) ... *85*
14.6 **Zielgruppen der beruflichen Rehabilitation** ... *86*
14.7 **Ablauf der beruflichen Rehabilitation** ... *86*
14.8 **Teamberatung in der beruflichen Rehabilitation** ... *87*
14.9 **Kostenaufteilung in der beruflichen Rehabilitation** ... *88*
14.9.1 AMF – Kostenbeteiligungsanfragen (Förderfall) ... *88*
14.10 **PST Dokument „REHA Verlauf“** ... *89*
14.11 **Reha ALG – 78 Wochen Bezugsdauer** ... *89*

15 Pensionsversicherungsanstalt (PVA) ... *90*
15.1 **Rehabilitationsleistungen und Übergangsgeld PV** ... *91*

16 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt – AUVA ... *93*
16.1 **Übergangsgeld AUVA** ... *93*

17 Menschen mit Behinderung(en) – PST Regelungen ... *95*
17.1 **Art der Begünstigung im PST und A-Text** ... *95*
17.2 **AMS „A“ Codierung. Was bedeutet diese?** ... *96*
17.3 **Unter welchen Umständen ist „Verm-Post N“?** ... *96*

18 fit2work ... 97
18.1 Personenberatung ... 97
18.1.1 Wiedereingliederungsteilzeit für Beschäftigte (1.7.2017) ... 97
18.2 fit2work – Betriebsberatung ... 98

19 Rund um den Begriff Behinderung ... 99
19.1 Welche Arten der Behinderung werden unterschieden? ... 99
19.2 Wer sind begünstigte Behinderte? ... 99
19.3 Wer gilt nicht als begünstigt behindert? ... 99
19.4 Welche Folgen hat eine „Begünstigung"? ... 99
19.4.1 Verzicht auf Status „Begünstigt behindert" ... 100
19.5 Wer sind begünstigbare Behinderte? ... 100
19.6 Was ist ein Behindertenpass? ... 100
19.7 Wie erhält man den Behindertenpass? ... 100
19.8 Behindertenpass im AMS versus Begünstigbarkeit ... 101
19.9 Gilt der erweiterte Kündigungsschutz auch für Behindertenpassinhaber_innen? ... 101
19.10 Wie wird der Grad der Behinderung festgestellt? ... 101
19.11 Was versteht man unter dem Gesamtgrad der Behinderung? ... 102
19.12 Was ist die Einschätzverordnung? ... 102

20 Schutzbestimmungen für begünstigte Behinderte ... 103
20.1 Was bedeutet der erhöhte Kündigungsschutz? ... 103
20.2 Motivkündigungsschutz ... 103
20.3 Was versteht man unter Entgeltschutz? ... 104
20.4 Gibt es für Behinderte automatisch einen Zusatzurlaub? ... 104
20.5 Was versteht man unter Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe? ... 104

21 Übergreifende Politikfelder – Behinderung und Rehabilitation ... 106
21.1 Was versteht man unter Rehabilitation bzw. Gleichstellung (Inklusion)? ... 106
21.1.1 Allspartenservice ... 106
21.2 Förderungen für Arbeitnehmer_innen zur beruflichen Rehabilitation ... 107

22 Unterstützungen für Menschen mit Behinderung ... 108
22.1 Spezielle Unterstützungen nach Art der Behinderung ... 108
22.1.1 Sehbehinderte Menschen ... 108
22.1.2 Gehörbehinderte Menschen ... 108
22.1.3 Rollstuhlfahrer_innen sowie schwerst gehbehinderte Menschen ... 108
22.2 Arbeitsassistenz ... 109
22.3 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ... 109
22.4 Beschäftigungsprojekte ... 110
22.4.1 Integrative Betriebe ... 110
22.5 Job-Coaching ... 112
22.6 Jugendcoaching ... 112

22.7 AusbildungsFit ... 112
22.8 Projekte für Jugendliche und junge Erwachsene ... 113

23 Unterstützung für Unternehmen zur Inklusion ... 115
23.1 Förderungen des AMS und des SMS bei Anstellung von Personen mit Behinderung ... 115
23.1.1 Überblick über die Förderungen und Vorteile für die Unternehmen ... 115
23.1.2 AMS-Eingliederungsbeihilfe ... 116
23.2 Unterstützung der Lehrausbildung (AMS) ... 116
23.2.1 Verlängerte Lehre und Teilqualifizierung (ehemals: Integrative Berufsausbildung) ... 116
23.2.2 Überbetriebliche Lehrausbildung gem. § 30b BAG ... 119
23.2.3 Ordentlicher Berufsschulbesuch für Personen in sonstigen Maßnahmen des AMS gem. §30b (5) BAG ... 120
23.3 Gründerberatung für Menschen mit Handicap (Wien, Steiermark) ... 121
23.3.1 Hilfe zur wirtschaftlichen Selbständigkeit (Gründung) ... 121
23.3.2 Hilfe zur Überbrückung für Selbständige ... 122

24 Unterstützung von Personen zur Qualifikation und Gesundheit ... 123
24.1 Ausbildungsbeihilfen des SMS (Schule, Studium u.a.) ... 123
24.2 Unterstützungsfonds für Gesundheitsmaßnahmen ... 123
24.3 AMS Qualifizierungsprogramme ... 123
24.3.1 Derzeit keine speziellen Programme für Menschen mit Behinderung ... 124

25 Selbstbedienungsangebote des AMS ... 125
25.1 eJob-Room ... 125
25.2 eAMS Konto ... 125
25.3 Videoberatung ... 125

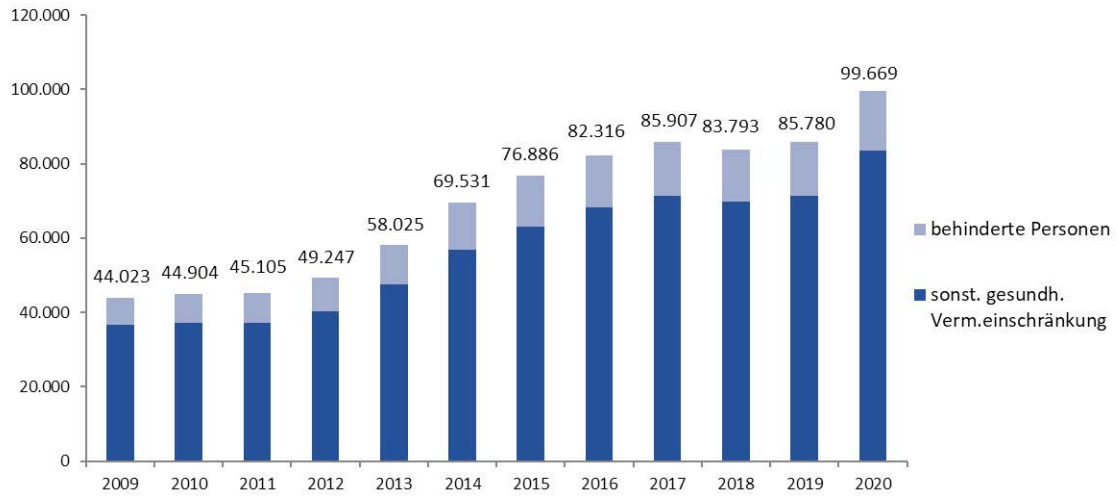
26 „REHA“ Beratung im AMS ... 126
26.1 Erstkontakt ... 126
26.2 Vermittlung auf einen Arbeitsplatz/Matching ... 128
26.2.1 Nutzen der Möglichkeiten des BIS-Kompetenzen für die Jobsuche ... 130
26.3 Vereinbarungen treffen und einhalten ... 130
26.4 REHA Beratung braucht Zeit ... 131
26.5 Persönliche Anforderungen ... 131
26.6 Weiterbildung ... 132
26.6.1 Überregional-Grundausbildung für zukünftige REHA Berater_innen ... 132
26.6.2 Sensibilisierung im Rahmen der Fachmodule in der GSA ... 133
26.6.3 REHA-Kongress ... 133
26.6.4 Regionale Fortbildungsangebote ... 133

27 Wissensmanagement REHA ... 134

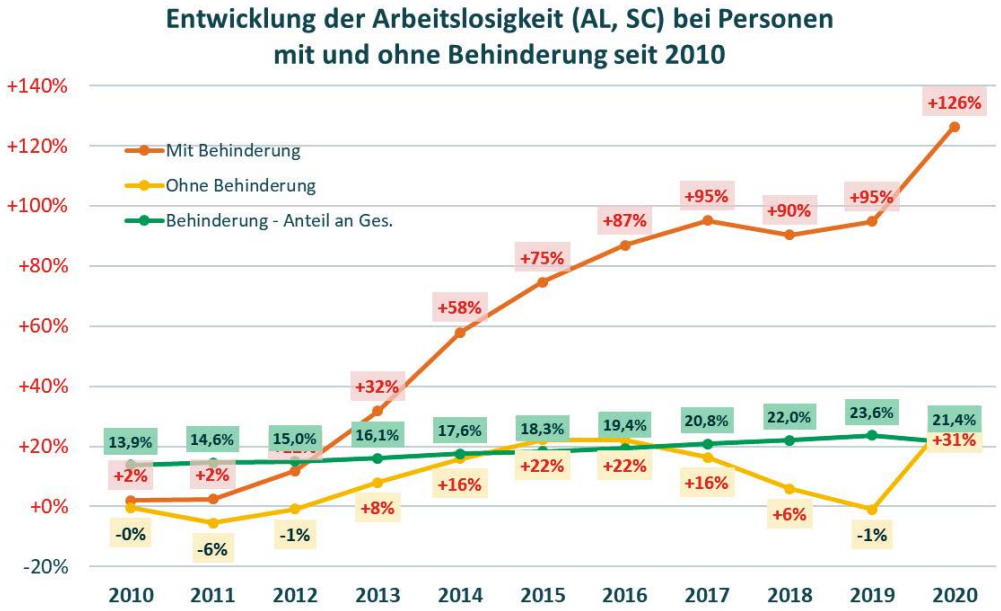
© FOTOLIA.COM

Einleitung

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit „Behinderung“ (gesetzlich festgestellte Behinderung und vom AMS festgellte gesundheitliche Vermittlungseinschränkung) zeigt seit Jahren einen kontinuierlichen Anstieg.



Während die Arbeitslosigkeitsentwicklung bei Personen ohne „Behinderung“ der Wirtschaftsentwicklung folgt ist diese Entwicklung bei Personen mit „Behinderung“ davon weitgehend entkoppelt und zeigt dementsprechend auch eine anteilmäßige Steigerung von 14 % (2010) auf 24 % (2019/2021) an der gesamten Arbeitslosigkeit.



Gesundheitliche Probleme wirken sich somit stark auf die Beteiligungschancen am Arbeitsmarkt aus. 2020 waren insgesamt 165.359 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitslosigkeit betroffen. Das bedeutet einen Anstieg um 4.128 bzw. 2,6 %. Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen behinderten Personen im engeren Sinne (behindert nach Landesbehinderten- bzw.

Behinderteneinstellungsgesetz oder Behindertenpass) blieb in etwa auf Vorjahresniveau. Die Dauer der Arbeitslosigkeit von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist um 90 Tage länger als jene von Arbeitsuchenden ohne gesundheitliche Einschränkungen.

Globale Daten über die gesundheitliche Beeinträchtigung der österreichischen Wohn- und Erwerbsbevölkerung werden nur unregelmäßig erhoben.

Laut Statistik Austria gaben im Jahr 2015 19,3 % der österreichischen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren in Privathaushalten an, durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung eingeschränkt zu sein. 95 % dieser Personen waren bereits länger als ein halbes Jahr gesundheitlich beeinträchtigt. Somit gaben 18,4 % der Befragten eine dauerhafte Beeinträchtigung an, das sind hochgerechnet 1,34 Mio. Personen der österreichischen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren in Privathaushalten.

Die Daten der Sitzung der *Begleitgruppe zum Nationalen Aktionsplan Behinderung* gehen von einem höheren Anteil an Menschen mit Behinderung aus: „20,5 % aller Befragten gaben eine dauerhafte Beeinträchtigung an, das waren 2008 hochgerechnet 1,7 Mio. Personen der österreichischen Wohnbevölkerung in Privathaushalten." (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2013).

Die Mikrozensus Erhebung 2015 zeigt deutlich, dass Menschen mit Behinderung häufiger einen **geringeren Bildungsabschluss** als Personen ohne Beeinträchtigung haben. 30,3 % der behinderten Personen (gegenüber 20,8 % der nicht behinderten Personen) haben nur einen Pflichtschulabschluss. 54,9 % der Personen mit Behinderungen (gegenüber 46,7 % der nicht behinderten Personen) haben eine Lehre bzw. berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen. Lediglich 14,8 % der Personen mit Behinderungen (gegenüber 32,4 % der Personen ohne Behinderungen) weisen einen Abschluss einer höheren Schule bzw. Hochschule auf.

Behinderte Männer haben wesentlich häufiger mittlere Bildungsabschlüsse als Frauen in gleicher Situation, unterscheiden sich aber nicht hinsichtlich der Häufigkeit von Abschlüssen einer Hochschule oder höheren Schule. 65,0 % der dauerhaft beeinträchtigen Männer hatten eine Lehre bzw. Berufsbildende Mittlere Schule abgeschlossen (45,7 % der Frauen), hingegen wiesen 39,5 % der Frauen und 20,1 % der Männer lediglich einen Pflichtschulabschluss auf. Sowohl Männer als auch Frauen mit dauerhafter Beeinträchtigung hatten zu 14,8 % eine höhere Schule oder Hochschule abgeschlossen.

Das Behindertenrecht und das Sozialversicherungsrecht (inkl. AMSG) ist darauf ausgerichtet (Dienst-) Leistungen und Förderungen dafür bereit zu stellen, um den betroffenen Personen möglichst gleiche Chancen auf Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft zu ermöglichen.

Arbeit hat in unserer Gesellschaft einen besonders großen Stellenwert. Die Beschäftigung dient nicht nur dazu, den Lebensunterhalt zu verdienen, sondern es ermöglicht, ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben zu führen. Dem AMS kommt dahingehend eine wichtige Aufgabe zu und kann den betroffenen Menschen mit seinen Leistungen wichtige Unterstützung bieten.

© FOTOLIA.COM

1 Grundlagen und Gesetze

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

„Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten."

(Art. 7 Abs. 1 Bundesverfassungs-Gesetz, B-VG)

1.1 Welche gesetzlichen Regelungen gibt es?

Mit 1. Jänner 2006 ist das Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten (BGBl. I Nr. 82/2005). Dieses Gesetzespaket bringt ein Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung in vielen Lebensbereichen mit sich und ist insbesondere in nachfolgenden novellierten Gesetzen verankert

- **dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG),**
- **dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und**
- **dem Bundesbehindertengesetz (BBG).**

Die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ist ein Menschenrecht. Weitere Regelungen zur Behindertengleichstellung finden sich auch in folgenden Gesetzen:

- **Antidiskriminierungsgesetze der Länder**
- **UN Behindertenrechtskonvention, die 2008 von Österreich ratifiziert wurde**

1.2 AMS gesetzliche Regelungen und Normen

1.2.1 Gesetzliche Bestimmungen im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

Im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) wurde bislang schon die Arbeitsfähigkeit bzw. die gesundheitlich bedingte Vermittlungseinschränkung berücksichtigt (§8 AlVG).

Mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 2012 (SRÄG) werden erstmals auch im AMSG die besonderen Aufgaben des AMS für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen verankert.

§29 (4) AMSG Zu den Aufgaben des Arbeitsmarktservice gehört weiters auch die Förderung der Wiederbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen durch Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze und ergänzende bzw. vorbereitende Maßnahmen. Dabei ist besonders auf die individuelle Leistungsfähigkeit, den Auf- und Ausbau von auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen und die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz zu achten.

Darüber hinaus werden noch besondere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für diese Personengruppe vorgesehen.

§38a AMSG: (…) Die regionale Geschäftsstelle hat gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, tunlichst binnen acht Wochen geeignete Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen anzubieten.

1.2.2 AMS Normen (KP1-Richtlinie)

Im AMS (Regelung in KP1 Richtlinie – Stand 2021 *Intranet RIDOK*) zählen Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu den „besonderen Kund_innengruppen". Diese sind Personen, die eine Beeinträchtigung der physischen, psychischen, geistigen oder Sinnesfunktionen haben, sind:

- **Personen mit einer Behinderung gemäß dem Bundesbehindertengesetz[1],**
- **Personen, die gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz oder einem weiteren Bundesgesetz zum Personenkreis der begünstigten Behinderten (ab 50 % GdB) gehören,**
- **weiteres jene Personen, bei denen gemäß der Einschätzungsverordnung des Bundes (für Behinderteneinstellungsgesetz, Bundesbehindertengesetz u. a.) ein Grad der Behinderung ab 30 % bis 40 % festgestellt wurde, sofern damit eine Vermittlungseinschränkung verbunden ist und jene Personen, denen das Sozialministeriumservice eine „Begünstigbarkeit" bestätigt. Personen aus dieser Personengruppe sind als „sonstige vom AMS begünstigte behinderte Personen" unter dem Code „A" zu erfassen. Als Gutachten dient hier das Beiblatt zum Bescheid bzw. das Sachverständigengutachten des SMS.**
- **Personen, denen nach dem Chancengleichheitsgesetz oder Rehabilitationsgesetz des jeweiligen Bundeslandes eine Behinderung bestätigt wird.**
- **Personen, deren Leistungsfähigkeit bzw. Berufsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt sind und eine entsprechende Unterstützung für die Erlangung einer gesundheitsadäquaten Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt benötigen und deren Erkrankung durch ein (fach-)ärztliches Attest oder einer leistungsberufsdiagnostischen Expertise einer vom AMS anerkannten Einrichtung (z. B. fit2work, Jugendcoaching) oder ein Gutachten durch (klinische) Psycholog_innen nachgewiesen wird.**

Die Dienstleistungen des AMS sind Personen mit Behinderung nach Möglichkeit barrierefrei anzubieten.

Um Personen mit vermittlungsrelevanten gesundheitlichen Einschränkungen zu befähigen, einer (neuen) beruflichen Tätigkeit nachzukommen, bietet das Arbeitsmarktservice – zumeist in Zusammenarbeit mit einem anderen Kostenträger – eine berufliche REHA an.

Eine berufliche REHA wird nicht eingeleitet bei Vermittlungseinschränkungen, welche in erster Linie mit der gesundheitlichen Einschränkung nicht in Verbindung stehen, z. B. bei:

- **bei sozialen Problemen,**
- **Haft,**
- **Sprachdefiziten,**
- **oder bei gesundheitlichen Einschränkungen, die dennoch eine Vermittlung in den erlernten oder zuletzt ausgeübten Beruf zulassen bzw. längerfristig erwarten lassen.**

Das AMS ist bei gesundheitlich beeinträchtigten Personen zur Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze bzw. zu einem individuell auf die Leistungsfähigkeit abgestimmten Aus- und Aufbau von am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen verpflichtet (AMSG §29/4). Sind für das Erlangen eines marktfähigen Qualifikations- und Leistungsprofils Maßnahmen erforderlich, wird die Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation geprüft.

1 Unter Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist gemäß §1 (2) die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen zu verstehen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Aufgrund der mehrfachen Zuständigkeit (Querschnittsmaterie) wird die Pensionsversicherung im Rahmen der *„Freiwillige" Berufliche REHA* (§303 bzw. 306 ASVG) bezüglich einer Kostenbeteiligung und gegebenenfalls die Unfallversicherung bezüglich einer Kostenübernahme einbezogen.

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind geeignet, die Leistungsfähigkeit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person durch **Training** und/oder durch Erwerb von **Qualifikationen** soweit (wieder-)herzustellen, sodass ein **marktfähiges** Profil erreicht werden kann. Die (Wieder-) Herstellung der beruflichen **Leistungsfähigkeit** für den ersten Arbeitsmarkt schließt den Auf- und Ausbau beruflicher Grundkompetenzen (Kulturtechniken, praktische Tätigkeitsfelder, Belastbarkeit u. a.) im Sinne einer grundlegenden Arbeitsmarktfähigkeit, Schulungs- und Leistungsfähigkeit (speziell für Kund_innen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Erkrankungen) ein.

Davon unabhängig ist die Durchführung einer beruflichen Rehabilitation für Personen mit *Umschulungsgeld* im Zuge einer Antragsstellung auf eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension zu sehen. Personen mit bereits eingetretener Invalidität sind per Bescheid zu einer beruflichen Rehabilitation verpflichtet.

Personen, denen Invalidität in absehbarer Zeit droht, können (freiwillig) eine berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld in Anspruch nehmen.

1.3 Diskriminierungsschutz

Der Diskriminierungsschutz gilt für körperlich, geistig, psychisch behinderte oder sinnesbehinderte Menschen sowie Personen, die zu Menschen mit Behinderung in einem Naheverhältnis stehen (z. B. Angehörige). Die Behinderung muss nicht amtlich festgestellt sein, es muss aber ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Diskriminierung bestehen.

Das Verbot erstreckt sich auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie auf Belästigungen. Auch Barrieren können eine mittelbare Diskriminierung verursachen. In solchen Fällen ist eine Zumutbarkeitsprüfung zum Zwecke ihre Beseitigung vorzunehmen.

Als Rechtsfolgen einer Diskriminierung sind materieller und immaterieller Schadenersatz vorgesehen. Die Geltendmachung von Ansprüchen erfolgt bei Gericht (in dienstrechtlichen Angelegenheiten bei der Dienstbehörde). Dem gerichtlichen Verfahren ist ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumsservice vorgeschaltet. Dieses Verfahren hemmt alle Fristen zur Geltendmachung. Im Rahmen dieser Schlichtung kann unentgeltlich Mediation durch externe Mediatoren in Anspruch genommen werden.

Nähere Informationen dazu erhält man beim Sozialministeriumsservice. Auf der Seite des Sozialministeriums findet man darüber hinaus weitere wichtige Informationen zum Thema Gleichstellung. *https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Behindertenpolitik-und-Behindertenrecht.html*

Einen sehr guten Überblick und eine Einführung in das Thema Behinderung in Österreich bietet die Broschüre ***„Überblick – Über die Querschnittsmaterie, Behinderung in Österreich"*** *https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=436*

Für Fragen im Zusammenhang mit dem Thema Behinderung hat das Sozialministerium eine kostenlose Broschürenreihe „EIN:BLICK“ herausgegeben:

- **EIN:BLICK – Heft 1 – Kindheit und Jugend**
- **EIN:BLICK – Heft 2 – Arbeit**
- **EIN:BLICK – Heft 3 – Rehabilitation**
- **EIN:BLICK – Heft 4 – Seniorinnen und Senioren**
- **EIN:BLICK – Heft 5 – Pflege**
- **EIN:BLICK – Heft 6 – Sozialentschädigung**
- **EIN:BLICK – Heft 7 – Finanzielles**
- **EIN:BLICK – Heft 8 – Gleichstellung**

Alle sieben EIN:BLICK Hefte stehen als barrierefreie PDFs zum Download zur Verfügung:
https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Behinderten-politik-und-Behindertenrecht.html

1.3.1 Der Behindertenanwalt

Der Behindertenanwalt begleitet in Gleichstellungsfragen. Als Anwalt für Gleichbehandlungsfragen steht er für Auskünfte und auch als Vertrauensperson im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens zur Verfügung, wenn man aufgrund einer Behinderung im Rahmen des Behindertengleichstellungsrechtes des Bundes diskriminiert wird. Erreichbar ist das Büro entweder telefonisch oder schriftlich:

Behindertenanwalt,
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien
Tel: 0800 80 80 16
Fax: 01-71100/2237
E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at

1.4 UN Behindertenrechtskonvention

Die UN-Konvention ist ein internationaler Vertrag, in dem sich die Unterzeichnerstaaten verpflichten, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Österreich ist diesem Übereinkommen beigetreten und hat es 2008 ratifiziert. Ebenso ratifiziert hat es ein Zusatzprotokoll, in dem es die Zuständigkeit des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anerkennt, Beschwerden über eine Verletzung der Rechte entgegenzunehmen und zu prüfen.

Österreich verpflichtet sich damit völkerrechtlich, die in der UN-Konvention festgelegten Standards durch österreichische Gesetze umzusetzen und zu gewährleisten.

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz koordiniert die Angelegenheiten dieser Konvention.

Art. 33 der Konvention sieht die Schaffung eines oder mehrerer Focal Points (Anlaufstellen), eines Koordinierungsmechanismus sowie eines Überwachungsmechanismus vor. In Österreich

ist das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz einerseits Focal Point für die Konvention und andererseits für die Koordinierung der Umsetzung der Konvention zuständig, soweit es Kompetenzen des Bundes betrifft. Das BMSGPK bedient sich bei dieser Aufgabe vor allem des Bundesbehindertenbeirates (BBB). Die Bürogeschäfte des BBB werden dabei vom BMSGPK geführt.

Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet auch die Verpflichtung, „alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu ergreifen" (Art. 4 Abs. 1). Das Ziel ist Inklusion, in Sinne einer Gesellschaft ohne Barrieren und für alle Menschen mit Behinderungen. Partizipation, Selbstbestimmung und die Rechte des Individuums stehen dabei im Vordergrund.

Die österreichische Regierung formulierte zur Umsetzung dieser Zielvorgaben, den „Nationalen Aktionsplan Behinderung (NAP Behinderung). Der Nationale Aktionsplan gilt auf Bundesebene als Rahmen für die Bundespolitik. Die Ziele wurden in Anlehnung an die UN-BKR festgelegt und waren in der ersten Periode bis zum Jahr 2020 umzusetzen. Eines dieser Ziele betrifft auch die Bewusstseinsbildung (vgl. BMASK, 2012, S.9). Bewusstseinsbildung (vgl. Behindertenrechtskonvention Art. 8) kann allerdings nur dann stattfinden, wenn Inklusion nicht „nur" in Schulen, am Arbeitsmarkt und im gesellschaftlichen Leben erfolgt, sondern zusätzlich, wenn Vorurteile und Klischees, die die Abwehr und Angst gegenüber behinderten Menschen schüren, reduziert werden.

1.5 Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020, 2021–2030

2012 beschloss die österreichische Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012–2020 – **NAP Behinderung**. Er beinhaltet die Leitlinien der österreichischen Behindertenpolitik und bildet das politisch verbindliche Programm für die Umsetzung der **UN-Behindertenrechtskonvention**. Zudem unterstützt der NAP auch die Zielsetzungen und Inhalte der **EU-Behindertenstrategie** 2012–2020.

Der Entstehungs- und Erarbeitungsprozess des NAP war von der **Partizipation** bzw. Beteiligung von Menschen mit Behinderung gekennzeichnet.

Der NAP Behinderung bringt detaillierte Strategien und Planungen der zuständigen Bundesministerien (z. B. in den Bereichen Beschäftigung, Langzeitpflege, Bildung) gleichsam unter ein Dach. Darüber hinaus werden für möglichst viele Lebensbereiche ergänzende Ziele und Maßnahmen der Behindertenpolitik formuliert. Insgesamt enthält der NAP in 8 Kapiteln und 56 Unterkapiteln **250 Maßnahmen** und hat einen Umfang von 100 Seiten.

2012 wurde eine Begleitgruppe zum NAP Behinderung eingerichtet. In ihr sind Behindertenorganisationen, Selbstvertreter_innen, Wissenschaft, Sozialpartner, Bundesländer und alle Bundesministerien vertreten. Die Begleitgruppe hat die Aufgabe, die Umsetzung des NAP kritisch zu begleiten.

Der nachfolgende Nationale Aktionsplan Behinderung 2021 bis 2031 ist wegen COVID 19 noch in Ausarbeitung. Die Erstellung des NAP Behinderung 2021–2030 soll in einem breit angelegten partizipativen Prozess unter Einbindung der Länder erfolgen.

1.6 Wie wird Behinderung definiert?

Das Behinderteneinstellungsgesetz versteht darunter die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die **Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.**

Der Begriff „Menschen mit Behinderungen" bezieht sich gemäß der UN-BRK auf **„Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnes- Beeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können"** (UN-BRK Art. 1).

Mit der **Einschätzungsverordnung** wurden 2010 zeitgemäße medizinische Kriterien und Parameter für die Feststellung des Grades der Behinderung im Rahmen der Begutachtung durch ärztliche Sachverständige für den Bereich des **Behinderteneinstellungsgesetzes** (BEinstG) geschaffen. Damit wurde die zu sehr auf den Personenkreis der ehemals kriegsversehrten Personen zugeschnittene Richtsatzverordnung aus 1957 abgelöst. Im Juli 2012 wurde diese Einstufungsverordnung nochmals einer Adaptierung unterzogen (BGBl. II Nr. 251/2012).

Unter Behinderung im Sinne der Einschätzungsverordnung ist:

„die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen zu verstehen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am allgemeinen Erwerbsleben, zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten."

Durch die Anwendung der sogenannten MAS Tabelle (MAS = Multi-Axiales Klassifikationsschema) werden bei der ärztlichen Begutachtung nach der Einschätzungsverordnung soziale Aspekte berücksichtigt. Bei der Beurteilung der psychischen Fähigkeiten werden so auch soziale Kompetenzen einbezogen.

1.7 Bericht über die Lage der Menschen mit Behinderung

Am 22. August 2017 hat die Bundesregierung den dritten *Bericht über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich* beschlossen. Er bietet einen umfassenden Überblick über die Entwicklungen in der Behindertenpolitik der Jahre 2008 bis 2016 und ist ein wertvolles Nachschlagewerk. Kernthemen sind der Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und des Nationalen Aktionsplanes Behinderung 2012–2020.

1.8 Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Erst die uneingeschränkte, barrierefreie Nutzung von Dienstleistungen, Einrichtungen und Gegenständen ermöglicht eine selbstbestimmte gesellschaftliche Teilnahme. Dem Grundgedanken des **„Design for all"** folgend, sollen Produkte grundsätzlich für alle Nutzer_innen ohne zusätzliche Anpassungen verwendbar sein. Barrierefreiheit und „universal design" sind

daher auch in der UN-Behindertenrechtskonvention als wesentliche Voraussetzungen für Inklusion von Menschen mit Behinderung verankert.

Nach Artikel 9 der UN-BRK sind die Vertragsstaaten verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, *„mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten."*

Von der Wirtschaftskammer Österreich und dem ÖZIV – Bundesverband für Menschen mit Behinderung wurde die Seite *https://www.barriere-check.at* entwickelt. Sie bietet Unternehmern und Unternehmerinnen Unterstützung beim Thema Barrierefreiheit.

Neue Informationstechnologien bieten gerade für Menschen mit Behinderung gute Chancen zur umfassenden Teilnahme an der Gesellschaft. Dies kann aber nur dann verwirklicht werden, wenn alle Informationen barrierefrei zur Verfügung stehen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet daher die Vertragsstaaten, Maßnahmen zu setzen, damit Menschen mit Behinderung gleichberechtigten Zugang zu Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste haben (Art. 9 UN-BRK).

Neben der technischen Verfügbarkeit müssen Internetangebote aber auch leistbar und barrierefrei sein. Daher wurde durch eine Novelle zum Fernsprechentgeltzuschussgesetz (BGBl. I Nr. 111/2010) ermöglicht, dass auch für den Zugang zum Internet ein Zuschuss gewährt werden kann. Es wird also anspruchsberechtigten Personen ermöglicht, diesen Zuschuss nicht nur für die Sprachtelefonie, sondern auch für andere Kommunikationsdienstleistungen zu nutzen. Diese Ausdehnung auf moderne Technologien bietet beispielsweise gehörlosen oder hörbehinderten Personen wesentlich mehr Nutzen als ein reiner Sprachdienst (etwa mit Diensten auf Multi-Media oder Textbasis).

1.8.1 Erwachsenenbildung barrierefrei

Die Erwachsenenbildung umfasst alle Formen des formalen, nicht-formalen und zielgerichteten informellen Lernens durch Erwachsene nach Beendigung einer ersten Bildungsphase, unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau. Der Anspruch der Inklusion stellt die Erwachsenenbildung auf mehreren Ebenen vor Herausforderungen. Insbesondere besteht das Problem der Bereitstellung einer geeigneten Infrastruktur zur Durchführung von inklusiv gestalteten Bildungsveranstaltungen.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat das Institut biv (die Akademie für Integrative Bildung) das Themengebiet „Barrierefreie Bildung" für Organisationen der allgemeinen der Erwachsenenbildung und Lehrende an Erwachsenenbildungseinrichtungen vielfältig und praxisnahe aufbereitet. Hier finden Sie vor allem Anregungen zur Umsetzung, Methoden und Wissenswertes zu den verschiedenen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, aber auch wichtige Informationen zu den Hintergründen und der Geschichte der barrierefreien Bildung in Österreich.
https://erwachsenenbildung.at/themen/barrierefreie-eb

Auf der Seite wurden auch für jedes Bundesland die wichtigsten Kontaktstellen für Informationen zur Barrierefreiheit zusammengestellt. Auf jedem Infoblatt finden Sie auch Angaben zu Hilfsmitteln, Unterstützung und weiterführender Literatur.
http://biv-integrativ.at/index.php?id=119

Grundsätzlich ist unterscheidet das AMS bei der Förderung von (Weiter-) Bildung nicht zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen. Das bedeutet, dass jeder Kurs auch einer behinderten Person zusteht (wenn die Fördervoraussetzungen passen). Der Schulungsträger ist für die Barrierefreiheit zuständig, außer bei gehörlosen Personen, die eine_n Gebärdendolmetscher_in benötigen und das AMS die Schulung initiiert hat (vgl. Kapitel 3 *AMS Regelungen zu Gebärdensprachdolmetschkosten*)

1.8.2 Arbeit barrierefrei

In der **UN-BRK** trägt Art. 27 den Titel **„Arbeit und Beschäftigung"** und beginnt mit folgendem programmatischen Satz:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird."

Im Sinne des **„Disability Mainstreaming"** stehen alle Dienstleistungen und Förderangebote des Arbeitsmarktservice (AMS) auch Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Gleichzeitig können diese Personen auch sehr spezielle und behinderungsspezifische Maßnahmen benötigen, sodass maßgeschneiderte Interventionen notwendig sind. Diese Aufgaben werden vom Sozialministeriumservice (SMS) wahrgenommen.

Menschen mit Behinderung mussten bisher befürchten, bei Arbeitsversuchen ihre Einkommensersatzleistungen (lebenslange Familienbeihilfe sowie Hinterbliebenenpension wegen dauerhafter Erwerbsunfähigkeit, Invaliditätspension) zu verlieren. Daher sind **Modelle der Durchlässigkeit** erforderlich, die dies verhindern. Die Pilotprojekte **„Rückversicherung"** (für Menschen mit Lernbehinderungen an der Schnittstelle Tagesstruktur/Beschäftigungstherapie – Erwerbsleben) und **„Freibrief"** (für Menschen insbesondere mit psychischen Beeinträchtigungen an der Schnittstelle Invaliditätspension – Arbeitsversuch) sollten bundesweiter Standard werden. Modelle von **Teilarbeitsfähigkeit** fehlen, die beispielsweise gleichzeitig stationäre Behandlung im Rahmen der Krankenversicherung und vollversicherte Arbeitsversuche zulassen. Dies könnte insbesondere für psychisch beeinträchtigte Menschen in der Phase der Rehabilitation oder für Personen mit bestimmten Krankheiten (z. B. Epilepsie) von Bedeutung sein.

Die österreichische Beschäftigungspolitik im Behindertenbereich baut vor allem auf den **„Bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogrammen" (BABE)** des Sozialministeriums und den **„Längerfristigen Plänen des AMS Österreich"** auf. Beschäftigung bildet auch einen Schwerpunkt in der **Europäischen Behindertenstrategie 2021–2030**.

Vom Sozialministerium wurde das arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm **BABE Österreich 2014-2017** (Behinderung-Ausbildung-Beschäftigung) erstellt, bei dem unter Berücksichtigung der aktuellen Lage und der Prognosen für den Arbeitsmarkt und der gegenwärtigen Entwicklungen in der Gesetzgebung und Politik die Strategien für die nächsten Jahre festgelegt wurden. Der

Fokus der Angebote wurde auf die Übergänge von Lebensabschnitten, bei denen häufig ein erhöhter Unterstützungsbedarf entsteht, gelegt.

Seit 2011 sind Menschen mit Behinderung in tagesstrukturierenden Einrichtungen gesetzlich **unfallversichert**; 2014 wurden Änderungen im Bereich des Familienlastenausgleichsgesetzes und des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) beschlossen (**Wiederaufleben** von erhöhter Familienbeihilfe oder z. B. Waisenpension nach gescheitertem Arbeitsversuch), die ein potentielles Hemmnis für Arbeitsversuche schwerbehinderter Menschen beseitigt haben.

1.8.3 Integrative Betriebe

Integrative Betriebe bieten jenen Personen eine Beschäftigung, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die Integrativen Betriebe haben ein breites Leistungsangebot und arbeiten in den verschiedensten Bereichen wie Metall, Holz, Kunststoff, Elektro, Textil, Verpackung und Montage sowie Dienstleistungen (z. B. Facility Services). Staatliche Förderungen decken den Mehraufwand ab, der den Integrativen Betrieben auf Grund der Beschäftigung der Menschen mit Behinderung entsteht.

Die Integrativen Betriebe (*siehe auch 22.4 Beschäftigungsprojekte*) Österreichs sind eine Besonderheit in Österreich und international. Die acht Integrativen Betriebe Österreichs bieten Menschen, die wegen ihrer Behinderung in privatwirtschaftlichen Unternehmen keinen Arbeitsplatz finden einen (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben.

Im Modul Beschäftigung der Integrativen Betriebe arbeiten derzeit rund 1.900 Menschen mit Behinderungen. Sie werden zumindest kollektivvertraglich entlohnt, sind in vollem Umfang sozialversichert und haben betriebliche Mitspracherechte wie jede andere Arbeitskraft auch.

Menschen mit Beeinträchtigung können ihre Leistung in einem optimalen Arbeitsumfeld erbringen. Insgesamt haben über 3.000 Menschen in ganz Österreich – zwischen 70 % – 80 % davon Menschen mit Beeinträchtigungen – einen vollwertigen Arbeitsplatz oder Lehrstelle in einem der acht Integrativen Betriebe und ihren zahlreichen Standorten.

Zugang
Die wirtschaftliche Führung der Integrativen Betriebe setzt voraus, dass die in den Integrativen Betrieben beschäftigten Menschen mit Behinderungen über eine wirtschaftlich verwertbare **Mindestleistungsfähigkeit** verfügen. Diese muss **zum Zeitpunkt der Aufnahme mindestens die Hälfte der Leistungsfähigkeit eines Menschen ohne Behinderung bei einer gleichen Tätigkeit betragen**. Ist diese nicht gegeben, kommt eine Tätigkeit in einem Integrativen Betrieb nicht in Betracht.

1.8.3.1 Module

Die Integrativen Betriebe bieten folgende Module:

- **Modul Beschäftigung**
  Hier werden für Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze geboten. Den Integrativen Betrieben werden in diesem Modul nur jene Mehraufwendungen durch Förderung ausgeglichen, die durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Betrieben entstehen. Damit sind die Integrativen Betriebe anderen Betrieben gleichgestellt. Sie müssen sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen – wie die anderen Betriebe auch – am Markt im freien Wettbewerb behaupten.

- **Modul Berufsvermittlung und Berufsvorbereitung**
  In diesen Modulen werden Menschen mit Behinderung qualifiziert, um sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln zu können. Mit der in den Integrativen Betrieben vorhandenen Infrastruktur (Ausstattung, Fachpersonal) ist eine hochwertige Qualifizierung gewährleistet.
- **Modul Dienstleistungen**
  Hier werden Dienstleistungen angeboten, die im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung stehen. Es handelt sich um ein besonderes Serviceangebot an andere Betriebe und Einrichtungen, die dadurch das umfassende Know-how der Integrativen Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nutzen können.

1.8.3.2 Integrative Betriebe Lehrausbildung IBL

Im Herbst 2015 erfolgte im Modul Berufsvorbereitung mit dem Start der „IBL – **Integrative Betriebe Lehrausbildung**“ eine neue Schwerpunktsetzung. Menschen mit Behinderung soll nicht nur eine niederschwellige Qualifizierung, sondern auch ein Zugang zu einer hochwertigen beruflichen Ausbildung mit einem formalen Abschluss angeboten werden. Es ist vorgesehen, diese Maßnahme schrittweise auszubauen, sodass ab 2018 konstant insgesamt rund 90 Lehrausbildungsplätze bereitgestellt werden können. Die Integrativen Betriebe haben für die Durchführung einer Lehrausbildung die besten Voraussetzungen – sie verfügen über eine betriebliche Struktur, ein topqualifiziertes Fachpersonal und eine umfangreiche Maschinenausstattung. Die Integrativen Betriebe sind bereits über Jahrzehnte verlässliche Partner der Wirtschaft. Sie stellen ihre Produkte und Dienstleistungen zu konkurrenzfähigen Preisen, termingerecht und in hoher Qualität bereit. In den vergangenen Jahren wurde damit begonnen, das Potential der Integrativen Betriebe auch bei Auftragsvergaben des Bundes zu nutzen. Dies erfolgte bisher nur vereinzelt, soll aber künftig intensiviert und auf weitere Bereiche der öffentlichen Hand – insbesondere Kommunen – ausgedehnt werden.

Im Jahr 2021 gab es im Rahmen dieser Maßnahme über 130 Lehrausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen.

1.8.4 Weiterführende Links

1.8.4.1 Barrierecheck

Der Barrierecheck bietet Unternehmern und Unternehmerinnen eine Unterstützung beim Thema Barrierefreiheit. Diese Seite hilft herauszufinden, was im Zusammenhang mit dem Thema Barrierefreiheit in einem Unternehmen von Relevanz sein könnte.
http://www.barriere-check.at

1.8.4.2 Barrierefreie Bildung

Bietet Unterstützung bei Themen rund um barrierefreie Bildung:

- Barrierefreiheit ist „mehr wert“
- Geschichte der inklusiven Bildung
- Praxis: barrierefreie Bildungs- und Beratungsangebote
- MitarbeiterInnen schulen
- Barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit

- Umsetzung barrierefreier Erwachsenenbildung
- Informationsmaterial, Quellen und Kontakte

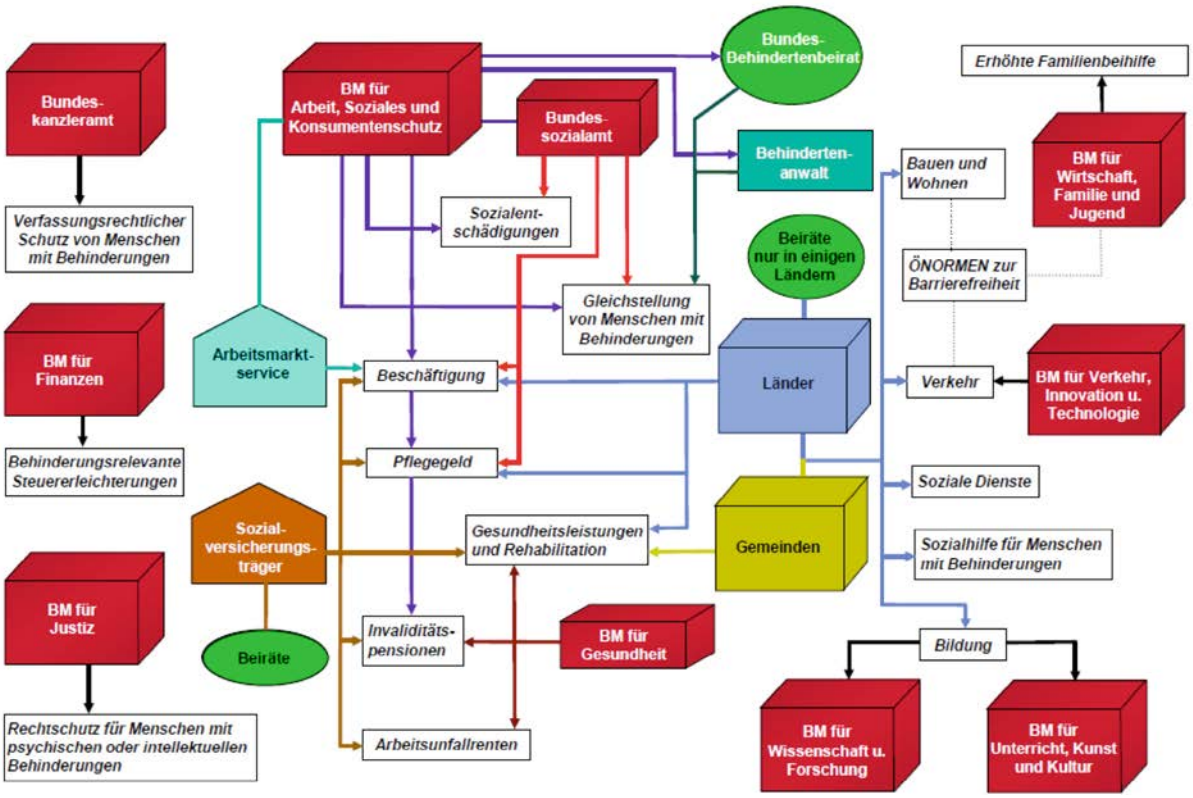
https://erwachsenenbildung.at/themen/barrierefreie-eb

1.8.4.3 Behindertenrat

Der Österreichische Behindertenrat ist die österreichweit tätige Dachorganisation der Behindertenverbände und wird auf Grund einer gesetzlichen Verpflichtung im Bundesbehindertengesetz vom Sozialministerium finanziell unterstützt. Als Dachorganisation von über 80 Behindertenverbänden vertritt er die Interessen von 1,4 Millionen Menschen mit Behinderungen in Österreich. Er bringt das vielfältige Thema Behinderung in unterschiedlichen Veranstaltungen, Treffen und Arbeitsgruppen ein und bietet damit eine Plattform für Austausch und gesellschaftliche Veränderung – hin zu einem auf der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen basierten Verständnis von Behinderung.

https://www.behindertenrat.at

1.8.4.4 Organisationsstruktur der Behindertenpolitik in Österreich



Quelle: Sozialministeriumsservice

2 Das Sozialministeriumsservice (SMS)

© FOTOLIA.COM

Das *Sozialministeriumservice* mit seinen neun Landesstellen in den Landeshauptstädten ist die zentrale Anlaufstelle des Bundes für Menschen mit Behinderungen. Auch für deren Angehörige sowie für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. zukünftig einstellen möchten, steht das Sozialministeriumservice als Ansprechpartner zur Verfügung. Das Sozialministeriumservice finanziert Förderungen aus dem Ausgleichstaxfonds, dem Europäischen Sozialfonds und aus Bundeshaushaltsmitteln.

Es gibt eine *Kooperations-Vereinbarung zwischen AMS und SMS*. Bei der Kooperationsvereinbarung handelt es sich um eine Grundsatzvereinbarung mit klarer Zuordnung der Kompetenzen, um die Effizienz und Zielgerichtetheit von Maßnahmen zu verbessern. In Umsetzung des Gleichstellungsrechtes erhalten Menschen mit Behinderung gleichberechtigten Zugang zu den Instrumenten und Maßnahmen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und damit zu den Leistungen des AMS (disability mainstreaming). Das AMS hat damit auch eine Grundzuständigkeit für die (Wieder)Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das berufliche Erwerbsleben und nützt dabei im Einvernehmen mit dem SMS dessen Leistungsangebot. In Umsetzung des Zieles der beruflichen Integration bietet das SMS für Menschen mit Behinderung und deren Dienstgeber_innen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen – vor allem die beruflichen Assistenzen (NEBA) und AusbildungsFIT sowie Individualförderungen – an, die einer laufenden bedarfsgerechten Weiterentwicklung unterliegen.

Die zentrale Aufgabe des Sozialministeriumservice liegt in der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Individualförderungen können im Bereich:

- **Lohnförderung,**
- **Arbeit und Ausbildung,**
- **Mobilität und**
- **Selbstständige Unternehmer und Unternehmerinnen**

gewährt werden.

Die Auflistung ist ein Überblick über die Förderungen des SMS. Nähere Ausführungen finden sich auf der Website unter: *https://www.sozialministeriumservice.at*

2.1 Grad der Behinderung als Fördervoraussetzung

Das SMS stellt den Grad der Behinderung fest. Dazu muss ein Antrag bei SMS gestellt werden. Das SMS führt danach eine ärztliche Begutachtung durch.

Der Grad der Behinderung wird danach festgestellt und dem_der Antragssteller_in mit Bescheid übermittelt. Wichtig ist, dass sich der Grad der Behinderung auch ändern kann: falls es eine Verschlechterung gibt, kann eine Nachuntersuchung beantragt werden. Es kann aber auch vom_von der Arzt_Ärztin eine Verbesserung festgestellt werden.

Welche Vorteile es hat, zum Kreis der begünstigten Behinderten zu gehören, wird im Kapitel *19.2 Wer sind begünstigte Behinderte?* erklärt.

- **Für die meisten Förderungen ist es nicht maßgeblich, ob sie nach dem Behinderteneinstellungs-**

gesetz (BEinstG) oder nach dem Bundesbehindertengesetz (Behindertenpass) erfolgt sind
- Es gibt einen Zugang zu den meisten Förderungen ohne formaler Behindertenfeststellung
- Die meisten Förderungen des SMS können bereits ab **30 % Grad** der Behinderung (GdB) gewährt werden.

2.2 Überblick Förderungen

2.2.1 Lohnförderungen

Zuschüsse zu den Lohnkosten können in Form

- des Inklusionsbonus für Lehrlinge,
- einer Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus,
- eines Entgeltzuschusses oder
- eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses gewährt werden.

2.2.1.1 Inklusionsbonus für Lehrlinge

Der Inklusionsbonus unterstützt Betriebe bei der Aufnahme von Lehrlingen mit einem gültigen Behindertenpass. Diese Unterstützung ist während der gesamten Dauer der Lehrzeit möglich. Das Alter der Lehrlinge spielt keine Rolle.

- Die Höhe des Bonus richtet sich nach der jeweils gültigen Ausgleichstaxe und beträgt derzeit monatlich € 271 (2021).
- Den *Inklusionsbonus für Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisse* gibt es seit 1.07.2019.

2.2.1.2 Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus

Im Rahmen des Inklusionspaketes für Menschen mit Behinderung können Unternehmen, die begünstigte Behinderte **einstellen**, beim Sozialministeriumservice die *Inklusionsförderung sowie die InklusionsförderungPlus* beantragen.

- Die Inklusionsförderung richtet sich an **einstellpflichtige Unternehmen** (ab 25 Mitarbeiter_innen) und beträgt 30 % des Bruttogehaltes (max. € 1.000).
- Die InklusionsförderungPlus richtet sich an **Unternehmen ohne Einstellpflicht** bzw. wird allen Unternehmen bei Beschäftigung von **Frauen** und beträgt 30 % Bruttogehaltes plus eines 25 % Zuschlages (max. € 1.250).
- Die Inklusionsförderung wird im **Anschluss einer AMS-Eingliederungsbeihilfe**, jedenfalls frühestens ab dem 7. Monat der Begründung des Dienstverhältnisses gewährt.
- Die Förderdauer beträgt 12 Monate.

2.2.1.3 Entgeltzuschuss

Der Entgeltzuschuss kann bei Beschäftigung **begünstigter Behinderter** zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen gewährt werden. Voraussetzung ist eine Leistungsminderung.

Die Entgeltbeihilfe kann bei Beschäftigung begünstigter Behinderter gem. BEinstG zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen gewährt werden.

Voraussetzungen
Glaubhaftmachung der Leistungsminderung durch den_die Dienstgeber_in.

Zuschusshöhe
Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen, zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50 %.

Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der **Zuschuss bis zu 50 %** der Bemessungsgrundlage, **maximal** jedoch monatlich in Höhe der **dreifachen Ausgleichstaxe**. (2021: € 813)

Ausnahmen
Dem Bund, den Ländern, dem Arbeitsmarktservice und den Sozialversicherungsträgern sowie für beamtete Dienstnehmer_innen in unkündbaren Beschäftigungsverhältnissen können keine Förderungen gewährt werden. Weitere Einschränkungen gibt es für Gemeinden, Städte mit über 400 Beschäftigten, gesetzliche Interessensvertretungen und Rechtsträger im Eigentum einer Gebietskörperschaft.

Auf die Gewährung einer Förderung besteht kein Rechtsanspruch.

Lohnförderungen

Antrag

2.2.1.4 Arbeitsplatzsicherungszuschuss

Zuschüsse bei Gefährdung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes einer Person mit Behinderung (auch unter 50 % Grad der Behinderung).

Voraussetzungen
Glaubhaftmachung der Gefährdung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes durch den/die Dienstgeber/in.

Zuschussdauer
Maximal drei Jahre

Bei Vorliegen einer besonderen Gefährdungssituation, die insbesondere in der Sphäre des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin mit Behinderung liegt, 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.

Zuschusshöhe
Berechnungsbasis ist das **monatliche Bruttoentgelt** ohne Sonderzahlungen, zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50 %.

Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der **Zuschuss bis zu 50%** der Bemessungsgrundlage, **maximal** jedoch monatlich in Höhe der **dreifachen Ausgleichstaxe.**(2021: €813)

Ausnahmen
Dem Bund, den Ländern, dem Arbeitsmarktservice und den Sozialversicherungsträgern sowie für beamtete Dienstnehmer/innen in unkündbaren Beschäftigungsverhältnissen können keine Förderungen gewährt werden. Weitere Einschränkungen gibt es für Gemeinden, Städte mit über 400 Beschäftigten, gesetzliche Interessensvertretungen und Rechtsträger im Eigentum einer Gebietskörperschaft.

Auf die Gewährung einer Förderung besteht kein Rechtsanspruch.

Lohnförderungen

Antrag

2.2.2 Arbeit und Ausbildung

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

- **Technische Arbeitshilfen**
- **Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen**
- **Schulungskosten**
- **Ausbildungsbeihilfen**
- **Gebärdensprachdolmetschkosten**

2.2.2.1 Technische Arbeitshilfen

Zur Beschaffung und Instandsetzung von unmittelbar mit der Berufsausübung zusammenhängenden, die Behinderung ausgleichenden technischen Arbeitshilfen sowie zur Ausbildung im Gebrauch dieser Arbeitshilfen können die Kosten bis zur vollen Höhe übernommen werden.

Es handelt sich um eine arbeitsplatzbezogene Förderung. Die Förderung kann sowohl durch den_die Dienstgeber_in als auch durch den_die Dienstnehmer_in beantragt werden.

Technische_Arbeitshilfen

2.2.2.1.1 Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Dienstgeber und Dienstgeberinnen 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.

Die dienstgebende Person hat sich grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten zu beteiligen. Die Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Antrag

2.2.2.2 Schulungskosten

Zur Erlangung eines Arbeitsplatzes bzw. bei der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder zur Sicherung eines Arbeitsplatzes können Kosten für externe Schulungen, Weiterbildungen oder Arbeitserprobungen übernommen werden, sofern sie nicht von anderen Kostenträgern (zum Beispiel vom Arbeitsmarktservice) oder vom Dienstgeber oder der Dienstgeberin finanziert werden.

Nichtbehinderungsbedingte Schulungskosten zur Sicherung eines Arbeitsplatzes können bis zu 50 % ersetzt werden.

Schulungskosten

2.2.2.3 Ausbildungsbeihilfen

Für den behinderungsbedingten Mehraufwand bei einer Schul- oder Berufsausbildung kann eine Ausbildungsbeihilfe gewährt werden.

Voraussetzung

- **Besuch einer Unterrichtseinrichtung nach § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 oder § 1b des Schülerbeihilfengesetzes 1983.**
- **Besuch des Vorbereitungslehrganges für die Studienberechtigungsprüfung.**
- **Lehrausbildung.**
- **Ausbildung zum Krankenpflegefachdienst, Hebammenausbildung.**
- **Absolvierung einer Schul- oder Berufsausbildung in einer Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtung nach Beendigung der Pflichtschule bzw. nach Absolvierung der Schulpflicht in einer weiterführenden Schule.**
- **Absolvierung einer vergleichbaren Schul- oder Berufsausbildung im Ausland.**
- **Nachweis des behinderungsbedingten Mehraufwandes.**

Zuschussdauer
Für jeweils ein Schul, Studien- oder Lehrjahr; eine Verlängerung auf den gesamten Ausbildungszeitraum ist möglich.

Zuschusshöhe
Kosten können in Höhe der Ausgleichstaxe (2021: €271), bei nachweisbar höheren Kosten bis zur Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe (2021: €813) monatlich ersetzt werden.

2.2.2.4 Gebärdensprachdolmetschkosten SMS

Für Gehörlose und hochgradig Schwerhörige können **Dolmetschkosten** für **berufliche Angelegenheiten** übernommen werden. Dolmetschkosten für Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können dann gefördert werden, wenn sie zur Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes erforderlich sind. Es werden Kosten für Gebärdensprachleistungen und Schriftdolmetschleistungen übernommen. Die Regelungen für das AMS und Terminvorsprachen sind im *Kapitel 3.1* bis *Kapitel 4* ausgeführt. Bei längeren Ausbildungen von Kund_innen unbedingt auch mit dem SMS wegen der Kosten Kontakt aufnehmen!

Die Übernahme von Dolmetschkosten wird vom SMS in einer eigenen Richtlinie geregelt:

Gebärdensprachdolmetschkosten

Auszug aus der Richtlinie des SMS zur Übernahme von Gebärdendolmetschkosten:

- **Dolmetschkosten für qualifizierte Gebärdensprachdolmetscher_innen können übernommen werden, wenn diese Förderung der Erlangung oder Sicherung einer Erwerbstätigkeit dient bzw. für berufsbezogene Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen erforderlich ist.**
- **Berufsbezogen Schulungsmaßnahmen sind:**
- **Maßnahmen im Rahmen eines dualen Berufsausbildungssystems (Lehrlingsausbildung, sonstige Berufsausbildung nach BAG, Ausbildung zur Krankenpflegeperson, Ausbildung zur Hebamme)**
- **Maßnahmen der weiterführenden Berufsausbildung (z. B. Meisterprüfung)**
- **berufsbegleitende oder berufsvorbereitende Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Umschulung (z. B. Staplerschein, Buchhaltungskurs…), sofern nicht das Arbeitsmarktservice oder andere Rehabilitationsträger zuständig sind.**

Als Dolmetschtätigkeit wird ausschließlich das Dolmetschen von Gebärdensprache in Lautsprache und von Lautsprache in Gebärdensprache anerkannt. Qualifiziert im Sinne der Richtlinie sind Gebärdensprachdolmetscher/innen, die einen Nachweis über die positive Absolvierung einer geeigneten Ausbildung vorweisen können. Geeignete Ausbildungen bzw. Nachweise in diesem Sinne sind jedenfalls:

- **ein positiv abgeschlossenes fünfjähriges Dolmetschstudium unter Einschluss von Gebärdensprache am Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft (ITAT) an der Universität Graz,**
- **die positiv abgeschlossene sechssemestrige Fachausbildung Gebärdensprachdolmetschen an der Fachhochschule Linz (bis 2011 sechssemestriger Lehrgang „Fachausbildung Gebärdensprachdolmetschen" des Landesverbands der Gehörlosenvereine Oberösterreichs) und**
- **die positiv absolvierte Berufseignungsprüfung vor der Prüfungskommission an der Universität Graz, durchgeführt vom Österreichischen Gebärdensprachdolmetscher_innen-Verband.**

Das Sozialministeriumservice kann vergleichbare Ausbildungen als eine Förderung rechtfertigend anerkennen.

Vor der Inanspruchnahme eine_r_s Dolmetscher_s_in ist beim Sozialministeriumservice ein Förderansuchen samt Kostenvoranschlag einzubringen. Bei einer einmaligen Dolmetschleistung kann das Ansuchen samt Honorarnote nachträglich, spätestens jedoch sechs Monate nach der Dolmetschtätigkeit, eingebracht werden.

Die konkrete Höhe zuwendungsfähiger Honorarsätze für die Erbringung von Dolmetschleistungen ist vom Sozialministeriumservice im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz festzusetzen und bei Bedarf anzupassen. Dabei sind auch Regelungen über Zeitversäumnis, Mindestabrechnungseinheiten und Reisekosten zu treffen.

Bei längerfristigen Dolmetschleistungen (z. B. bei berufsbezogenen Schulungen) ist eine Pauschalierung der Dolmetschkosten vorzunehmen.

2.2.3 Förderung von Investiven Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit (SMS)

Die Förderung von Investiven Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Betrieben für Menschen mit Behinderungen soll einen Anreiz für Unternehmen darstellen, bestehende Barrieren abzubauen.

Was kann gefördert werden?
Bauliche Vorhaben z. B. Rampen, Orientierungs- und Leitsysteme, zusätzliche behinderungsbedingte Ausstattungen von Sanitärräumen

Nicht bauliche Vorhaben z. B. Barrierefreie Adaptierungen von bestehenden Webseiten, (Mobile) Induktionsschleifen oder gleichwertige technische Hilfsmittel, Nachrüstung von Liftanlagen (z. B. akustische Signale).

Was kann nicht gefördert werden?
Von der Förderung ausgeschlossen ist die Herstellung von Barrierefreiheit,

- die aufgrund einer behördlichen Auflage zwingend vorgeschrieben wurde,
- bei neu zu errichtenden Bauwerken (Neubauten und Generalsanierungen),
- bei Maßnahmen, die nicht der jeweils geltenden ÖNORM entsprechen,
- die der Erweiterung und Ausgestaltung von Räumen, die zu privaten Zwecken oder zu Wohnzwecken genutzt werden, oder
- von neu gestalteten Webseiten.

Höhe der Förderung
Die Förderung im Rahmen der Aktion „Barrierefreie Unternehmen" ist als einmaliger Kostenzuschuss in Form einer Pauschalabgeltung in Höhe von 75 % der Gesamtkosten der getätigten und bereits saldierten Investition(en) zu gewähren.

Der Kostenzuschuss ist gedeckelt und kann für Investitionen zur Herstellung der Barrierefreiheit für zuwendungsfähige Ausgaben ab einer getätigten und bereits saldierten Investition in Höhe von € 1.000 vergeben werden. Der Kostenzuschuss beträgt maximal € 15.000 (bei Investitionen von € 20.000 und mehr) pro Kalenderjahr und Unternehmen.

Mehr dazu vom Sozialministerium

Förderungen für behinderte Unternehmer und Unternehmerinnen

Informationsblatt: Förderung Barriere:freie Unternehmen

2.3 Arbeitsmarktprojekte des SMS

2.3.1 NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz

Das „Netzwerk Berufliche Assistenz", kurz NEBA, bietet zahlreiche kostenlose Unterstützungsleistungen. Sie sollen die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten. Sowohl Menschen mit Behinderung als auch ausgrenzungsgefährdete Jugendliche können diese Angebote nützen.

Die NEBA-Angebote wollen insbesondere Jugendliche mit Behinderung oder Benachteiligung erreichen, die am Übergang zwischen Schule und Beruf stehen. Sie erhalten besondere Unterstützung durch aufeinander folgende und miteinander abgestimmte Maßnahmen.

NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz

Folgende Projekte werden angeboten:

- **Jugendcoaching**: will ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen Perspektiven aufzeigen, die ihren Fähigkeiten entsprechen
- **AusbildungsFit**: hilft dabei, Basisqualifikationen und Social Skills nachträglich zu erwerben
- **Berufsausbildungsassistenz** – BAS: begleitet die Ausbildung im Betrieb und in der Schule
- **Arbeitsassistenz**: begleitet bei der beruflichen Erstintegration (vgl. *Kapitel 22.2*)
- **Jobcoaching**: gibt individuelle Einschulung im neuen Unternehmen oder bei neuen Aufgaben
- **Betriebsservice** richtet sich an alle Betriebe und bietet maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen

Die einzelnen Projekte werden im Kapitel 22.4 beschrieben.

2.3.2 Ausbildung bis 18

Ziel der Ausbildung bis 18 ist, alle Jugendlichen zu einer über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Qualifikation hinzuführen und einem frühzeitigen Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken. Bildung und Ausbildung sind der Schlüssel für eine gesicherte Zukunft junger Menschen. *https://ausbildungbis18.at*

Die Ausbildungspflicht wird erfüllt durch:

- den Besuch einer weiterführenden Schule allgemeinbildender höherer oder berufsbildender Art
- die Absolvierung einer Lehrausbildung
- die Teilnahme an Bildungs- oder Ausbildungsangeboten oder an einer vorbereitenden Maßnahme

Ziel ist der Erwerb einer formalen Qualifikation.

Die Verpflichtung besteht höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Sie kann auch schon früher enden, wenn etwa eine mindestens zweijährige (berufsbildende) mittlere Schule erfolgreich beendet wurde.

Wurde eine Teilqualifizierung oder Ausbildung in verlängerter Lehrzeit nach den §§ 8b, 8c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) bzw. nach den §§ 11a, 11b des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes (LFBAG) erfolgreich abgeschlossen, so endet damit die Ausbildungspflicht, auch wenn das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet ist.

Nicht ausreichend ist dagegen der Besuch einer nicht mindestens zwei Jahre dauernden berufsbildenden mittleren Schule oder der Besuch einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule nur im 9. Schuljahr. Auch das bloße Nachholen des Pflichtschulabschlusses ohne eine weiterführende Ausbildung bewirkt noch keine vorzeitige Beendigung der Ausbildungspflicht.

Unqualifizierte Beschäftigungen (Hilfsarbeiten), die entsprechend einem Perspektiven- oder Betreuungsplan für die betroffenen Jugendlichen als (zumindest vorübergehend) zweckmäßig oder vertretbar angesehen werden können, nur von kurzer Dauer sind oder etwa nur zur Überbrückung von Ausbildungspausen dienen, stehen nicht im Widerspruch zur Ausbildungspflicht. Während der Ferien können weiterhin – soweit nicht ohnedies der Ausbildung dienende Praktika zu absolvieren sind – Ferialjobs, auch in Form von Hilfsarbeit, geleistet werden.

Zeiträume, für die keine Ausbildungspflicht besteht:

- Zeitraum von vier Monaten ohne Ausbildungsmaßnahme(n) innerhalb von zwölf Kalendermonaten. (Damit werden Freiräume bei modularen Kurs- und Bildungsmaßnahmen oder Ferienzeiträume abgedeckt.)
- Wartezeiten auf den Beginn einer Ausbildungsmaßnahme – insbesondere, wenn sich Jugendliche in einer Beratung durch das Jugendcoaching oder die Arbeitsassistenz oder in einem Verfahren nach §14 Ausbildungspflichtgesetz (APflG) befinden. Es wird nicht immer möglich sein, dass Maßnahmenträger ausreichend Kursangebote mit unmittelbarem Beginn bereitstellen können, weshalb Wartezeiten in einem vertretbaren Ausmaß grundsätzlich zu akzeptieren sind.

Die Ausbildungspflicht ruht:

- für jugendliche Mütter während des fiktiven Mutterschutzes und für jugendliche Eltern für die Dauer des individuell gewählten Kinderbetreuungsgeldbezuges
- während der Stellung, Leistung eines Wehrdienstes, Ausbildungsdienstes oder Zivildienstes, eines Freiwilligen Sozialjahres, Freiwilligen Umweltschutzjahres, Gedenkdienstes, Friedens- oder Sozialdienstes im Ausland oder europäischen Freiwilligendienstes nach den hierfür maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen
- für die unumgänglich erforderliche Dauer des Vorliegens medizinischer Gründe, die der Erfüllung entgegenstehen
- bei sonstigen Umständen vergleichbarer Bedeutung (z. B. Härtefall)

© FOTOLIA.COM

3 AMS Regelungen zu Gebärdensprachdolmetschkosten

Alle Kursmaßnahmen des AMS können auch von behinderten Personen besucht werden, wenn die Fördervoraussetzungen erfüllt sind. In manchen Fällen macht es natürlich Sinn, spezielle Kursmaßnahmen auszuwählen. Eine TAS Feldersuche mit dem Eintrag in Personenzielgruppe/Klasse/Behinderte bringt spezielle Kurse für diese Zielgruppe.

Zu beachten gilt, dass bei gehörbehinderten Menschen allfällige **Gebärdensprachdolmetschkosten** vom AMS zu tragen sind!

Entsprechend der Behindertengleichstellung ist jede Einrichtung in ihrem Aufgabenbereich jeweils für die Bereitstellung der Barrierefreiheit zuständig. Das AMS ist für seine Dienstleistungen im eigenen Wirkungsbereich (z. B. für die AMS Beratungen) bzw. für die Angebote im übertragenen Wirkungsbereich (z. B. den AMS-Kursangebote) verantwortlich.

Im AMS sind für den **übertragenen Wirkungsbereich** (Förderbereich) eigene Regelungen – anerkannt wird ausschließlich die unmittelbare Dolmetschleistung – in der BEMO festgelegt.

Für den **eigenen Wirkungsbereich**, etwa der Dolmetschung eines Beratungsgesprächs, orientiert sich das AMS an den Regelungen des Sozialministeriumservice. Deren Finanzierung erfolgt über die Präliminarien.

3.1 Gebärdendolmetschkosten im eignen Wirkungsbereich

3.1.1 AMS Termin mit Gebärdendolmetscher_in

Mit der Novelle 2005 wurde die Österreichische Gebärdensprache in der Bundesverfassung verankert. Art. 8 Abs. 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) bestimmt: *„Die Österreichische Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt. Das Nähere bestimmen die Gesetze."* In vielen Verfahrensgesetzen ist bereits geregelt, dass die Kosten für Gebärdensprachdolmetschungen vom Bund zu tragen sind.

Dies entspricht auch der Verpflichtung des Bundes (§ 8 Abs. 2 BGStG) *„die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu den Leistungen und Angeboten des Bundes zu ermöglichen"*

Das AMS hat die **Organisation** von Gebärdendolmetsch für **AMS-Termine sicherzustellen**.

Mit der Anerkennung der Gebärdensprache als eigene Sprache ist das AMS verpflichtet

- **im Rahmen der unmittelbaren Dienstleistungen des AMS**
- **im Rahmen des übertragenen Wirkungsbereiches (Kursmaßnahmen u.a.)**

eine gebärdensprachliche Kommunikation sicherzustellen.

Dies bedeutet, dass dem AMS, sofern die gebärdensprachliche Kompetenz im eigenen Bereich nicht erbracht werden kann, die Aufgabe zukommt

- **die gebärdensprachlichen Kommunikationsleistungen zu organisieren bzw. durch Dritte organisieren zu lassen und**
- **die Kostentragung für diese Leistungen zu übernehmen**

3.1.2 Organisation der gebärdensprachlicheren Kommunikation bei geplanten AMS-Terminen

Das AMS ist verpflichtet für gehörlose Kund_innen bei **geplanten** Terminen eine gebärdensprachliche Kommunikation sicherzustellen und zu organisieren (für eine Spontanvorsprache ist dies nicht möglich und auch nicht vorgesehen).

Es gibt zwei Möglichkeiten:

- **Hat das AMS eine Vereinbarung mit einer Einrichtung welche gebärdensprachliche Kommunikationsleistungen erbringen kann (z. B.: Arbeitsassistenz), ist dem_der gebärdensprachlichen Kund_in zu kommunizieren, dass vom AMS zum Beratungstermin die gebärdensprachliche Kommunikation bereitgestellt wird bzw. wer/welche Einrichtung diese Leistung erbringen wird.**
- **Hat das AMS nur die Möglichkeit auf (freiberufliche) Dolmetschanbieter_innen mit Einzelabrechnung zurückzugreifen, kann den gehörlosen Kund_innen die Möglichkeit eingeräumt werden, dass sie ihren „persönlichen" Dolmetsch (Angehörige_r, berufliche_r Dolmetsch usw.) zum AMS Termin beiziehen. Stellt der „persönliche Dolmetsch" die vereinbarte Form der Kommunikation beim AMS sicher, ist das im PST (inklusive Kontaktdaten), Segment ANM zu dokumentieren.**

Bringt der_die gehörlose Kund_n bereits zum Spontantermin ein Gebärdendolmetsch mit, dann ist klären, wer zum nächsten geplanten Termin die gebärdensprachliche Kommunikation **Gebärdensprachdolmetsch** erbringen wird. Kommt der_die gehörlose Kund_in zum Spontantermin ohne Gebärdendolmetsch, ist ein Termin mit gebärdensprachlicher Kommunikation zu planen.

3.1.3 Einrichtungen mit gebärdensprachlichen Kommunikationsleistungen (für AMS kostenlos)

Bei Nutzung von gesamtfinanzierten Einrichtungen für die gebärdensprachliche Kommunikation in der AMS-Beratung ist keine gesonderte Abrechnung erforderlich, eine Terminvereinbarung in der Regel einfach umzusetzen und dem AMS erwachsen zudem keine Kosten.

Für **vor Ort Dolmetschleistungen** sind das

- **gebärdensprachkompetente Arbeitsassistenzen (sind in der Regel keine gesetzlich geprüften Gebärdendolmetscher_innen), werden vom SMS finanziert und sind im Rahmen der Arbeitsassistenzbegleitung für das AMS kostenfrei**

Für **Videochat Dolmetschleistungen** sind das

- **die gebärdensprachkompetenten Arbeitsassistenzen für die (reguläre) Beratungstermine mit den gehörlosen Kund_innen,**
- **das RELAYSERVICE, für Spontantermine Montag bis Donnerstag von 8:00 – 16:00, Freitag 8:00 – 14:00, das vom SMS finanziert wird und damit für das AMS kostenfrei ist.**
  http://www.relayservice.at
- **andere (kostenpflichtige) Anbieter von anerkannten Gebärdendolmetsch**

3.1.4 Anruf in SEL

Unter der **Telefonnummer 0043 699 1060 6040** langen (in der CTI-Schnittstelle) **Anrufe des RelayService = ÖGS-Telefondolmetschdienst** für gehörlose Personen ein. (Im Hintergrund befindet sich ein BTR.) Es handelt sich um **einen simultanen Gebärdensprachdolmetschdienst**

für Gehörlose – Kund_in kontaktiert Dolmetschdienst via Zoom ⇢ Dolmetsch ruft SEL an. Die SEL gibt uneingeschränkt Auskunft.

Ruft ein_e Gebärdensprach-Dolmetscher_in (Arbeitsassistenz, andere Dolmetscher_innen) für eine_n gehörlose_n Kund_in an, so sind diesem_r (ID Nummer erforderlich) die gewünschten Auskünfte zu erteilen.

3.1.5 Gebärdendolmetsch mit Einzelabrechnung

Der Einsatz von anerkannten Gebärdendolmetsch mit **Einzelabrechnung** verursacht für das AMS den zusätzlichen Aufwand der Einzelabrechnung bzw. zumeist einen höheren organisatorischen Aufwand für die Terminvereinbarung. Je nach Region und Situation wird es erforderlich sein, diese Anbieter einzubeziehen siehe: *www.oegsdv.at*

3.1.5.1 Welche Dolmetscher_innen können von gehörlosen Kund_innen abgelehnt werden?

Gebärdensprachliches Dolmetschen erfordert hohes Vertrauen. Ein Dolmetsch muss von beiden Seiten, vom AMS und Arbeitsuchenden akzeptiert werden.

- Die **Arbeitsassistenz** kann von gehörlosen Kund_innen mit der Begründung **abgelehnt** werden, dass er_sie keine sozialpädagogische/berufliche Betreuung benötige und möchte. Er_sie möchte für sich selber sprechen und benötige nur eine gebärdensprachliche Verdolmetschung. Da die gesetzliche Regelung sich ausschließlich auf das Faktum gebärdensprachlicher Kommunikation bezieht, ist es ausschließlich diese Leistung, welche bereitzustellen ist. Ein_e Kund_in kann einen (geprüften) Gebärdensprachdolmetsch für die AMS-Kommunikation verlangen.
- Ein_e Kund_in kann unter gewissen Umständen Bedenken gegen eine_n bereitgestellte_n Gebärdensprachdolmetsch vorbringen. Sofern eine **sachliche Begründung** vorliegt (beispielsweise, dass es nachvollziehbare Übersetzungsfehler gegeben hat), sind entsprechende Anpassungen vorzunehmen.
- Was ist in strittigen Fällen zu? Entweder kann ein Einvernehmen über einen gemeinsamen dritten Dolmetsch hergestellt werden (etwa unter Beiziehung des Gebärdendolmetschverbandes); oder es wird ein neutraler Gebärdensprachdolmetschdienst genutzt, der nicht abgelehnt werden kann.

3.1.6 Finanzielle Abwicklung Gebärdensprachdolmetsch – im eigenen Wirkungsbereich (Präliminarien)

Das AMS orientiert sich im eigenen Wirkungsbereich an den Umsetzungsregelungen für Dolmetschleistungen – Gebärdensprache an der Richtlinie des SMS (vgl. *Kapitel 2.3*)

Die eingereichten Honorarnoten sind über die Präliminarien abzuwickeln.

Honorarregelung
Für die Erbringung von Gebärdensprachdolmetschleistungen sind folgende Honorarsätze vorgesehen:

- pro halbe Stunde Dolmetschtätigkeit: € 29 zuzügl. USt
- pro Stunde Zeitversäumnis: € 25 zuzügl. USt

Der Begriff Zeitversäumnis umfasst die erforderlichen Wegzeiten zu und vom Ort der Dolmetschleistung. Der Kostenersatz erfolgt nach den geltenden Regelungen zum Zeitpunkt der Dolmetschleistung.

Pausenregelungen
Dolmetschkosten sind leistungsbezogen abzugelten. Sonstige Kosten sind als Zeitversäumnis anzurechnen. Längere Pausen (z. B. Mittagspausen bei ganztägigen Veranstaltungen) sind als Zeitversäumnis zu werten.

Hinweis
Haben gehörlose Kund_innen einen AMS-Termin, ist, unabhängig davon, ob vom AMS der_die Dolmetscher_in bereitgestellt wurde oder vom_von der Kund_in selbst organisiert, darauf zu achten, die Wartezeit möglichst gering zu halten, damit unnötige Kosten vermieden werden.

3.1.6.1 Gebärdensprachdolmetschleistung durch Kommunikationsassistenz

Wird die Dolmetschleistung von Kommunikationsassistent_innen übernommen, dann gelten folgende Regelungen:

Ausbildung: Ausbildungsnachweis über Niveau C2 (EQR) bzw. Praxisnachweis

Dolmetschfunktion plus Erklären: für Kund_in verständlich machen (erklären, umschreiben)

Honorarregelung: Pro Stunde € 32 (Netto) ohne Anfahrt, Pausen

3.1.7 Aufgabe AMS-Berater_in bei der Honorarabrechnung

Auf den vorgelegten Honorarnoten bestätigt der_die AMS-Berater_in die sachliche Richtigkeit der erbrachten Leistungen. Für Angehörige können keine Dolmetschkosten bezahlt werden. Die Anweisung der Honorare erfolgt über die die Landesgeschäftsstellen im eigenen Wirkungsbereich.

© FOTOLIA.COM

4 Das BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum

Das BBRZ – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum ist in die Organisationseinheiten BBRZ REHA GmbH, BBRZ Österreich und Jugend am Werk und BBRZ-Med. GmbH aufgeteilt.

Das BBRZ betreibt an seinen Standorten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation mit dem Zweck, behinderte Menschen durch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation im größten Ausmaß ihrer subjektiven Möglichkeiten in die Gesellschaft zu integrieren, oder Maßnahmen zu setzen, die geeignet sind, den Eintritt einer Behinderung zu verhindern. Das BBRZ verfügt über verschiedenste Angebote von Berufsorientierung, REHA Planung, Unternehmerservice bis zu Berufsausbildungen.

Zwischen dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, der BBRZ.Reha Ges.m.b.H. und dem Arbeitsmarktservice Österreich gibt es eine Rahmenvereinbarung über die Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation durch die BBRZ.Reha Ges.m.b.H.

Diese Rahmenvereinbarung regelt die Zusammenarbeit bezüglich der Durchführung und Inanspruchnahme von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zwischen

- **dem Arbeitsmarktservice Österreich (und seinen Geschäftsstellen),**
- **der Pensionsversicherungsanstalt (PVA),**
- **der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (für den Bereich der Pensionsversicherung)**
- **der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (und Bauern) – letztere drei in Folge PV-Träger und**
- **der BBRZ.Reha Ges.m.b.H (in Folge BBRZ);**

sowie die Zusammenarbeit bezüglich der Durchführung und Inanspruchnahme von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zwischen

- **der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (in der Folge AUVA) und dem BBRZ.**

Das Angebot an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation des BBRZ in seinen Geschäftsstellen wird von diesem im Einvernehmen mit den Kostenträgern in „Leistungskatalogen" beschrieben. Die Kostenträger nehmen diejenigen Angebote in Anspruch, die sie für zielführend halten. Die Inanspruchnahme kann regional und kostenträgerbezogen verschieden sein – es können darüber hinaus Vereinbarungen zwischen den Kostenträgern getroffen werden.

Die jeweiligen Leistungskataloge sind integrierte Bestandteile der Rahmenvereinbarung und sind dem Arbeitsmarktservice Österreich, dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, der AUVA und den PV-Trägern jährlich mindestens einmal zur Kenntnis zu bringen. Änderungen oder Ergänzungen der Leistungskataloge während des Jahres sind diesen Organisationen ebenfalls zur Kenntnis zu bringen.

Die Leistungskataloge sind vom BBRZ den entsprechenden Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (LGS und RGS) zu übermitteln und gelten hinsichtlich der Errichtung von Einzelverträgen als verbindliches Angebot.

www.bbrz.at

4.1 Zielgruppe BBRZ

Zielgruppe für Maßnahmen des BBRZ sind Personen, die an einer:

- **körperlichen** (auch Sinnesbehinderte),
- **geistigen** oder
- **psychischen** Behinderung leiden und
- die **arbeitslos** sind oder unmittelbar von **Arbeitslosigkeit bedroht** sind oder eine **befristet zuerkannte Pension** aus den Versicherungsfällen der geminderten Arbeitsfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) beziehen oder eine solche beantragt haben oder Bezieher/innen von Umschulungsgeld.

In diesen Fällen, sofern eine grundsätzliche Zuständigkeit beim jeweiligen Sozialversicherungsträger besteht, kann der Kostenaufteilungsschlüssel zwischen den Kostenträgern zur Anwendung kommen (ausgenommen bei Bezieher/innen von Umschulungsgeld).

Eine Zuständigkeit des AMS ist bei Arbeitslosigkeit bzw. drohender Arbeitslosigkeit und einem Einkommen unter der Einkommensgrenze lt. BEMO gegeben.

Personen, die *Umschulungsgeld* beziehen, werden durch das BBRZ wie zu 100 % vom AMS finanzierte Personen abgewickelt. Eine Refundierung der dadurch entstandenen Kosten erfolgt direkt zwischen PV und AMS.

© FOTOLIA.COM

5 AMS Druckwerke

Die AMS Broschüren für Menschen mit Behinderung befinden sich auf der AMS Website unter Arbeitsuchende/Beratung im AMS:

https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/beratung-im-ams

5.1 Broschüre „Rund um Arbeit und Behinderung“



Rund um Arbeit und Behinderung – Informationen und Tipps
Für Menschen mit Behinderung ist der Einstieg ins Berufsleben nicht immer einfach. Daher gibt es spezielle Angebote, die bei der Jobsuche unterstützen. Diese Broschüre informiert in leicht verständlicher Sprache über die wichtigsten Angebote rund um das Berufsleben. Sie richtet sich sowohl an Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, als auch an Wiedereinsteiger_innen.

5.2 15 Frauen mit Behinderung – 15 Wege zur Arbeit



In die Broschüre **„15 Frauen mit Behinderung – 15 Wege zur Arbeit“** werden die Porträts von 15 Frauen dargestellt und deren Wege eine Arbeit zu finden. Die Broschüre enthält neben Tipps auch Adressen von Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen.

5.3 Ich will arbeiten – Broschüre für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Viele Menschen haben Probleme und Ängste bei der Berufswahl und bei der Arbeitssuche. Diese Broschüre soll Menschen mit Lernschwierigkeiten motivieren und dabei unterstützen, einen passenden Beruf und eine Arbeitsstelle zu finden. Sie ist in leicht verständlicher Sprache geschrieben.

Im ergänzenden *Porträtband* erzählen 21 Menschen davon, wie sie eine Arbeit oder eine Lehrstelle gefunden haben und welche Tätigkeiten sie auf ihrem Arbeitsplatz machen.

Das *Begleitheft* bietet Anregungen und Empfehlungen für den Einsatz der Broschüre und die Gestaltung beruflicher Settings für Menschen mit Lernschwierigkeiten.







© FOTOLIA.COM

6 Fachliche Fragen zur Vermittlung

6.1 Vermittlungseinschränkung frühzeitig erkennen

Der Erstkontakt und das Erfassen der relevanten Daten sind für die weitere Betreuung wichtig. Ziel ist es, so schnell als möglich herauszufinden, wie dem_der Kunden_in am besten geholfen werden kann, ohne wichtige Zeit zu verlieren.

Fragen Sie daher den_die Kunden_in, ob er_sie z. B. im letzten Dienstverhältnis längere Zeit in Krankenstand war oder ob bei gewissen Tätigkeiten Schmerzen aufgetreten sind?

Es ist möglich, dass Beschwerden als Berufskrankheit gewertet werden (AUVA Kostenübernahme bei einer Umschulung *s. Kapitel 16*). Finden Sie daher möglichst im ersten Gespräch heraus, ob eine Berufskrankheit oder ein Arbeitsunfall zum Beschäftigungsproblem geführt haben.

Sprechen Sie die Kund_innen unbedingt auf die Gesundheit an! Bei gesundheitlichen Einschränkungen oder einer Behinderung, fragen Sie auf keinen Fall nur nach Defiziten (was man nicht mehr arbeiten kann), sondern besonders nach Alternativen, welche Tätigkeiten trotzdem oder anstelle der bisherigen noch möglich sind.

Falls Vermittlungen nicht bzw. nur eingeschränkt möglich sind, sind frühzeitig Förderinstrumente (z. B. KK, FKS, EB, KBH, VOR, teilw. BM wie z. B. Deutschkurse, Berufsorientierung, Aktive Arbeitsuche, Implacement- und Outplacementstiftungen *s. Kapitel 21 Übergreifende Politikfelder – Behinderung und Rehabilitation*) oder andere Interventionen (z. B. Abklärung der Arbeitsfähigkeit oder fit2work *s. Kapitel 18 fit2work*) anzubieten und zu realisieren.

6.2 Jobvermittlung mit Einschränkungen – Alternativen finden

6.2.1 Erweiterte Suche im BIS – Berufsprofile, Matching und Aufruf über PST

Das Berufsinformationssystem (BIS) verknüpft berufliche Kompetenzen mit Berufsprofilen. Das BIS bietet ausführliche Beschreibungen zu ca. 500 Berufsprofilen, zu allen Lehrberufsausbildungen, zu fachlichen und überfachlichen beruflichen Kompetenzen sowie zu Arbeitsumfeldern. Und täglich ein News-Feed zum Thema BIS & Berufskunde.

Im BIS gibt es auch eine erweiterte Suche mit der anhand von Kompetenzen erweiterte bzw. alternative Berufsprofile gefunden werden können. Diese Suche funktioniert nach zu Berufen zugeordneten Kompetenzen und als Ergebnis erhält man alle Berufe in denen diese Kompetenzen gefragt sind. Ein Matching ist daher unabhängig von den im ADG angeführten Schlüsselwörtern möglich. Es qualifizieren sich dadurch auch Jobs unabhängig von einer 6-Steller Einteilung oder angeführten Schlüsselwörtern.

Das Suchprofil kann vom **PST aus angelegt**, gespeichert und jederzeit wieder aufgerufen werden.

Kompetenzen können auch **ausgeschlossen** oder in der Relevanz im Beruf reduziert werden. Das ist gerade für Menschen mit gesundheitlichen Problemen interessant. Zum Beispiel ein_e Tischler_in, der_die aufgrund einer Stauballergie nicht mehr als Tischler_in arbeiten kann. Die

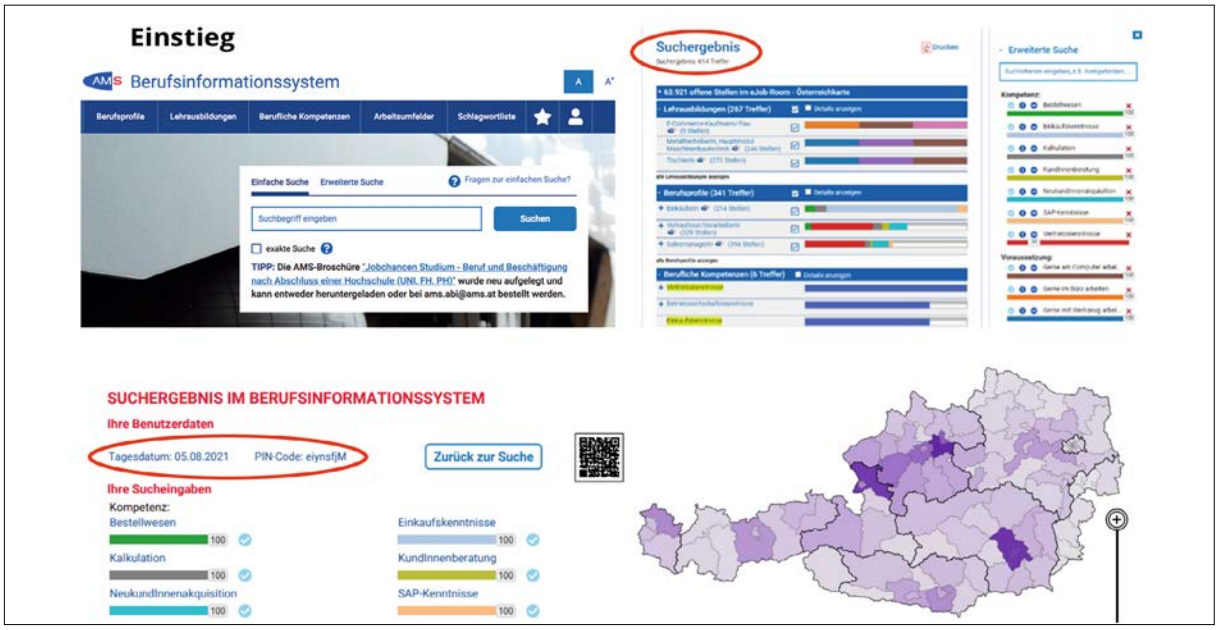
erworbenen Kompetenzen im Lehrberuf jedoch wiedereinsetzen möchte. Mit Reglern kann die Wichtigkeit von 100-0 eingestellt werden und Kompetenzen auf „Muss“ oder „Ausschluss“ gesetzt werden. So zum Beispiel Tischler_in: Holzverarbeitungskenntnisse auf „Muss“ und „Staubbelastung“ (Arbeitsumfeld) auf „Ausschluss“.

6.2.1.1 Erweiterte Suche

Auf der Einstiegsseite im Mittelbereich auf allen anderen Seiten rechts oben auf das Lupen-Symbol klicken TIPP: bei Lehrstellensuchenden über Sucheingaben von „Was bringe ich mit“ suchen und bei Erwachsenen beim letzten ausgeübten Beruf anfangen, Kompetenzen zu sammeln.

Eine erweiterte Suche kann abgespeichert werden, mit dem Code und dem Tagesdatum kann Gerät- und Plattformunabhängig wieder eingestiegen werden. Für Kunden_innen ist der pdf-Ausdruck von Interesse, weil dort ein QR-Code beim Wiedereinstieg in die Suche unterstützt. Kunden_innen kann sich selber auch mehrere Suchen abspeichern. Favoriten und Notizen sind auch möglich!

Verfeinern eines Suchergebnisses: Rechts unter den Suchparametern gibt es noch Filter nach denen sortiert werden kann: Bundesländer, Qualifikationsniveau, Deutschkenntnisse etc.



6.2.1.2 Berufsprofile und Matching

Die erweiterte Suche im BIS kann für unterschiedliche Fragestellungen verwendet werden:

- **Welche Kompetenzen sind in einem Beruf von Unternehmen gefragt**
- **Bei welchem Beruf wird eine bestimmte berufliche Kompetenz angewendet**
- **Person hat Kompetenz „Assyst“ – welchen 6-Steller nehm ich?**
- **Welche Weiterbildung wäre günstig, um am Arbeitsmarkt zu bestehen?**
- **Welche Ausbildungen führen zu einem bestimmten Beruf?**

- Welchen 6-Steller sollte ich für die Vermittlung verwenden (beachte veraltete Berufsbezeichnungen!).
- Wo gibt's offene Stellen? – Landkarte!
- Lehrberuf: Welcher passt zu meinen Interessen und Begabungen?
- Neuorientierung: Was könnte ich mit dem, was ich kann noch machen?
- Reha-Fall: Das kann ich nicht mehr machen, was gibt es ähnliches? (Schieberegler – z. B. Staubbelastung)
- Nichts Passendes: Was gibt es sonst noch?
- Wenige Stellen: Was sind die Alternativen?
- Wiedereinsteiger_innen: Was ist noch möglich?
- Kurse/Weiterbildungen: Wünsche mit Stellenangeboten abgleichen (Österreichkarte und welche/wie viele ADG gibt es wo? (z. B. Wunsch nach Nageldesignausbildung)...)

Werden Kompetenzen, Arbeitsumfelder, Zertifikate, 6-Steller im BIS eingegeben, dann sucht das System im Hintergrund welche der Suchbergriffe in welchem Berufsprofil in welchem Ausmaß gefordert sind. Jeweilige vorhandene Stellenangebote können mit Klick auf das „Maus Icon" sofort im eJob-Room aufgerufen werden. VVs können über Kopieren der ADG Nummer und „Vermittlung durchführen" in BEW übertragen werden.

Beispiel
Eine Dipl. Krankenschwester kann aufgrund gesundheitlicher Beschwerden nicht mehr als Dipl. Krankenschwester arbeiten. Laut Gutachten sind:

- Heben und Tragen von Lasten über 20 kg
- Nachtdienste
- Hohe pyschische Belastung

nicht mehr möglich.

Die Kundin ist 50+, hat lange Berufserfahrung und möchte unbedingt im medizinischen Bereich bleiben.



In diesem Fall können z. B. die genannten Arbeitsumfelder mittels „-„ ausgeschlossen werden.



Die Trefferliste kann dann ohne Wechsel der 6-Steller mit dem_der Kund_in angesehen werden, welche Berufsprofile in Frage kommen.

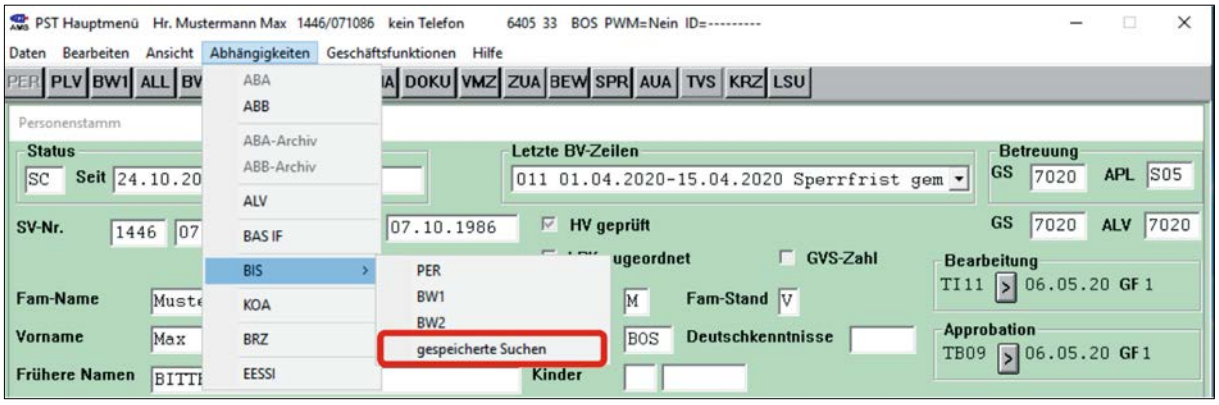
Bei diesem Beispiel handelt es sich um einen Echtfall. Die Kundin hat aufgrund der Ergebnisliste eine Stelle als Sozialmanagerin (in der Trefferliste weiter unten) gefunden. Ihre Aufgabe besteht darin, Familien zu unterstützen, damit sie in ihrem eigenen Heim bleiben können, Personalverantwortung und Unterstützungskoordination. Ihre langjährige Erfahrung als Diplomierte Krankenschwester kann sie gut in ihre neue Tätigkeit einbauen ohne Nachtdienste, Heben und dergleichen. Die Stelle qualifizierte sich aufgrund der erworbenen Kompetenzen, die sich mit diesem Beruf überschneiden. An dieses Berufsfeld hätte die Kundin und Berater_in allerdings nicht gedacht und durch unterschiedliche Schlüsselwörter hatte es sich auch nicht im Matching qualifiifiziert.

6.2.1.3 BIS Suchprofil über PST anlegen und speichern

Ein Kompetenzenprofil kann über PST angelegt und gespeichert werden. Dies kann im Zuge eines Beratungsgespräches erfolgen oder dem_der Kund_in auch zur Weiterführung im Sinne der Eigeninitiative geschickt werden.

Wenn eine Suche und ein Profil angelegt und gespeichert werden, ist es empfehlenswert dies immer über den PST zu starten, da der_die Berater_in damit immer Zugriff darauf hat und auch sieht, wenn der_die Kund_in sich weitere Suchprofile angelegt hat. Ansonsten würde man den Einstiegscode (Datum und Code) vom_von der Kunden_in brauchen, um die gespeicherten Profile zu sehen.

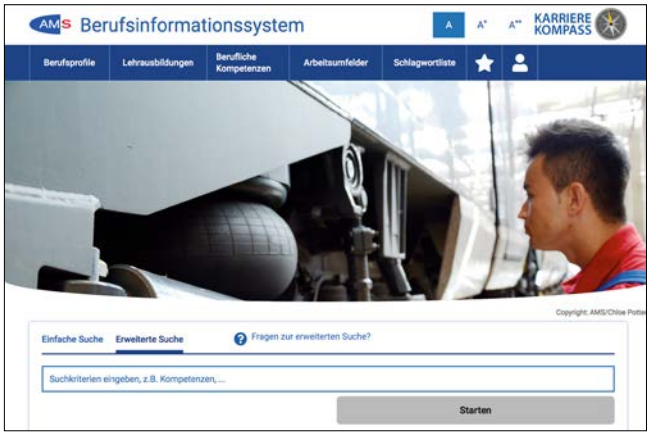
Ein BIS Suchprofil erreicht man über die PST Schaltfläche „Abhängigkeiten/BIS gespeicherte Suchen“. Auch beim ersten Einstieg erfolgt die Anlage über „BIS gespeicherte Suchen“. Sind bereits Suchen gespeichert, dann gelangt man über die Abhängigkeiten jederzeit ohne Codeeingabe zu den BIS Suchprofilen.



6.2.1.3.1 Erster Einstieg

Beim ersten Einstieg legt man ein Suchprofil an (am besten startet man mit dem BW1 6-Steller und wählt Kompetenzen, Zertifikate, Arbeitsumfelder usw.) aus.

Die Suche mit dem Ergebnis kann daraufhin abgespeichert werden (das System generiert „Beratung + Datum).

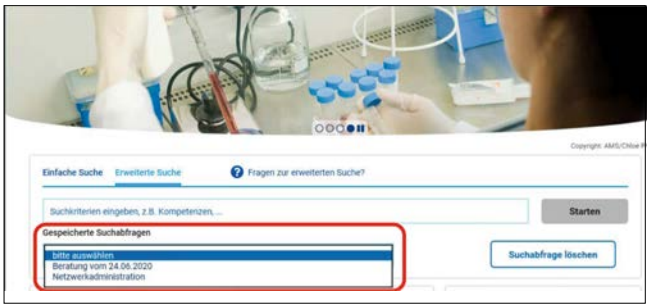


Über PST Abhängigkeiten gelangt man auf die BIS Startseite. Klick auf erweiterte Suche und ein Suchprofil anlegen.

Das System generiert ein PDF mit dem Code und dem Tagesdatum und dem angelegten Suchprofil. Dieses kann nun auch dem_der Kund_in übermittelt werden (eAMS, Email, Post). Damit kann Gerät- und Plattformunabhängig wieder eingestiegen werden. Für Kunden_innen ist der pdf-Ausdruck von Interesse, weil dort ein QR-Code beim Wiedereinstieg in die Suche unterstützt. Kunden_innen können sich selber auch mehrere Suchen abspeichern. Favoriten und Notizen sind auch möglich.

6.2.1.3.2 Gespeicherte Suchen aufrufen

Gespeicherte Suchen – vom_von der Berater_in und/oder Kund_in werden im BIS aufgelistet.



Die gespeicherten Suchabfragen können beim Beratungstermin besprochen werden. Sie können die BIS Suchprofile auch als zur Vereinbarung der Eigeninitiative verwenden.

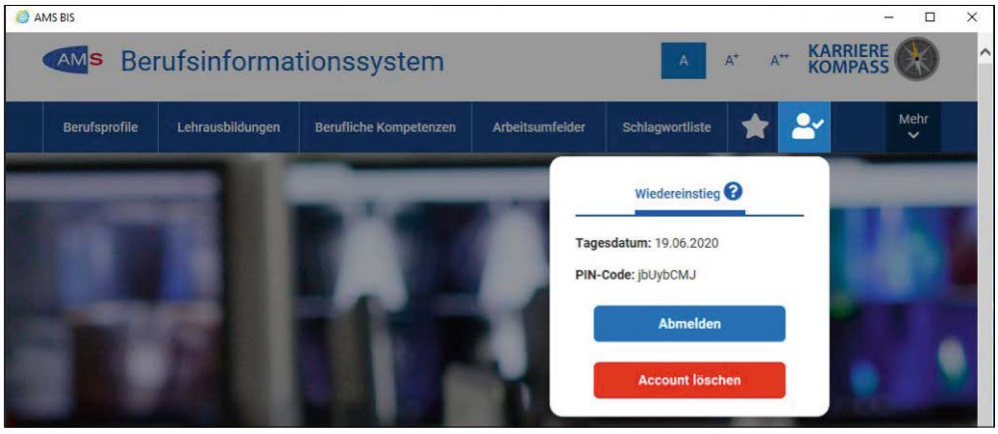
Oder dem_der Kunden_in eine Art „Hausübung“ mitgeben, selbst eine weitere Suchabfrage anzulegen, um damit auch auf anderen Jobplattformen mit alternativen Berufen zu suchen. Vermittlung ist damit nicht nur einseitig, sondern der_die Kund_in kann aktiv teilhaben.

6.2.1.3.3 Suchergebnis aufrufen

Der PIN-Code kann mittels Klick auf das Druck-Symbol für die Kund_innen ausgedruckt werden.



Mit dem PIN-Code steigt man Im Internet ein und kann die gespeicherte Suche weiterverwenden bzw. zusätzliche Suchen anlegen. Mit Klick auf das „Mensch Icon" kann der PIN-Code ebenfalls jederzeit eingeblendet werden.



6.2.1.3.4 eLearning zu BIS

Ein Webinar (20 Minuten) zur erweiterten BIS Suche über den PST gibt es in der TTS Lernplattform/Kurse/SFA/2.Modul SFA Lehrgang/BIS Suchprofil über PST (Sequenz 3):
https://ams-tts.cna.at/publisher/dispatch.do?node=9062&preview=false

Weiterführende eLearning Module zum BIS findet man hier:
https://ams-tts.cna.at/publisher/dispatch.do?preview=false&node=2641&preview=false

© FOTOLIA.COM

7 Abklärung der Arbeitsfähigkeit – Kompetenzzentrum Begutachtung

7.1 Klärung der Arbeitsfähigkeit

AMS-§8 AlVG Untersuchung zur Klärung der Arbeitsfähigkeit
Bestehen seitens des AMS Zweifel an der Arbeitsfähigkeit, ist der_die Kunde_in zum Kompetenzzentrum Begutachtung zur Abklärung zu schicken.

Die Untersuchungen der vom AMS zugeteilten Kund_innen erfolgen grundsätzlich im Kompetenzzentrum Begutachtung der örtlich zuständigen Landesstellen der PVA.

In Ausnahmefällen ist die Untersuchung für Kund_innen des AMS in den Ordinationen von externen Gutachterärzt_innen der PVA oder im Kompetenzzentrum einer örtlich nicht zuständigen Landesstelle der PVA möglich. Mitarbeiter_innen der PVA setzen sich mit der_dem Kunden_in in Verbindung, um die entsprechende Ordination des_der externen Arztes_Ärtzin bekannt zu geben.

7.1.1 Beauftragung der Untersuchung

Die Beauftragung der Untersuchung zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit gem § 8 AlVG erfolgt durch die zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS bei der jeweiligen örtlich zuständigen Landesstelle der PVA.

- **Der_die Kunde_in muss zuerst über eine Zuweisung zum „Kompetenzzentrum Begutachtung" wegen der Abklärung der Arbeitsfähigkeit und der Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung des Untersuchungstermins aufgeklärt werden.**
- **Dies muss in geeigneter Weise (Niederschrift oder Betreuungsvereinbarung) erfolgen. Grundsätzlich übergeben die Berater_innen den Kunden_innen das „Informationsblatt".**

Die Beauftragung der PVA erfolgt über das REHAnet und dem integrierten Formular **„Untersuchungsauftrag"**.

Ablauf
Via REHAnet ist ein (Untersuchungs-)**Termin** zu buchen und ein Untersuchungsauftrag zu erstellen, auf dem eine Einschränkung ausgewählt werden kann.

- **Der Untersuchungsauftrag inkl. Infoblatt ist der_dem Kund_in auszuhändigen.**
- **Entstehen Fahrtkosten sind diese entsprechend der „BRL Beihilfe zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)" zu berechnen.**

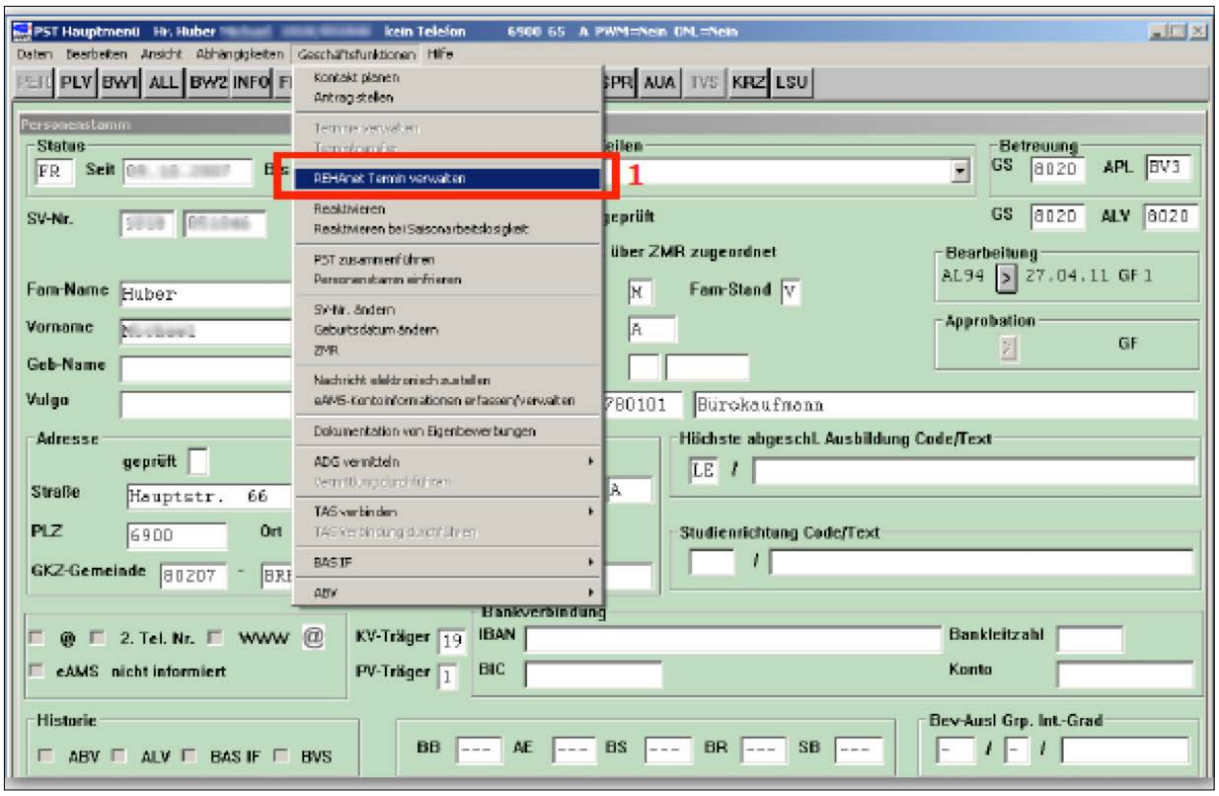
7.1.2 REHAnet

Das REHAnet dient zur Unterstützung von PVA und AMS bei der Abwicklung von Untersuchungen und der Übermittlung von ärztlichen Gutachten im Rahmen der Gesundheitsstraße.

Über das REHAnet werden folgende Verfahrensschritte unterstützt:

- **Buchen und Verwalten von Terminen für Untersuchungen bzw. Erteilung des Untersuchungsauftrages im Rahmen desKompetenzzentrums Begutachtung (Gesundheitsstrasse)**
- **Übermitteln von Informationen zu Teilnahme und Abschluss der Untersuchungen (Kommboxmeldung)**
- **Dokumentieren und Übermitteln von ärztlichen Untersuchungsergebnissen/Gutachten (Kommboxmeldung)**

Für AMS Berater_innen ist der Einstieg in das REHAnet ausschließlich über den PST möglich (Geschäftsfunktionen-REHAnet Termin verwalten). Bei Aufruf werden alle notwendigen Daten aus dem PST übernommen.



7.1.2.1 Termin über REHAnet, Statuswechsel und Verm.Post

Der Termin im Kompetenzzentrum Begutachtung ist über REHAnet zu buchen. Bei der Zuweisung ist mit dem Datum des Untersuchungstermins der **PST Statuswechsel auf AG** durchzuführen, die Grundleistung ist dabei nicht einzustellen. Der PST ist auf Verm.Post N zu stellen.

Die PVA darf den Untersuchungstermin aus eigenem Ermessen nur um maximal 5 Arbeitstage verschieben. Der Statusbeginn AG ist in einem solchen Fall nicht nachträglich zu verändern, sondern mit dem ursprünglichen Datum zu belassen.

Über die Geschäftsfunktion *REHAnet Termin verwalten* können berechtigte Mitarbeiter_innen (PÜF-Rolle) ins REHAnet wechseln.

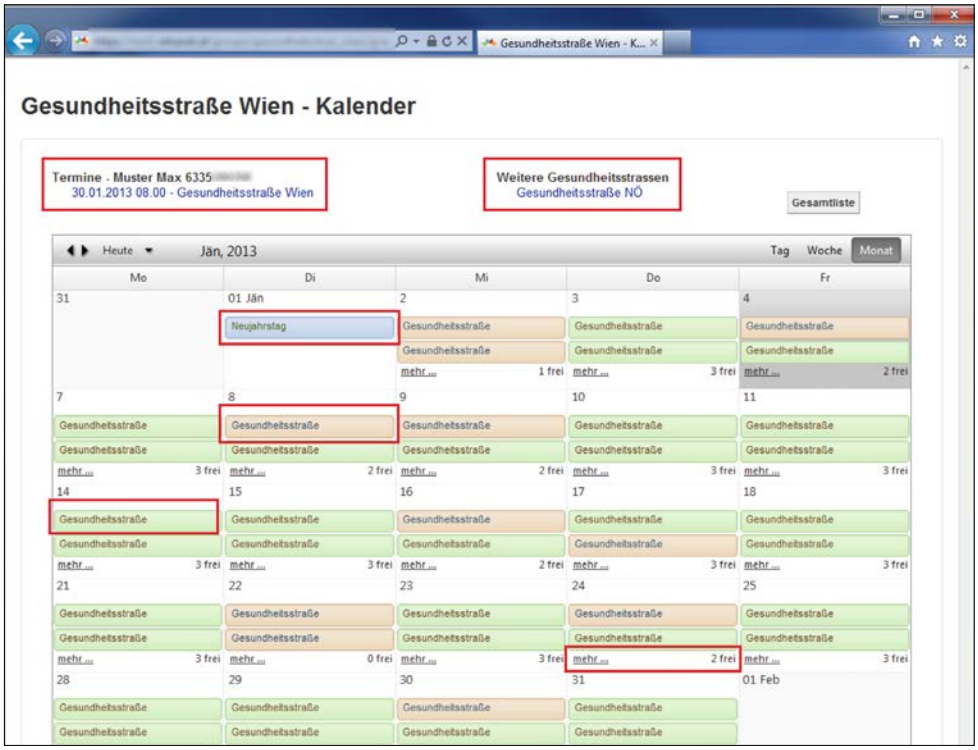


Abbildung 1 – Gesundheitsstraße Kalender

1. „Termine" zeigt alle bereits gebuchten Termine zur aktuellen Person (Name und Sozialversicherungsnummer) an.
2. „Weitere Gesundheitsstraßen" listet andere Gesundheitsstraßen auf, in denen Sie Buchungen vornehmen können.
3. Gesundheitsstraße stellt einen Termin dar, der keine freien Buchungsplätze mehr besitzt.
4. Gesundheitsstraße stellt einen Termin dar, der noch freie Buchungsplätze besitzt.
5. Stefanitag zeigt einen gesetzlichen österreichischen Feiertag an.
6. mehr ... 7 frei zeigt an, wie viele Termine an diesem Tag noch **freie Plätze** haben. Wählen Sie die Option mehr ... um in die **Tagesansicht** für dieses Datum zu wechseln.



7.1.2.2 Termin wird verschoben bzw. nicht eingehalten

Nichterscheinen
Erscheint die_der Kund_in nicht am Untersuchungstag und liegt keine weitere Meldung über eine Absage oder einen Änderungswunsch vor, so wird von der PVA die auftraggebende RGS mit dem Vermerk „zur Untersuchung nicht erschienen – nicht abgesagt“ informiert.

Telefonische Verschiebung
Nimmt die_der Kund_in telefonisch Kontakt mit der PVA auf und gibt bekannt, dass der Untersuchungstermin nicht eingehalten werden kann, wird durch die PVA ein neuer Untersuchungstermin vergeben, sofern dieser innerhalb von 5 Arbeitstagen möglich ist.

Nichterscheinen bei bereits verschobenem Termin:

Sollte die_der Kund_in auch an dem neuen Untersuchungstermin nicht erscheinen oder sich auch für diesen Termin telefonisch entschuldigt haben, ist der Vorgang jedenfalls an die zuständige RGS mit dem Vermerk „zur Untersuchung nicht erschienen – abgesagt/nicht abgesagt“ von der PVA zu retournieren.

Termin wird nicht eingehalten:
Wird der Untersuchungstermin nicht eingehalten,

- ist die Leistung mit dem geplanten Untersuchungstermin vorsorglich mit **Code X** einzustellen
- und die Abklärung mit der_dem Kund_in hat unverzüglich zu erfolgen;
- die Vormerkung unter Status „AG“ bleibt aufrecht (keine Ruhendstellung).
- Das AMS klärt ab, ob ein triftiger Grund für das Fernbleiben vom Untersuchungstermin vorliegt.

Entschuldigungsgrund

- Liegt **ein triftiger Grund** vor, ist ein neuer Termin zu vereinbaren und die Leistung mit dem Tag der Einstellung wieder anzuweisen.
- Liegt **kein** triftiger Grund vor, gebührt für die Dauer der Weigerung an der Teilnahme an der Untersuchung keine Leistung, die Vormerkung unter Status AG bleibt jedoch aufrecht.
- Es ist unverzüglich ein neuer Untersuchungstermin bei der PVA zu vereinbaren, bis zur Einhaltung dieses Termins bleibt die Leistung eingestellt. Erfolgt die Meldung, dass der_die Kunde_in den neuerlichen Untersuchungstermin wahrgenommen hat, ist ein Bescheid für die Dauer der Weigerung (§ 8 Abs. 2 AlVG) bis zum neuen eingehaltenen Termin zu erlassen.

Fahrtkosten

Entstehen Fahrtkosten sind diese entsprechend der *„BRL Beihilfe zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)“* zu berechnen, jedoch im Rahmen des eigenen Wirkungsbereiches zu verbuchen.

Weitere Informationen: *Invaliditätspension Neu – Übersicht*

7.1.2.3 Kunden_innen mit Sozialhilfe (BMS)

Die Überprüfung der Arbeitsfähigkeit von Personen, die sich auf Veranlassung der Bezirksverwaltungsbehörden wegen der Sozialhilfe oder der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) beim AMS vormerken lassen, ist, sofern diese bisher nicht beim AMS vorgemerkt waren, generell durch die Bezirksverwaltungsbehörden zu veranlassen. Lediglich in jenen Fällen, in denen die Gutachten dem AMS nicht schlüssig erscheinen, ist für diese Personen eine Überweisung an das „Kompetenzzentrum Begutachten“ möglich. Generell gilt, dass für Personen, die bereits arbeitslos vorgemerkt sind, das AMS die Untersuchung durch das „Kompetenzzentrum Begutachtung“ veranlasst.

7.1.2.4 Sonderfall Personen mit Erwachsenenvertretung – Terminfähigkeit

Untersuchung erfolgt ebenfalls im Auftrag des AMS im „Kompetenzzentrum Begutachtung“, wobei neben der Arbeitsfähigkeit auch die Überprüfung der **Fähigkeit der Wahrnehmung von Terminen bzw. der Konsequenzen der Nichteinhaltung** (im Untersuchungsauftrag ist dazu bei den Einschränkungen „Person mit Erwachsenenvertretung“ auszuwählen) überprüft wird. Besitzt die untersuchte Person die entsprechende Fähigkeit nicht in ausreichendem Maße, ist der Leistungsbezug mangels Verfügbarkeit gem. §7 AlVG einzustellen.

7.1.3 Das medizinische Gutachten und die chefärztliche Stellungnahme

Das Gutachten der PVA besteht aus zwei Teilen:

- der chefärztlichen Stellungnahme, welche für PV-Leistungen maßgeblich ist und
- das eigentlich medizinische Gutachten.

Die **chefärztliche Stellungnahme** fokussiert dabei darauf, ob Leistungen aus der Pensionsversicherung möglich sind, welche die Erfüllung der Wartezeit (Mindestversicherungszeiten bzw. Mindestbeitragszeiten in der Pensionsversicherung) als Voraussetzung hat. Die chefärztliche Stellungnahme führt in Worten aus, ob Arbeitsfähigkeit vorliegt oder nicht, d.h. ob das Gesamtleistungskalkül für Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem (an-) gelernten Beruf bzw. in der ausgeübten Tätigkeit (ASVG gem. §255/1/3/4) ausreicht oder eben nicht ausreicht.

Das **medizinische (Gesamt-) Gutachten** hingegen gibt an, ob geregelte Tätigkeiten zumutbar (bzw. nicht zumutbar) sind, also ein Fähigkeitsprofil vollschichtig[2] vorliegt oder nicht. Diesbezüglich wird im Gesamtleistungskalkül nur angekreuzt, ob ein Fähigkeitsprofil vollschichtig vorliegt oder ob ggf. geregelte Tätigkeiten nicht zumutbar sind. Gelegentlich wird auch nur das Leistungskalkül insgesamt durchgestrichen, was dem gleichzusetzen ist, dass geregelte Tätigkeiten nicht zumutbar sind.

Das AMS hat bei seiner Tätigkeit zwar die Bescheide bzw. die Gutachten der Pensionsversicherung zu Grunde zu legen, hat jedoch als Behörde eigenständig zu entscheiden. Sollte das Gutachten der PVA Unschlüssigkeiten oder Unvollständigkeiten aufweisen, so hat das AMS zur Schaffung einer einwandfreien Entscheidungsgrundlage ein weiteres Gutachten einzuholen[3].

Die **chefärztliche Stellungnahme** ist heranzuziehen, wenn die **Wartezeit** (voraussichtlich) **erfüllt** ist. D.h. in diesen Fällen wird über einen möglichen Zugang zu pensionsrechtlichen Leistungen aus dem **Titel der Arbeitsunfähigkeit** bzw. der verminderten Arbeitsfähigkeit abgesprochen. Im Rahmen der Pensionsantragsstellung wird dann entschieden welche PVA-Leistung zuerkannt wird: medizinische bzw. berufliche Rehabilitation oder eine befristete/unbefristete I/BU-Pension.

Das AMS hat zunächst davon auszugehen, dass **jede_r Leistungsbezieher_in die Wartezeit erfüllt**[4], mit Ausnahme jener Personen

- **bei denen laut chefärztlicher Stellungnahme die Arbeitsunfähigkeit bereits bei Eintritt ins Erwerbsleben vorgelegen hat („originäre Behinderung" gem. §255/7 ASVG) und die hier erforderlichen 120 Beitragsmonate für die Gewährung einer PV-Pensionsleistung noch nicht erreicht wurden,**
- **bei denen das AMS von der PVA bereits über die Nichterfüllung der Wartezeit in Verbindung der Prüfung der Anspruchsvoraussetzung der Alterspension oder ggf. im Zuge eines Pensionsverfahrens informiert wurde.**

Das **medizinische Gutachten** ist dann als maßgeblich heranzuziehen, wenn keine PVA-Leistung zu erwarten ist, d.h. wenn die Wartezeit nicht erfüllt ist. Bei Personen

- **ohne Leistungsanspruch** bzw. ohne (Selbst-) Versicherungszeiten[5] in der Pensionsversicherung
- **mit Leistungsanspruch**, über welche das AMS von der PVA über die Nichterfüllung der Wartezeit, indirekt bei **„originärer Behinderung"** und direkt in Verbindung der Prüfung der Anspruchsvoraussetzung der Alterspension oder ggf. im Zuge eines Pensionsverfahrens informiert wurde.

2 Vollschichtig heißt in Vollzeit.
3 VwGH 31.07.2018, Ra 2017/08/0129 unter Hinweis auf VwGH 14.3.2013, 2012/08/0311
4 Für die Wartezeit werden nicht nur Beitragszeiten, sondern auch Versicherungszeiten (z. B. AMS-Leistung, Krankengeld, Selbstversicherung) herangezogen. Die konkrete Überprüfung obliegt der PVA und erfolgt im Pensionsverfahren.
5 Unabhängig davon ob eine „originäre Behinderung" gem. §255/7 ASVG oder einer später eingetretenen gesundheitlichen Beeinträchtigung gem. §255/1-6 vorliegt.

In diesen Fällen wird nicht über eine PVA-Leistung abgesprochen, sondern gem. §8 AlVG über den Erhalt und Nicht-Erhalt einer ALV-Leistung bzw. über den Zugang von AMS Dienstleistungen und Förderungen. Laut höchstgerichtlichen Entscheidungen hat das AMS sich in seiner Entscheidung auf das medizinische (Gesamt-) Gutachten zu stützen, da die chefärztliche Stellungnahme nicht als medizinisches Gutachten zu werten ist.

Eine besondere Situation entsteht, wenn zwischen chefärztlicher Stellungnahme (z. B. Arbeitsunfähigkeit attestiert) und medizinischen Gesamtgutachten (hier: Arbeitsfähigkeit attestiert) ein Widerspruch besteht – dann ist das insbesondere als Anlass zu nehmen, das medizinische Gutachten auf Schlüssigkeit zu prüfen. In diesem Fall liegt ein „widersprüchliches Gutachten" vor.

7.1.3.1 Einlangen des Gutachtens und weitere Vorgangsweise

Ist das Gutachten (Dokument KLASSE AV; Typ GESUND) eingelangt, so ist dem_der Kunden_in **schnellstmöglich jedoch innerhalb von 2 Wochen ein Termin vorzuschreiben** und der_die Kund_in nachweislich über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren. Bei Bedarf ist ein Kontrollmeldetermin vorzuschreiben.

Auf Wunsch kann das AMS dem_der Kunden_in eine Kopie des ärztlichen Gutachtens ausfolgen.

7.1.3.2 Wartezeit erfüllt – Ergebnis der Begutachtung: Arbeitsfähigkeit

- Das AMS muss die Kund_innen nachweislich im persönlichen Beratungstermin darüber informieren (mit der Applikationsniederschrift **„Ergebnis Gutachten"** [Dropdown, arbeitsfähig]), dass die gesundheitlichen Einschränkungen bei der Vermittlung berücksichtigt werden. **Der Status AG** ist mit dem Datum, an welchem dem_der Kund_in das Gutachten zur Kenntnis gebracht wird, auf Status AL umzustellen. Behauptet der_die Kund_in weiterhin nicht arbeitsfähig zu sein, ist dies festzuhalten und die Vormerkung und der Leistungsbezug mangels Arbeitswilligkeit mit dem Tag der Information an den_die Kund_in bescheidmäßig (TNB 051 bzw. 251) zu beenden.
- Stellt der_die Kund_in trotzdem einen Pensionsantrag, um den Rechtsweg beschreiten zu können, erklärt sich jedoch bereit, Stellen anzunehmen, ist die Person weiterhin im Leistungsbezug (Grundleistung) und in der Vormerkung des AMS zu belassen und zu betreuen. Der_die Kund_in ist über die Meldeverpflichtung zum Pensionsverfahren zu informieren. Die Antragstellung ist zu dokumentieren (Anlage Objekt **Pensionsvorschuss**) und ein Ersatzanspruch (mittels FOA23) ist an den Pensionsversicherungsträger zu übermitteln.

7.1.3.3 Wartezeit erfüllt – Ergebnis der Begutachtung: Arbeitsunfähigkeit

- Die Wartezeit wird (voraussichtlich) erfüllt, sodass bei Beantragung der BU/I-Pension mit einer entsprechenden PV-Leistungen, sei es eine Maßnahme der medizinischen/beruflichen Rehabilitation oder eine (un-)befristete BU/I-Pension, zu rechnen ist. Folgende Veranlassungen sind zu treffen:
- Der **PST** ist mit dem Datum **ruhend zu stellen**, an welchem dem_der Kund_in das Gutachten mit der **Applikationsniederschrift „Ergebnis Gutachten"** (Dropdown nicht arbeitsfähig) zur Kenntnis gebracht wurde.
- Die Person ist darüber aufzuklären, dass ein Pensionsantrag zu stellen ist und dass der erste Untersuchungstermin zur Festlegung des Pensionsstichtages herangezogen wird, sofern die Pensionsbeantragung innerhalb von 2 Monaten nach dem **letzten** Untersuchungstermin erfolgt.
- Die Leistung ist (vorläufig) einzustellen und bei Vorlage der Bestätigung der Pensionsantragsstellung ist die Grundleistung weiterzugewähren (der PST ist ohne Unterbrechung mit Status AG

zu reaktivieren). Mit dem_der Kund_in ist die Applikationsniederschrift gem. § 23 AlVG, Dropdown **„Beantragung einer Pension“** aufzunehmen.

- Ab dem Pensionsstichtag ist ein Ersatzanspruch an den PV-Träger (mittels FOA23) geltend zu machen.

7.1.3.4 Wartezeit nicht erfüllt – Ergebnis der Begutachtung medizin. Gutachten/Chefarzt: übereinstimmend Arbeitsfähigkeit/ Arbeitsunfähigkeit

Ist die Wartezeit nicht erfüllt wird nicht mehr über eine PVA-Leistung abgesprochen, sondern gem. §8 AlVG über den Erhalt und Nicht-Erhalt einer ALV-Leistung bzw. über den Zugang von AMS Dienstleistungen und Förderungen. Damit ist das medizinische (Gesamt-) Gutachten als maßgeblich heranzuziehen.

Stimmen medizinisches Gutachten und chefärztliche Stellungnahme überein, dann ist

- bei **Arbeitsfähigkeit** analog wie bei der erfüllten Wartezeit (7.1.3.2) vorzugehen und
- bei **Arbeitsunfähigkeit** ist der PST ruhend zu stellen und die Leistung ist **bescheidmäßig** einzustellen mit dem Datum, an welchem dem_der Kund_in das Gutachten mit der Applikationsniederschrift „Ergebnis Gutachten“ (Dropdown nicht arbeitsfähig) zur Kenntnis gebracht wurde. Über die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Sozialhilfe, ist zu informieren.

7.1.3.5 Wartezeit nicht erfüllt – Ergebnis der Begutachtung widersprüchlich: das medizinische Gutachten ist zu hinterfragen.

In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass das medizinische Gutachten und chefärztliche Stellungnahme in der Beurteilung der Arbeits(un) fähigkeit nicht übereinstimmen.

Die häufigste Konstellation ist ein Widerspruch zwischen chefärztlicher Stellungnahme (Arbeitsunfähigkeit) und medizinischen Gesamtgutachten (Arbeitsfähigkeit) in den Fällen mit einer „originärer Behinderung“ gem. §255/7 ASVG gegeben.

Arbeitsfähigkeit lt. medizinischen Gutachten
Wird im medizinischen (Gesamt-) Gutachten, Arbeitsunfähigkeit attestiert, ist die Schlüssigkeit des Gutachtens zu prüfen. Das AMS hat dann zu entscheiden, ob auf Basis der im medizinischen Gutachten (Leistungskalkül) dargestellten (verminderten) Fähigkeiten ausreichend zu belegen ist, dass der_die Kund_in **nicht imstande** ist, den Anforderungen einer (Hilfs-) Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt zu genügen, d.h. ob die physisch/psychischen Fähigkeiten für den Bereich des Berufswunsches (BW1) ausreichen.

- Wird das PVA-Gutachten als ausreichend schlüssig erachtet, liegt **Arbeitsunfähigkeit** vor. Die Entscheidung ist im Erledigungsvermerk entsprechend zu dokumentieren. Der Leistungsbezug ist bescheidmäßig einzustellen und der PST mit dem Datum, an dem das Gutachten dem_der Kund_in mittels **Applikationsniederschrift „Ergebnis Gutachten“** (Dropdown nicht arbeitsfähig) zur Kenntnis gebracht wurde, ruhend zu stellen. Der_die Kund_in ist über die Möglichkeit, der Beschwerde bzw. der Inanspruchnahme der Sozialhilfe ist zu informieren.

- Sollten aufgrund der bestehenden PST-Dokumentation oder der Kund_innenangaben zum Begutachtungsergebnis jedoch Zweifel am PVA-Gutachten bestehen bleiben, dann ist eine **zweite Begutachtung** gem. §8 AlVG zu veranlassen.

- Dazu ist mit dem_der Kund_in eine neuerliche Niederschrift gem. § 8 AlVG mit der **neuen** (arbeitsmedizinischen) Begutachtungseinrichtung[6] aufzunehmen. Dieses **zweite Gutachten** ist für die Entscheidung, ob Arbeitsfähigkeit vorliegt oder nicht, da es das speziellere darstellt, maßgeblich.

Arbeitsfähigkeit lt. medizinischen Gutachten
Wird im medizinischen (Gesamt-) Gutachten Arbeitsfähigkeit attestiert, ist die Schlüssigkeit des Gutachtens zu prüfen. Das AMS hat dann zu entscheiden, ob auf Basis der im medizinischen Gutachten (Leistungskalkül) dargestellten Fähigkeiten ausreichend zu belegen ist, dass der_die Kund_in **imstande** ist, den Anforderungen einer (Hilfs-) Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt zu genügen, d.h. ob die physisch/psychischen Fähigkeiten für den Bereich des Berufswunsches (BW1) ausreichen.

- Sieht das AMS die Arbeitsfähigkeit für den gewählten Berufsbereich durch das medizinische Gesamtgutachten ausreichend begründet, dann liegt somit **Arbeitsfähigkeit** vor. Das Ergebnis ist entsprechend im Erledigungsvermerk zu dokumentieren. Weitere Vorgangsweise wie oben unter *7.1.3.2 erste Aufzählung*.
- Sieht das AMS die Arbeitsfähigkeit unter Berücksichtigung der beruflichen Anforderungen des Berufswunsches (BW1) durch das medizinische Gesamtgutachten nicht ausreichend belegt, dann ist eine **zweite Begutachtung** gem. § 8 AlVG zu veranlassen. Dazu ist mit dem_der Kund_in eine **neuerliche** Niederschrift gem. § 8 AlVG mit der neuen (arbeitsmedizinischen) Begutachtungseinrichtung aufzunehmen. Dieses **zweite Gutachten** ist für die Entscheidung, ob Arbeitsfähigkeit vorliegt oder nicht, da es das speziellere darstellt, maßgeblich. Je nach Ergebnis ergibt sich die weitere Vorgangsweise, d.i. bei Arbeitsfähigkeit *7.1.3.2 erste Aufzählung* und bei Arbeitsunfähigkeit *7.1.3.4*.

Weitere detaillierte Informationen folgen in der BRL Arbeitsfähigkeit

7.2 Abklärung von gesundheitlichen Einschränkungen ohne Zweifel an „genereller Arbeitsfähigkeit“

Ist die **generelle Arbeitsfähigkeit nicht in Frage gestellt**, aber eine **ärztliche Abklärung der gesundheitlichen Einschränkungen** zur passgenauen Vermittlung **notwendig**, darf das **nicht im Rahmen der Gesundheitsstraße** erfolgen.

Die Untersuchung, ob bestimmte Tätigkeiten die Gesundheit einer bestimmten Person gefährden können, hat durch eine_n geeignete_n Arzt_Ärztin oder eine geeignete ärztliche Einrichtung zu erfolgen.

Die **Kosten für ärztliche Gutachten sind vom AMS zu tragen, wenn sie im Auftrag des AMS erfolgten**.

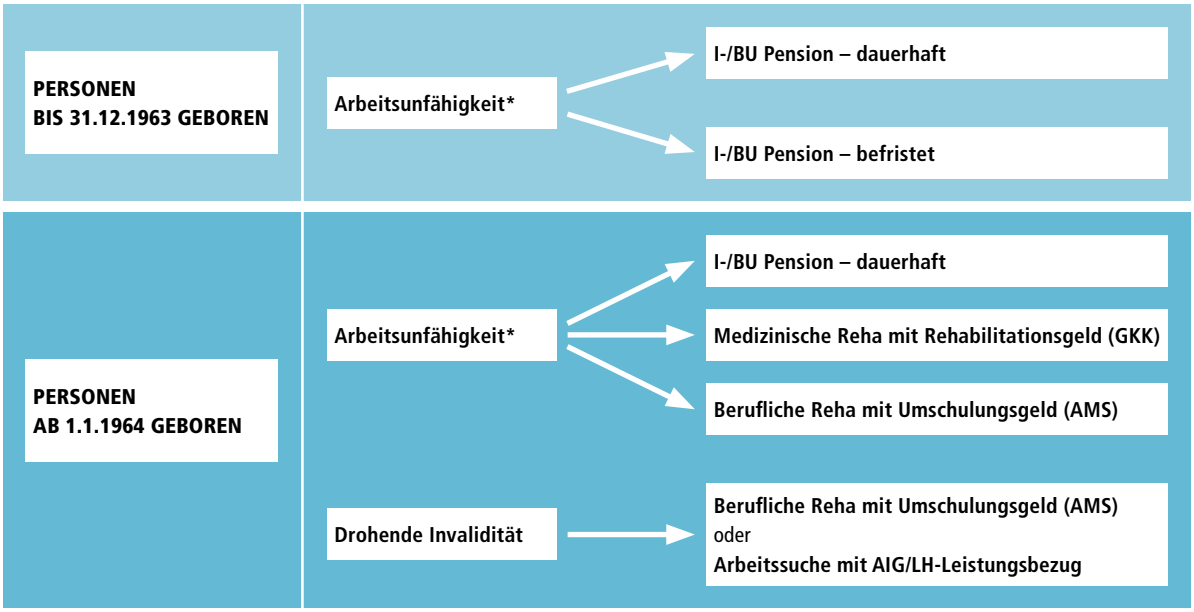
Das ärztliche Gutachten ist im **Segment DOKU (Klasse „Text“, Typ „A“)** abzuspeichern und dem_der Kunden_in jedenfalls zur Kenntnis zu bringen und ihm_ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

6 Da es sich um eine ärztliche Untersuchung gem. §8 AlVG handelt, ist diese aus den Präliminarien zu finanzieren.

8 Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeits-pension – allgemein

© FOTOLIA.COM

8.1 Leistungen aus dem Pensionsverfahren – Überblick



*Liegt Arbeitsunfähigkeit vor und wird die Wartezeit in der Pensionsversicherung nicht erfüllt kann keine Pensionsleistung gewährt werden. Kundinnen sind über die BMS zu informieren.

Beim Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit gibt es – abhängig von der Berufsgruppe (Arbeiter_in und Angestellte) – unterschiedliche Begriffe.

Für die **Arbeiter_innen gilt der Begriff „Invalidität"** und für die **Angestellten „Berufsunfähigkeit"**.

8.2 Versicherungsfall

Eine versicherte Person hat Anspruch auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension, wenn

- **kein Anspruch auf berufliche Rehabilitation besteht oder diese Maßnahmen nicht zweckmäßig bzw. nicht zumutbar sind,**
- **die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich sechs Monate andauert,**
- **die Wartezeit (Mindestversicherungszeit) erfüllt ist und**
- **am Stichtag noch nicht die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind.**

Grundlage für die Entscheidung, ob Invalidität/ Berufsunfähigkeit vorliegt, bildet eine ärztliche Begutachtung, bei der die Leistungsfähigkeit des_der Antragstellers_in in seinem_ihrem Beruf festgestellt wird.

8.3 Wartezeit

Unter Wartezeit ist die Mindestversicherungsdauer zu verstehen und wird vom Pensionsversicherungsträger berechnet. Grundsätzlich ist die Voraussetzung gegeben, wenn

- mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder freiwilligen Versicherung zum Stichtag **oder**
- mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 1.1.1956 ausgenommen) zum Stichtag **oder**
- **bei einem Stichtag vor dem 50. Lebensjahr**
  mindestens 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 120 Kalendermonate vor dem Stichtag vorliegen bzw.
- **bei einem Stichtag nach dem 50. Lebensjahr**
  für jeden Lebensmonat nach dem 50. Lebensjahr zusätzlich zu den 60 Versicherungsmonaten ein weiterer Versicherungsmonat bis zum Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten vorliegt. Der Rahmenzeitraum von 120 Kalendermonaten erhöht sich für jeden weiteren Lebensmonat um 2 Kalendermonate bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.

Die Wartezeit ist auch erfüllt, wenn der Versicherungsfall vor dem vollendeten 27. Lebensjahr eingetreten ist und mindestens sechs Versicherungsmonate bis zu diesem Zeitpunkt erworben wurden.

Die Wartezeit entfällt, wenn die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension durch einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit oder einen Dienstunfall beim Bundesheer verursacht wurde.

8.3.1 Abklärung der Arbeitsfähigkeit im Auftrag des AMS, wenn im Pensionsverfahren die Wartezeit nicht geklärt oder nicht erfüllt ist

Bei jenen (arbeitslosen) Personen, bei denen die Wartezeit **nicht geklärt** ist (z. B.: wenn Zeiten aus dem Ausland noch nicht bestätigt sind), erfolgt die medizinische Begutachtung durch das „Kompetenzzentrum Begutachtung" spätestens innerhalb von 4 Monaten ab Antragsstellung. Wenn die Wartezeit **nicht erfüllt ist** erfolgt die medizinische Begutachtung unmittelbar. Eine Rücksprache mit dem AMS ist beiden Fällen **nicht** erforderlich. Somit liegt in beiden Fällen ein Gutachten über die Arbeitsfähigkeit für das AMS vor (PVA untersucht erst, wenn die Wartezeit geklärt ist).

Bei den Kunden_innen, bei denen die **Wartezeit nicht erfüllt** ist und **Arbeitsunfähigkeit** festgestellt wird, kann **kein Pensionsvorschuss** gewährt werden, weil mit der Zuerkennung der Pension nicht gerechnet werden kann. **Mangels Arbeitsfähigkeit** kann auch **keine Grundleistung vom AMS** gewährt werden (bescheidmäßige Einstellung mit dem Datum, an dem das Gutachten dem/der Kunden/in zur Kenntnis gebracht wurde). Hier ist allenfalls über die Möglichkeit der Inanspruchnahme der bedarfsorienteierten Mindestsicherung zu informieren.

Siehe: *Übersicht über die Vorgangsweise des AMS bei Überprüfung der Arbeitsfähigkeit*

8.4 Berufsschutz

Invalidität bei Ausübung erlernter (angelernter) Berufe als Arbeiter_in bzw. Berufsunfähigkeit als Angestellte_r.

Wenn eine versicherte Person ihren bisherigen Beruf durch Minderung ihrer Arbeitsfähigkeit infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr ausüben kann, darf sie nur auf andere Berufe ihrer Berufsgruppe verwiesen werden (Berufsschutz).

Die versicherte Person **gilt als invalid/berufsunfähig**, wenn ihre Arbeitsfähigkeit infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes auf **weniger als die Hälfte derjenigen einer körperlich oder geistig gesunden versicherten Person** mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten in jedem Beruf, auf den sie verwiesen werden kann, herabgesunken ist.

Ein angelernter Beruf liegt nur dann vor, wenn die versicherte Person eine Tätigkeit ausübt, für die es erforderlich ist, durch praktische Arbeit qualifizierte Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die jenen in einem erlernten Beruf gleichzuhalten sind.

Berufsschutz besteht bei überwiegender Tätigkeit in einem erlernten (angelernten) Beruf oder Erwerbstätigkeit als Angestellte_r, wenn diese innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Stichtag in zumindest 90 Pflichtversicherungsmonaten ausgeübt wurde.

Liegen zwischen dem Ende der Ausbildung und dem Stichtag weniger als 15 Jahre, müssen zumindest in der Hälfte der Kalendermonate, jedenfalls aber für zwölf Pflichtversicherungsmonate, eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf als Arbeiter_in und/oder Angestellte_r ausgeübt worden sein.

Liegen zwischen dem Ende der Ausbildung und dem Stichtag mehr als 15 Jahre, ist für die Erfüllung der 90 Pflichtversicherungsmonate der Rahmenzeitraum um Zeiten des Bezuges einer Eigenpension nach dem ASVG, GSVG oder BSVG, des Wochengeldbezuges, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, der Kindererziehung, um Monate des Bezuges von Übergangsgeld sowie um höchstens 60 Monate des Bezuges von Rehabilitationsgeld und/oder Umschulungsgeld.

Achtung: Zeiten der Arbeitslosigkeit zählen für den Berufsschutz weder als Pflichtversicherung noch als neutrale Zeit zur Verlängerung der Rahmenzeit.

8.4.1 Berufsschutz für berufliche Maßnahmen der Rehabilitation

Für einen erleichterten Zugang zu den beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation wurden die Berufsschutzbestimmungen gem. §253e ASVG gelockert. Liegen die erforderlichen Pflichtversicherungsmonate für den Berufsschutz nicht vor, jedoch

- innerhalb der **letzten 36 Kalendermonate** vor dem Stichtag in **zumindest 12 Pflichtversicherungsmonaten** eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten (angelernten) Beruf oder als Angestellte_r ausgeübt haben, wobei als Pflichtversicherungsmonate auch Zeiten des Wochengeldbezuges sowie des Präsenz- und Zivildienstes zählen oder
- mindestens **36 Pflichtversicherungsmonate** in den **letzten 180 Kalendermonaten** vor dem Stichtag durch eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten (angelernten) Beruf oder als Angestellte_r erworben haben, wobei als Pflichtversicherungsmonate auch bis zu 12 Monate der Kindererziehung zählen,

können bereits Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation – der freiwilligen Rehabilitation bzw. der verpflichtenden mit Umschulungsgeld – gewährt werden.

8.5 Berufsschutz nicht erfüllt

Invalidität bei Ausübung nicht erlernter (nicht angelernter) Berufe bzw. Berufsunfähigkeit/Voraussetzungen für den Berufsschutz sind nicht erfüllt.

Wenn eine versicherte Person ihren bisherigen Beruf infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr ausüben kann, darf sie auf jede andere Tätigkeit, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihr unter billiger Berücksichtigung der von ihr bisher ausgeübten Tätigkeit zugemutet werden kann, verwiesen werden (**kein Berufsschutz**). Sie gilt als invalid/berufsunfähig, wenn sie infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr im Stande ist, durch eine solche zumutbare Tätigkeit wenigstens die Hälfte des Entgeltes zu erwerben, das eine körperlich und geistig gesunde versicherte Person regelmäßig durch diese Tätigkeit zu erzielen pflegt.

8.5.1 Härtefallregelung

Liegt kein Berufsschutz vor, gilt eine versicherte Person auch als invalid, wenn sie

- **das 50. Lebensjahr vollendet hat,**
- **unmittelbar vor dem Stichtag mindestens zwölf Monate arbeitslos gemeldet war,**
- **mindestens 360 Versicherungsmonate, davon mindestens 240 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben hat und**
- **nur mehr Tätigkeiten mit geringstem Anforderungsprofil, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet sind, ausüben kann und zu erwarten ist, dass ein Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres nicht erlangt werden kann.**

8.5.2 Tätigkeitsschutz ab Vollendung des 60. Lebensjahres

Personen, die das **60. Lebensjahr** vollendet haben gelten auch als invalid/berufsunfähig, wenn sie durch Krankheit oder Gebrechen außer Stande sind, jene Tätigkeit auszuüben, die in den **letzten 15 Jahren** (Rahmenzeitraum) **mindestens 10 Jahre** hindurch ausgeübt wurde. Dabei sind zumutbare Änderungen dieser Tätigkeit zu berücksichtigen.

Der Rahmenzeitraum von 15 Jahren verlängert sich um Zeiten des Bezuges einer Eigenpension und von Übergangsgeld. Außerdem sind maximal 24 Monate des Bezuges von Krankengeld für die Erfüllung der 10 Jahre einer gleichen Tätigkeit zu berücksichtigen.

8.5.3 Originäre Invalidität

Weiters gilt gem. §255/7 ASVG eine versicherte Person auch als **invalid**, wenn sie bereits vor der erstmaligen Aufnahme einer die Pflichtversicherung begründenden Beschäftigung infolge Krankheit oder Gebrechen außer Stande war, regelmäßig erwerbstätig zu sein, dennoch aber **mindestens 120 Beitragsmonate** der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben hat.

8.5.4 Rehabilitation – jeder Antrag auf Invaliditätspension = erstmals Antrag auf Rehabilitation

Jeder Antrag auf eine **Invaliditäts**- bzw. **Berufsunfähigkeitspension** gilt auch als Antrag auf Rehabilitation. Vor Auszahlung einer Pension wird geprüft, ob eine Wiedereingliederung in das Berufsleben möglich ist. Für Personen die vor dem 1.1.1964 geboren besteht sind die Dauer des Rehabilitationsverfahrens Anspruch auf Übergangsgeld; für Personen die ab dem 1.1.1964 geboren sind haben entweder Anspruch auf Rehabilitationsgeld (bei medizinischer Rehabilitation) oder Umschulungsgeld (bei berufliche Rehabilitation).

8.6 Was bedeutet Berufsunfähigkeit?

Dieser Begriff kommt im Zusammenhang mit der Minderung der Arbeitsfähigkeit bei Angestellten zur Anwendung.

8.6.1 Berufsunfähigkeit mit Berufsschutz (§273/1 ASVG)

Als berufsunfähig gilt die versicherte Person, deren **Arbeitsfähigkeit** infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger als die **Hälfte** derjenigen einer körperlich und geistig gesunden versicherten Person von **ähnlicher Ausbildung** und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist, wenn innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Stichtag (§ 223 Abs. 2) in zumindest 90 Pflichtversicherungsmonaten eine Erwerbstätigkeit als Angestellte_r oder nach § 255 Abs. 1 ausgeübt wurde.

Liegen zwischen Ende der Ausbildung und dem Stichtag *weniger als 15 Jahre*, so muss **zumindest in der Hälfte** der Kalendermonate („Hälfteregelung“) – jedenfalls aber für 12 Pflichtversicherungsmonate – eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten (angelernten) Beruf oder als Angestellte_r vorliegen.

Liegen zwischen dem Ende der Ausbildung und dem Stichtag mehr als 15 Jahre, verlängert sich dieser Zeitraum um Zeiten des Bezuges einer Eigenpension nach dem ASVG, GSVG oder BSVG, des Wochengeldbezuges, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, der Kindererziehung, um Monate des Bezuges von Übergangsgeld sowie um höchstens 60 Monate des Bezuges von Rehabilitationsgeld und/oder Umschulungsgeld.

Als „Ende einer Ausbildung“ gelten

- **der Abschluss eines Lehrberufes**
- **der Abschluss einer mittleren oder höheren Schulausbildung oder Hochschulausbildung**
- **der Abschluss einer dem Schul- oder Lehrabschluss vergleichbaren Ausbildung**
- **jedenfalls der Beginn einer erlernten (angelernten) Berufstätigkeit oder Erwerbstätigkeit als Angestellte_r**

Basierend auf dem ärztlichen Gutachten erfolgt der **Vergleich** mit den Leistungsanforderungen, die an eine_n gesunde_n Versicherte_n innerhalb der in Betracht kommenden Berufsgruppe („Verweisungsberufe“) bzw. in Ausübung einer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch bewerteten Tätigkeit gestellt werden.

8.6.2 Berufsunfähigkeit ohne Berufsschutz (§273/2 ASVG)

Liegen die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht vor, so gilt die versicherte Person auch dann als berufsunfähig, wenn sie infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr imstande ist, durch eine Tätigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihr unter billiger Berücksichtigung der von ihr ausgeübten Tätigkeiten zugemutet werden kann, wenigstens die **Hälfte** des **Entgeltes** zu erwerben, das eine körperlich und geistig gesunde versicherte Person regelmäßig durch eine solche Tätigkeit zu erzielen pflegt. Die Bestimmungen § 255 Abs. 3a und 3b sowie Abs. 4 bis 7 gelten entsprechend.

8.7 Was bedeutet Invalidität?

Der Begriff der Invalidität kommt bei Arbeitern zur Anwendung. Dabei wird wiederum zwischen Personen mit einem erlernten oder angelernten Beruf (mit Berufsschutz) und Personen ohne einen erlernten Beruf (ohne Berufsschutz) unterschieden.

8.7.1 Invalidität bei Ausübung erlernter (angelernter) Berufe

Wenn eine/ein Versicherte_r den bisherigen Beruf durch Minderung der Arbeitsfähigkeit infolge des körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr ausüben kann, darf sie/er nur auf andere Berufe **innerhalb ihrer_seiner Berufsgruppe** verwiesen werden (**Berufsschutz**).

Wurden sowohl Tätigkeiten als Arbeiter_innen und Angestellte ausgeübt, sind **beide Tätigkeiten** für die Erlangung des Berufsschutzes zu berücksichtigen. (§255 ASVG)

Invalidität liegt vor, wenn

- innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Stichtag **in zumindest 90 Pflichtversicherungsmonaten** eine erlernte (angelernte) Berufstätigkeit oder eine Erwerbstätigkeit als Angestellte_r ausgeübt wurde **und**
- die **Arbeitsfähigkeit** infolge des körperlichen oder geistigen Zustandes auf **weniger als die Hälfte** derjenigen einer/eines körperlich und geistig gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten in jedem Beruf, auf den sie/er verwiesen werden kann, **herabgesunken** ist.

Liegen zwischen Ende der Ausbildung und dem Stichtag **weniger als 15 Jahre**, so muss zumindest in der Hälfte der Kalendermonate (**„Hälfteregelung“**) – jedenfalls aber für 12 Pflichtversicherungsmonate – eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten (angelernten) Beruf

oder als Angestellte_r vorliegen.

Liegen zwischen Ende der Ausbildung und dem Stichtag **mehr als 15 Jahre**, verlängert sich dieser Zeitraum um Zeiten des Wochengeldbezuges, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes und der Kindererziehung.

Als „**Ende** der Ausbildung“ gelten

- der Abschluss eines Lehrberufes
- der Abschluss einer mittleren oder höheren Schulausbildung oder Hochschulausbildung

- **der Abschluss einer dem Schul- oder Lehrabschluss vergleichbaren Ausbildung**
- **jedenfalls der Beginn einer erlernten (angelernten) Berufstätigkeit oder Erwerbstätigkeit als Angestellte_r.**

8.7.2 Invalidität bei Ausübung nicht erlernter (nicht angelernter) Berufe

Wenn eine/ein Versicherte_r den bisherigen Beruf infolge seines körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr ausüben kann, darf sie/er auf jede andere Tätigkeit, die auf dem **Arbeitsmarkt** noch bewertet wird und die ihr/ihm unter billiger Berücksichtigung der von ihr/ihm bisher ausgeübten Tätigkeiten zugemutet werden kann, verwiesen werden (**kein Berufsschutz**).

Invalidität liegt vor, wenn

- **sie/er infolge des körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr im Stande ist**, durch eine solche zumutbare Tätigkeit wenigstens **die Hälfte des Entgeltes zu erwerben**, das eine/ein körperlich und geistig gesunde_r Versicherte_r regelmäßig durch diese Tätigkeit zu erzielen pflegt.

Unter gewissen Bedingungen haben Personen ab 50 Jahre im Rahmen der *Härtefallregelung* und Personen ab 60 Jahre im Rahmen des *Tätigkeitsschutz ab Vollendung des 60. Lebensjahres* (8.5.2) eine etwas niedrigere Schwelle für die Zuerkennung einer Invalidität.

8.7.3 Antrag auf Feststellung ob Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt (bei Beschäftigung)

Seit 1. Jänner 2014 können Personen in einem aufrechten Dienstverhältnis gem. §255a / §273a ASVG einen Antrag auf Feststellung, ob Invalidität oder Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft vorliegt, stellen.

Bei Personen welche arbeitslos sind, erfolgt diese Feststellung im Auftrag des AMS d.h. durch Prüfung der Arbeitsfähigkeit gem. §8 AlVG im Rahmen des Kompetenzzentrums Begutachtung/ Gesundheitsstraße. Wenn arbeitslose Personen diesen Antrag auf Feststellung der Invalidität stellen werden sie an das AMS verwiesen bzw. ggf. bescheidmäßig abgewiesen.

© FOTOLIA.COM

9 Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeits-pension Geburtsjahrgänge bis 1963

Personen die vor dem 1. Jänner 1964 geboren sind, können bei Gesundheitsproblemen weiterhin in **Invaliditätspension** (Arbeiter_innen) bzw. **Berufsunfähigkeitspension** (Angestellte) bekommen.

Ist auf Grund des Gesundheitszustandes **dauernde Invalidität/Berufsunfähigkeit** anzunehmen, erfolgt eine **unbefristete Gewährung der Leistung**.

Andernfalls wird die Pension für **maximal 2 Jahre** befristet zuerkannt.

Nach Ablauf der Befristung ist die Pension auf Antrag für längstens zwei weitere Jahre zuzuerkennen, wenn weiterhin Invalidität/Berufsunfähigkeit besteht. Im Anspruch tritt keine Unterbrechung ein, wenn die Weitergewährung binnen drei Monaten nach dem Pensionswegfall beantragt wird.

Es gilt auch hier trotzdem der Grundsatz: Rehabilitation vor Pension!

9.1 Rehabilitation vor Pension (bis Jahrgang 1963)

Jeder Antrag auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gilt auch als Antrag auf Rehabilitation. Das heißt, es wird überprüft, ob durch eine zweckmäßige und zumutbare berufliche Rehabilitation auf Dauer Invalidität oder Berufsunfähigkeit vermieden werden kann und wie hoch die Chancen sind, dass man wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann. Auch für die Personen, die vor dem 1.1.1964 geboren sind bleibt die berufliche Rehabilitation weiter aufrecht – selbst wenn sie in der Praxis nicht (mehr) zur Anwendung gelangt (jedenfalls könnten Kund_innen eine Rehabilitation wählen).

Für die Dauer des Rehabilitationsverfahrens bzw. Umsetzung der beruflichen Reha besteht Anspruch auf Übergangsgeld.

10 Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeits-pension – Geburtsjahrgänge ab 1964

© FOTOLIA.COM

Die befristete I-/BU- Pension wurde für diese Personengruppe mit den Regelungen zum 1.1.2014 vollständig abgeschafft. Einer Schätzung zufolge hätten im Zeitraum 2014 bis 2018 rund 15.000 Personen an einer beruflichen Umschulung teilnehmen und Umschulungsgeld beziehen sollen. Während bei rund 23.000 Menschen in diesem Zeitraum der Bezug eines Rehabilitationsgeldes erwartet wurde. **Tatsächlich** hat es in diesem Zeitraum nur überhaupt 484 Fälle mit Umschulungsgeld (3 %!), hingegen 88.950 (Neu-) Zugänge in das Rehabilitationsgeld (387 %) gegeben!

Eine versicherte Person hat Anspruch auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension, wenn

- **die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft vorliegt,**
- **berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind,**
- **die Wartezeit (Mindestversicherungszeit) erfüllt ist und**
- **am Stichtag noch nicht die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind.**

Wartezeit und Berufsschutz sind im Kapitel 8 *8.3 Wartezeit* erklärt.

Nur bei dauerhafter Invalidität, wenn eine medizinische Rehabilitation bzw. eine berufliche Umschulung nicht zweckmäßig und zumutbar ist, wird weiterhin I/BU-Pension gewährt.

Unter Zweckmäßigkeit versteht man, dass eine Berufliche Umschulung den Zweck der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erfüllen kann. Zum Beispiel eine 56-Jährige Frau drei Jahre umzuschulen, damit sie dann nur noch ein Jahr arbeitet ist nicht zweckmäßig. Die Umschulung würde hier mehr kosten, als sie Nutzen bringt.

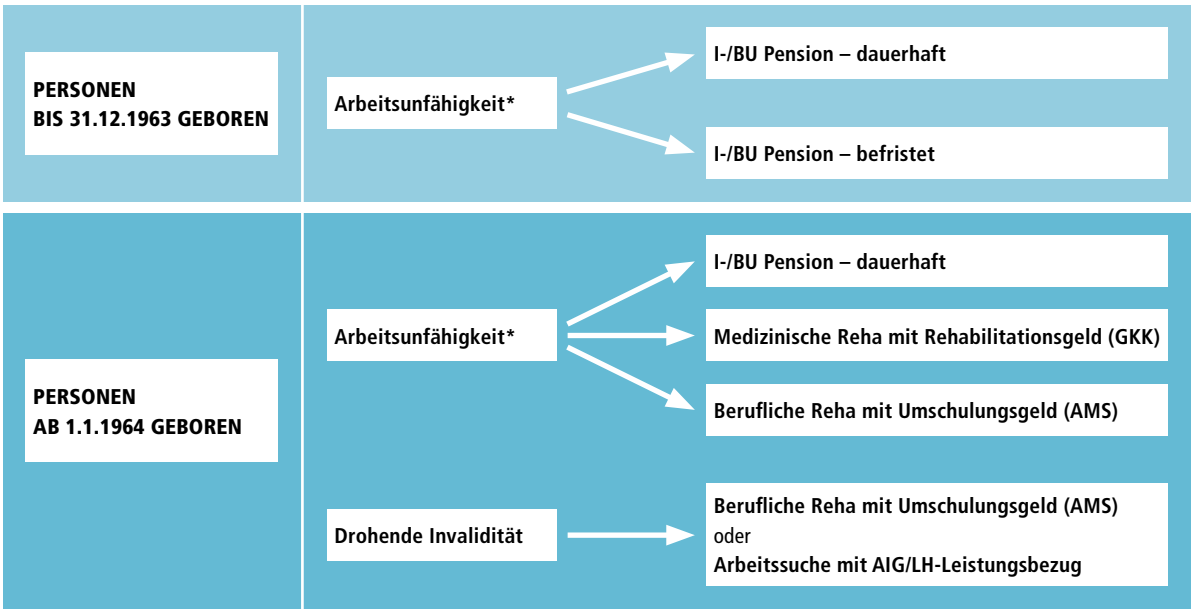
Zumutbarkeit: Die Umschulung auf einen bestimmten Beruf muss den physischen und psychischen Eignungen und Neigungen, dem Gesundheitszustand und dem bisherigen Ausbildungsniveau der Person entsprechen.

Grundlage für die Entscheidung, ob Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt, bildet eine ärztliche Begutachtung, bei der die Leistungsfähigkeit des_der Antragsteller_in in seinem_ihrem Beruf festgestellt wird.

Ist auf Grund des Gesundheitszustandes dauernde Invalidität/Berufsunfähigkeit anzunehmen, erfolgt eine unbefristete Gewährung der Leistung.

Eine befristete Gewährung der Pension kommt für ab dem 1. Jänner 1964 geborene Personen nicht mehr in Betracht.
Liegt vorübergehende oder voraussichtlich dauerhafte Invalidität/Berufsunfähigkeit vor und sind Rehabilitationsmaßnahmen zumutbar und zweckmäßig, wird abhängig von medizinischen oder beruflichen Maßnahmen das entsprechende **Rehabilitations- oder Umschulungsgeld** gewährt.

Darüber hinaus wurde mit der ASVG-Novelle 2017 der Zugang zu beruflichen Rehabilitationsmaßnehmen in zweierlei Hinsicht erleichtert: gemäß §253e wurden die **Zeiten** der qualifizierten Berufstätigkeit für die Erfüllung der Berufsschutzbestimmungen erheblich reduziert und darüber hinaus wurde bereits im Falle von **drohender Invalidität/Berufsunfähigkeit** eine berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld geschaffen (siehe: *Rehabilitation im Pensionsverfahren*).



*Liegt Arbeitsunfähigkeit vor und wird die Wartezeit in der Pensionsversicherung nicht erfüllt kann keine Pensionsleistung gewährt werden. Kundinnen sind über die BMS zu informieren.

10.1 Rehabilitationsgeld

Das Rehabilitationsgeld gebührt Personen

- für die Dauer der **vorübergehenden**, voraussichtlich mindestens 6 Monate dauernden Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit,
- **wenn eine berufliche Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar ist.**

Die Pensionsversicherungsanstalt gewährt diese Leistung mit Bescheid, die Berechnung der Höhe und die Auszahlung erfolgt jedoch durch die Krankenversicherungsträger.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung des Fortbestehens der Invalidität bzw. der Berufsunfähigkeit durch das bei der Pensionsversicherungsanstalt eingerichtete Kompetenzzentrum Begutachtung.

Anspruch besteht dann, wenn

- Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt und
- berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind.

Der Bescheid wird vom zuständigen Pensionsversicherungsträger erstellt.

Das Rehabilitationsgeld wird für die Dauer der vorübergehenden Invalidtät/Berufsunfähigkeit gewährt. Es gebührt frühestens ab dem Monatsersten, der auf die Antragsstellung folgt.

Personen **mit und ohne Berufsschutz**, die ab dem 1.1.1964 geboren sind, **können eine medizinische REHA mit Rehabilitationsgeld** (Zuständigkeit Krankenversicherungsträger) erhalten.

10.1.1 Mitwirkungspflicht

Der_die Versicherte ist verpflichtet, an der Durchführung der Rehabilitationsmaßnahmen entsprechend mitzuwirken. Bei Verletzung der Mitwirkungspflicht ist das Rehabilitationsgeld für die Dauer der Weigerung zu entziehen. Den Bescheid erlässt der zuständige Pensionsversicherungsträger.

Das weitere Vorliegen von vorübergehender Invalidität/Berufsunfähigkeit ist vom Krankenversicherungsträger jeweils bei Bedarf, jedenfalls aber nach Ablauf eines Jahres nach Zuerkennung oder Begutachtung einer Überprüfung durch das Kompetenzzentrum Begutachtung zu unterziehen.

Das Rehabilitationsgeld gebührt in der Höhe des Krankengeldes, mindestens jedoch in der Höhe des Ausgleichszulagen-Einzelrichtsatzes, bei gewöhnlichem Aufenthalt im Inland. Es wird vom zuständigen Krankenversicherungsträger ausgezahlt.

10.1.2 Rehabilitationsgeld und AMS

Folgende Schritte sind dabei durchzuführen:

- Der **PST** ist mit dem Datum des Einlangens des Bescheides ruhend zu stellen.
- Ab dem **Anfallstag** des Rehabilitationsgeldes (steht im Bescheid) ist eine allenfalls vorhandene Grundleistung rückwirkend auf Vorschuss Rehabilitationsgeld umzustellen. Das Ersatzverfahren ist mit dem jeweiligen Versicherungsträger der ÖGK (steht im Bescheid) nach Erhalt der elektronischen Mitteilung der Gesundheitskasse durchzuführen. Auch eine eingebrachte Klage gegen den Bescheid berechtigt nicht zum Bezug einer Leistung nach dem AlVG, vielmehr wird auch während des Klagsverfahrens Rehabilitationsgeld durch die Gesundheitskasse gewährt.
- Dokumentation im Objekt Pensionsvorschuss (Ablehnung der Pension, Zuerkennung des Rehabilitationsgeldes, lfd. Zahlung des Rehabgeldes).
- Nach dem Einlangen der Information der Gesundheitskasse, ab wann diese laufend mit der Zahlung des Rehabilitationsgeldes inkl. dessen Höhe beginnt:
  - Ein **laufender** Leistungsbezug (inklusive Schulungsleistungen AD/ND/ DLU und pauschalierter Zusatzbetrag gem. AlVG §20/6) ist mit dem ersten des Monats, mit dem das Rehabilitationsgeld laufend anfällt einzustellen (BVE Code C oder VRZ, wenn der Leistungsbezug nicht mehr laufend ist).
  - Ist die Höhe des Rehabilitationsgeldes niedriger als der Leistungsbezug (Informationsschreiben der Gesundheitskasse), so ist der Vorschuss auf das Rehabilitationsgeld für den noch nicht liquidierten Zeitraum auf die Höhe des Rehabilitationsgeldes **einzukürzen**
- Die Verrechnung des Ersatzanspruchs mit dem KV-Träger ist beendet, wenn der gesamte Vorschussbetrag vollständig rücküberwiesen wurde.

Siehe: *Übersichtstabelle zur IP-Neu* Kap. 4.3. Zuerkennung von medizinischer Rehabilitation.

10.2 Umschulungsgeld

Das Umschulungsgeld gebührt **Personen mit Berufsschutz**, wenn

- **entweder** (voraussichtlich) **dauerhafte Invalidität** bzw. Berufsunfähigkeit gem. §255 (§273) ASVG
- **oder drohende** Invalidität in absehbarer Zeit gem. §253e (§270a) ASVG vorliegt,
- **und** wenn **eine berufliche Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar** ist
- **und** die Personen zur **aktiven Teilnahme** bereit sind.

Auch hier entsteht der Anspruch aufgrund der **Feststellung der Pensionsversicherungsanstalt**, während die Gewährung und **Berechnung** des Umschulungsgeldes sowie die **Durchführung der beruflichen Rehabilitation durch das AMS** erfolgt.

Anspruch besteht dann, wenn

- **Invalidität/Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft vorliegt oder droht**
- **Berufsschutz vorliegt,**
- **berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind und**
- **an den in Betracht kommenden beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation aktiv teilgenommen wird.**

Das Umschulungsgeld gebührt ab der Feststellung des zuständigen Pensionsversicherungsträgers, wenn die **Antragstellung binnen vier Wochen** erfolgt, ansonsten mit der Antragstellung und endet mit dem Monatsende nach der Beendigung der letzten Umschulungsmaßnahme.

Das Umschulungsgeld gewährleistet eine adäquate Existenzsicherung für Personen mit Qualifikationsschutz, die zur Teilnahme an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation bereit sind. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf Umschulungsgeld werden durch einen entsprechenden Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt erlangt. Dieser stellt fest, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind, sowie die aktive Bereitschaft zur Teilnahme an der Auswahl, Planung und Durchführung der Maßnahmen besteht.

10.2.1 Mitwirkungspflicht

Der_die Versicherte ist verpflichtet, an der Durchführung der Rehabilitationsmaßnahmen entsprechend mitzuwirken. Wird die Mitwirkung **verweigert**, kann **kein Anspruch** auf Umschulungsgeld geltend gemacht werden.

Das Umschulungsgeld gebührt in der Phase der Auswahl und Planung der beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation, d.h. **nach** Vorliegen des Bescheides der Pensionsversicherung oder der Entscheidung des Gerichtes und Antragsstellung beim AMS in Höhe des Arbeitslosengeldes. Ab Beginn der Teilnahme an den Rehabilitationsmaßnahmen in der Höhe des um 22 % erhöhten Grundbetrages des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge.

Die Auszahlung erfolgt durch das Arbeitsmarktservice.

10.2.2 Umschulungsgeld und AMS

Personen mit Berufsschutz, die ab dem 1.1.1964 geboren sind und denen ein Bescheid der PVA bzw. eine Erkenntnis des Gerichtes das Vorliegen einer

1. **voraussichtlich dauerhaften** Invalidität oder
2. **drohenden Invalidität**

bei Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit von beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen bescheinigt. Diese Personen haben Anspruch auf Umschulungsgeld, sofern sie bereit an einer Berufliche REHA mitzuwirken (Mitwirkungspflicht).

1. Ablauf AMS bei voraussichtlich dauerhafter Invalidität (§ 255, §273 ASVG)

- Der **Leistungsbezug** ist mit dem **Datum des Bescheides** (oder Entscheidung des Gerichtes) **einzustellen**.
- Dokumentation der Pensionsablehnung im Objekt Pensionsvorschuss.
- Die **Vormerkung** ist mit Datum des Bescheids zu beenden.
- Wird innerhalb von 4 Wochen nach dem Bescheiddatum (Entscheidung des Gerichts) ein **Antrag** auf Umschulungsgeld gestellt, gebührt das Umschulungsgeld lückenlos ab dem Bescheiddatum (Gerichtsentscheidung).
- Wird der **Antrag** auf Umschulungsgeld erst nach Ablauf der 4 Wochen gestellt, gebührt das Umschulungsgeld ab der Geltendmachung.
- Der_die Kund_in ist bei der **Antragstellung** über seine_ ihre Mitwirkungspflicht und Meldepflicht bei Maßnahmenbesuch schriftlich (Niederschrift oder Aktenvermerk in Verbindung mit schriftlicher Information) zu informieren. Darüber hinaus ist er_sie auf die Notwendigkeit einer neuerlichen Antragstellung nach einer Unterbrechung von > 62 Tagen hinzuweisen.
- Ab Anfall des Umschulungsgeldes ist der Status mit „SR“ zu reaktivieren.
- Der_die Kund_in ist zu einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation (TAS) zuzubuchen und mit dem BBRZ ist Kontakt aufzunehmen, um die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation abzuklären.
- Mit Beginn der Maßnahme gebührt das Umschulungsgeld in der Höhe des um 22% erhöhten Grundbetrags. Mit Genehmigung des Förderbegehrens wird der ANTAWV in die ALV KommBox übermittelt. Über die AMF-Belegartenverwaltung der Schiene Beurteilung erfolgt eine Bezugsdateneingabe (BDE) mit Bemessungsgrundlagencode „R“ (= Kennzeichen für BRZ + 22%) als Belegartenvorschlag.
- Das erhöhte Umschulungsgeld gebührt bei Mitwirkung des/der Kunden/in, bis zum Ende des Kalendermonats in dem die Maßnahme beendet wird. Etwaige zusätzlich gebührende **Kursnebenkosten** (KNK) oder pauschalierte Kursnebenkosten (PAU) gebühren nur bis zum **Maßnahmenende**.

Hinweis: Sollte **nach** absolvierter beruflicher Reha, sofern trotz Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf eine Pensionsleistung (mangels Wartezeit) gegeben ist, ist im Zuge der Anwartschaftsprüfung zu klären ob § 7 (4) AlVG zur Anwendung kommt – ALV-Leistung trotz Arbeitsunfähigkeit für 78 Wochen.

2. Ablauf AMS bei drohender Invalidität

- Laut Bescheid liegt Arbeitsfähigkeit vor, Invalidität droht oder ist in absehbarer Zeit wahrscheinlich. Zugleich wurden berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nach § 253e (§ 270a ASVG, § 276e ASVG) ASVG bzw. auf Umschulungsgeld, wenn der_die Kund_in zur aktiven Teilnahme an für sie_ihn in Betracht kommenden beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation bereit ist, mit Rechtsanspruch zuerkannt. Somit hat der_die Kund_in die **Wahlmöglichkeit** zwischen einer beruflichen Maßnahme mit Umschulungsgeld und einer Arbeitsuche/AL-Vormerkung mit Leistungsbezug (AlG/NH)
- Dokumentation der Pensionsablehnung im Objekt Pensionsvorschuss
- Leistungsbezug weiterhin (ist nicht invalid) und PST bleibt (vorerst) im Status AG.
- Bei Einlangen des Bescheides ist dem_der Kund_in schnellstmöglich jedoch **innerhalb von 2 Wochen** ein (Kontroll-) Termin für ein Beratungsgespräch zu vereinbaren. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden
- Kund_in ist beim Beratungstermin über die Wahlmöglichkeit berufliche Rehabilitation oder

Arbeitsuche zu informieren. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass sich die_der Kund_in im Rahmen des Berufsfindungsverfahrens bereits für eine Umschulung entschieden hat.

- Innerhalb von 1 Jahr ab Bescheiddatum ist jederzeit ein Wechsel zwischen Arbeitsuche (AL) und Umschulung (SR) möglich.
  KEINE Sanktion gem.§10 AlVG, wenn es auf Grund eines Wechsels, zur Beendigung der Umschulung kommt.
- Sollte der_die Kund_in erst **nach** 12 Monate die berufliche Rehabilitation in Anspruch nehmen wollen, ist eine neuerliche Abstimmung mit der Pensionsversicherung erforderlich.

Der_die Kund_in entscheidet sich für berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld
Gleiche Vorgangsweise wie beim Umschulungsgeld bei Arbeitsunfähigkeit (siehe oben)

- Antragsausgabe auf Umschulungsgeld / Aufnahme der Niederschrift „Umschulungsgeld“ oder Aktenvermerk in Verbindung mit entsprechender Information über die Inhalte der Niederschrift.
- Statuswechsel „SR“ mit ersten Anfallstag des Umschulungsgeldes; Zubuchung zu TAS für berufliche Maßnahmen mit „Umschulungsgeld“ (UG) / BBRZ usw.

Der_die Kund_in entscheidet sich für Arbeitsuche mit Normalleistung
Vorgangsweise wie „Ablehnung des I-/BU-Pensionsantrages – Arbeitsfähigkeit liegt vor“:

- Der PST ist mit dem Datum, an dem das Ergebnis der_dem Kund_in zur Kenntnis gebracht wird, von AG auf AL umzustellen.
- Mit der_dem Kund_in wird eine Applikationsniederschrift gem. § 23 AlVG, Dropdown „Ablehnung des Pensionsantrages“ erstellt. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden.
  - In der Niederschrift §23 ist im freien Text festzuhalten, dass Kund_in auf die Umschulung verzichtet und über den Wechsel zur berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld informiert wurde. Im Falle der Beratung ohne persönlicher Beratung in analoger Form in einem Aktenvermerk in Verbindung mit schriftlicher Information der Kund_in.
  - **Textvorschlag:** „Ich (Kund_in) nehme die berufliche Rehabilitationsmaßnahme mit Umschulungsgeld nicht in Anspruch. Über die Möglichkeit eines späteren Wechsels binnen 1 Jahr ab Datum des Bescheides wurde ich informiert. Danach ist eine neuerliche Abstimmung mit der Pensionsversicherung erforderlich.“

11 Rehabilitation im Pensionsverfahren

© FOTOLIA.COM

Je nach Alter bzw. Vorliegen/Nicht-Vorliegen eines Berufsschutzes können verschiedene Leistungen der gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitation zuerkannt werden.

Personen der Jahrgänge bis 1963

- **können bei Vorliegen eines Berufsschutzes Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation absolvieren**

Personen der Jahrgänge ab 1964

- **mit und ohne Berufsschutz können eine medizinische REHA mit Rehabilitationsgeld (Zuständigkeit Gesundheitskasse) erhalten.**
- **nur Personen mit Berufsschutz (Überprüfung PVA) können bei (drohender) Arbeitsunfähigkeit eine Berufliche REHA (Zuständigkeit AMS) erhalten.**

Für alle drei genannten Gruppen gilt, dass bei Nicht-Erfüllung der Wartezeit kein Anspruch auf Pension, Rehabgeld bzw. Umschulungsgeld besteht.

11.1 Kompetenzzentrum Begutachtung

Bei der Pensionsversicherungsanstalt sowie für den Bereich der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen ist jeweils eine einheitliche Begutachtungsstelle als „Kompetenzzentrum Begutachtung" eingerichtet. Umfasst von der Tätigkeit dieser Kompetenzzentren werden sowohl die Erstellung von medizinischen als auch von berufskundlichen und arbeitsmarktbezogenen Gutachten. Im Bereich des ASVG wird bei Bedarf eine sachkundige Expertin/ein sachkundiger Experte des Arbeitsmarktservice beigezogen.

11.2 Berufskundliches Gutachten (Reintegrationsprognose)

Der Pensionsbescheid beinhaltet zur Klärung der Frage der Zumutbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation obligatorisch ein berufskundliches Gutachten, wenn sich diese Frage nicht schon aufgrund der ärztlichen Untersuchung beantworten lässt.

Mitwirkungspflicht

Bei der Erstellung des berufskundlichen Gutachtens muss die Antragstellerin/der Antragsteller wie bei der ärztlichen Untersuchung persönlich mitwirken.

Im Falle einer beruflichen Rehabilitation mit Umschulungsgeld wird das **Ärztliche Gutachten** mit dem **Ergebnis aus dem Prognose-Berufsfindungsverfahren** dem AMS übermittelt.

11.3 Berufliche Rehabilitation mit Rechtsanspruch

Es besteht ein Rechtsanspruch (entsprechend den Bestimmungen der 75. ASVG-Novelle) auf berufliche Rehabilitation sowohl für Personen der Geburtsjahrgänge bis 1963 als auch seit 1. Jänner 2014 für Personen der Geburtsjahrgänge ab 1964 im Rahmen des Umschulungsgeldes.

11.3.1 Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation und Qualifikationsschutz

Berufliche Rehabilitationsmaßnahmen sind solche, durch die mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Dauer die Invalidität oder Berufsunfähigkeit beseitigt oder vermieden werden kann und die geeignet sind, mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auf Dauer sicherzustellen.

Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation sind versicherten Personen nur dann zumutbar, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer physischen und psychischen Eignung, ihrer bisherigen Tätigkeit sowie der Dauer und des Umfanges ihrer bisherigen Ausbildung (Qualifikationsniveau) sowie ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes und der Dauer eines Pensionsbezuges festgesetzt und durchgeführt werden.

Maßnahmen, die eine Ausbildung zu einer Berufstätigkeit umfassen, durch deren Ausübung das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, dürfen nur mit Zustimmung der versicherten Person durchgeführt werden. Hat eine Person z. B. einen Lehrabschluss, ist eine Rehabilitation auf Tätigkeiten, die keine gleichwertige Ausbildung vorsehen, jedenfalls unzulässig.

11.3.2 Übergangsgeld in der gesetzl. verpflichtenden Rehabilitation

Das Übergangsgeld wird während einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme oder einer beruflichen Ausbildung nur mehr dann geleistet, wenn **kein** Rehabilitations- oder Umschulungsgeld gebührt. Also bei Personen ab Jahrgang 1964 wenn im Rahmen des Pensionsverfahrens die I/BU-Pension abgelehnt und berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zuerkannt werden. Diese Personen werden durch das **Übergangsgeld** voll versichert.

11.3.3 Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bei Umschulungsgeld und Rehabilitationsgeld

Personen, die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation absolvieren, sind in der Pensionsversicherung pflichtversichert. Im Falle von Bezieherinnen/Bezieher des Umschulungsgeldes ist dies ein Fixbetrag (für 2021: € 2.447). Die Beitragsgrundlage wird jährlich mit der Aufwertungszahl erhöht.

Im Falle des Bezuges Übergangsgeldes oder auch des Bezuges eines Rehabilitationsgeldes bemisst sich die Beitragsgrundlage jeweils an der Höhe der zuerkannten Leistung.

11.4 Medizinische Rehabilitation

Für Personen ab Jahrgang 1964 besteht seit **1. Jänner 2014** ein **Rechtsanspruch** auf Maßnahmen der **medizinischen Rehabilitation**, wenn vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit für mindestens 6 Monate vorliegt und die Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitskraft notwendig sowie infolge des Gesundheitszustandes auch zweckmäßig sind.

(Die medizinische Rehabilitation wird durch den zuständigen Pensionsversicherungsträger erbracht.)

11.5 Feststellungen im (Ablehnungs-)Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt

Der Pensionsversicherungsträger muss in einem Ablehnungsbescheid auch feststellen, um welche Art von Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit es sich handelt (mit oder ohne „Berufsschutz"), ob die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird oder ob diese wahrscheinlich dauerhaft besteht und in diesem Fall ob bzw. für welches Berufsfeld die Versicherte/der Versicherte durch berufliche Maßnahmen der Rehabilitation qualifiziert werden kann.

Seit 1.1.2017 wird überdies festgestellt, ob gemäß §253e bzw. §270a Arbeitsunfähigkeit droht und Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind.

11.5.1 18-Monate-Frist bei einem neuerlichen Pensionsantrag

Für den Fall eines neuerlichen Antrages auf Feststellung der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vor Ablauf der 18-Monate-Frist, wird dieser Antrag zurückgewiesen, wenn bereits festgestellt wurde, dass keine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vorliegt und keine wesentliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes eingetreten ist.

Allerdings wird diese Frist in jenen Fällen durchbrochen, in denen durch die Gesundheitskasse die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit festgestellt wurde, sodass sich nunmehr die Frage ergibt, ob die Durchführung von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar ist.

Die 18-Monate-Frist kommt auch dann **nicht** zur Anwendung, wenn das Arbeitsmarktservice festgestellt hat, dass die Realisierbarkeit beruflicher Maßnahmen im **Umschulungsgeld** nicht (mehr) gegeben ist.

11.5.2 Die 18-Monate-Sperrfristregel in Verbindung einer „freiwilligen" Rehabilitation – entfällt seit Oktober 2021

Wurde zuvor im Pensionsverfahren festgestellt, dass keine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vorliegt, so galt bis September 2021 auch für eine **„freiwillige" berufliche Rehabilitation** die 18-monatige Frist. Seit Oktober 2021 entfällt die Sperrfristregelung für Leistungen der freiwilligen Rehabilitation nach pflichtgemäßen Ermessen gem. §§301ff ASVG nach einem abgewiesenen I/BU-Pensionsverfahren.

Damit wird der Gedanke der Rehabilitation wesentlich gestärkt und erweitert die möglichen Angebote und Leistungen für diese Kund_innen im Rahmen der AMS Beratung erheblich. Jährlich werden werden zirka 30.000 arbeitslose Kund_innen im Pensionsverfahren abgewiesen.

© FOTOLIA.COM

12 Änderungen durch SRÄG und SVÄG

12.1 Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG)

Mit In-Kraft-Treten des Sozialrechtsänderungsgesetzes 2012 (SRÄG) ist ab 1.1.2014 für die damals unter 50. Jährigen (Jahrgänge ab 1964) die **befristete I/BU-Pension** durch eine verpflichtende Rehabilitation – sei es durch medizinische Maßnahmen mit einem begleitenden Case-Management der Gebietskrankenkasse/Gesundheitskasse (Rehabilitationsgeld) oder durch berufliche Maßnahmen mit entsprechenden Umschulungen durch das AMS (Umschulungen) – ersetzt worden.

Aus Sicht des AMS ist die Zuständigkeit für **nicht arbeitsfähige Personen** beruflich zu rehabilitieren ein **Paradigmenwechsel**. Ebenso stellt die Aufgabe Personen nach erfolgreicher medizinischer Rehabilitation und Entzug des Rehabilitationsgeldes in den Arbeitsprozess zu integrieren eine Herausforderung dar. Auch wenn diese Aufgabe nicht ganz neu war, hat es in Verbindung mit einem laufenden Pensionsverfahren eine entscheidende Neuerung gegeben: für die Dauer des Verfahrens gibt es keine eigene Leistung (ehemals Pensionsvorschuss) mehr und bei Vorliegen von Arbeitsfähigkeit nach der erstinstanzlichen Entscheidung der PVA haben die Kund_innen wieder der Arbeitsvermittlung zu Verfügung zu stehen. Die Personengruppe mit gesundheitlichen Einschränkungen mussten somit viel stärker in die Integrationsbemühungen einbezogen werden.

12.1.1 Budgetäre Beteiligung der PVA an der beruflichen Wiedereingliederung von Personen nach Rehab-/Umschulungsgeldbezug

Gemäß §16 Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz beteiligt sich die PVA bis 3 Jahre nach Beendigung des Bezuges von Rehabgeld oder Umschulungsgeld im Ausmaß von 50 % an den vom AMS gewährten Förderungen (ausgenommen der Existenzsicherung).

Dabei ist keine irgendwie geartete Abstimmung mit der PVA über die vom AMS gewährten Förderungen (Qualifizierungsförderung, Beschäftigungsförderungen in SÖB/GBP oder Unternehmen der freien Wirtschaft, Regionale Mobilität) erforderlich. Die Verrechnung erfolgt zentral im Hintergrund und die Refundierung der Beträge erfolgt jeweils auf die Landesbudgets.

Siehe: *DWH-Auswertung der Refundierung*

12.2 Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2017 (SVÄG)

Die Stärkung des Grundsatzes der Rehabilitation durch das SRÄG konnte das Ziel einer längeren Erwerbsbeteiligung nicht im erwarteten Umfang erreichen.

Insbesondere die Anzahl der **Umschulungsgeldbezieher_innen** ist weit **hinter** den Erwartungen geblieben während die Anzahl der **Rehabilitationsgeldbezieher_innen** diese weit **übertroffen** haben (siehe: *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension Geburtsjahrgänge bis 1963*).

Mit Gesetzesnovelle des SVÄG hat mehrere Anpassungen zur Verbesserung der Ergebnisse im Bereich der beruflichen/medizinischen Rehabilitation vorgenommen – die dauerhafte Invalidisierung zu verhindern und die Anzahl Wiedereingliederungen in den Arbeitsprozess zu erhöhen. Ein besonderer Schwerpunkt wurde auch auf die Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit noch im aufrechten Beschäftigungsverhältnis gelegt – um das Ziel der Erwerbsbeteiligung bis ins Regel-Pensionsalter zu erreichen.

12.2.1 Erleichterter Zugang zur beruflichen Rehabilitation mit Umschulungsgeld

Um die Zugänge in die berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld zu erhöhen wurden zwei Maßnahmen (§253e ASVG) gesetzt.

- **Die Anforderungen beim Berufsschutz wurden wesentlich erleichtert.**
  Ein Berufsschutz liegt bereits vor
  - **wenn in den letzten 180 Monaten (15 Jahre) eine Pflichtversicherung von mindestens 36 Monaten mit einer qualifizierteren Tätigkeit vorliegt**
  - **oder wenn in den letzten 36 Monaten (3 Jahre) eine Pflichtversicherung von mindestens 12 Monaten mit einer qualifizierteren Tätigkeit vorliegt.**
- **Um im Verlauf einer gesundheitlichen Einschränkung bereits zu einen früheren Zeitpunkt eine berufliche Rehabilitation zu ermöglichen, ist nunmehr bereits bei drohender Invalidität möglich, eine Umschulung mit Umschulungsgeld durchzuführen. Damit wurde eine Wahlmöglichkeit – Arbeitssuche mit AMS-Leistungsbezug oder Umschulung in einen neuen Beruf mit Rechtsanspruch geschaffen. (Siehe: *Umschulungsgeld und AMS*)**

12.2.2 Einbeziehen von berufliche Wiedereingliederungsangeboten bereits in der medizinischen Rehabilitation mit Rehabilitationsgeld

Personen im Rehabilitationsgeld-Bezug können somit nicht nur medizinische Behandlungen in Anspruch nehmen, sie können auf Antrag eine **freiwillige berufliche Rehabilitation** zur Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung absolvieren.

Mit Unterstützung des Case-Managements der Gesundheitskasse oder auch auf Anregung der Pensionsversicherung selber können Personen im Rehabilitationsgeld einen Antrag auf berufliche Rehabilitation einbringen. Als Maßnahmen sind dabei laut §303 ASVG insbesondere auch Berufsfindungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen sowie Arbeitstrainings zu berücksichtigen.

Sobald diese Personen Arbeitsfähigkeit erlangen und das Rehabilitationsgeld entzogen wird ist für die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess die Beteiligung der PVA an den AMS Förderungen wirksam. Siehe: *Budgetäre Beteiligung der PVA an der beruflichen Wiedereingliederung von Personen nach Rehab-/Umschulungsgeldbezug*

12.2.3 Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im erlernten Beruf durch Ausbau der medizinisch beruflich orientierten Rehabilitation (MBOR)

Die Zielsetzung besteht darin, durch geeignete medizinisch-beruflich abgestimmte Maßnahmen die Erwerbstätigkeit im ausgeübten (erlernten) Berufsfeld möglichst bis zum regulären Pensionsalter zu unterstützen. Insbesondere im Rahmen der PVA-Angebote zur medizinischen Reha und der Kuraufenthalte werden die besonderen beruflichen Anforderungen im physischen und psychischen Bereich ermittelt und ein Repertoire an Verhaltensweisen erarbeitet, welche eine gesundheitsadäquate Ausübung eines Berufes ermöglichen. Die Pensionsversicherung hat dafür die ambulanten Angebote im Bereich der Schmerzbehandlung, der Orthopädie und der psychischen Erkrankungen ausgebaut.

12.2.4 Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit (§143d ASVG)

Mit diesem Gesetz soll eine Schritt-für-Schritt Rückkehr in den Arbeitsprozess ermöglicht werden, indem der Verdienstentgang einer vorübergehenden Arbeitszeitreduktion durch das Wiedereingliederungsteilzeitgeld (eine Art „Krankengeld“) teilweise ausgeglichen wird.

- **Die Reduktion der Arbeitszeit kann maximal auf die Hälfte der Arbeitszeit für höchstens 6+3 Monate erfolgen**
- **Die Höhe des Teilzeitgeldes entspricht dem aliquoten Anteil des erhöhten Krankengeldes: z. B. wenn die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert wird, beträgt das Teilzeitgeld dann 50 % des Krankengeldes.**

Weiters müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein

- **durchgehender Krankenstand von mindesten 6 Wochen muss vorangehen**
- **Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer**
- **Erstellen eines Wiedereingliederungsplanes durch fit2work oder durch Betriebsarzt** und die Genehmigung durch den Chefarzt der ÖGK
- **Person muss arbeitsfähig sein**

Ein neuerliches Wiedereingliederungsteilzeitgeld (WEG) ist erst nach 18 Monaten wieder möglich

Seit der Einführung 2017 zeigte sich, dass dieses Angebot große Nachfrage hat und ein wichtiges Bedürfnis abdeckt.

Siehe Leitfaden der ÖGS:

www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.679734&version=1503487449

13 Pensionsverfahren (Bescheide) und AMS

© FOTOLIA.COM

13.1 Feststellungsantrag auf Arbeitsunfähigkeit §367 ASVG

Ein Feststellungsantrag soll dem/der Versicherte/n im **aufrechten Dienstverhältnis** eine Entscheidungshilfe darüber erhalten, ob die besondere Anspruchsvoraussetzung von dauernder oder vorübergehender Invalidität/Berufsunfähigkeit erfüllt werden bevor ein bestehendes Dienstverhältnis auflöst.

Wenn die/der Versicherte zum Feststellungszeitpunkt eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung erhält bzw. **arbeitslos** gemeldet ist – stellt die Regelung gem. § 8 Abs. 2 AlVG die speziellere Regelung dar, welche zudem eine soziale Absicherung über den Fortbezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gewährleistet – die gesonderte Feststellung von Invalidität würde der/dem Versicherten weder eine Pensionsleistung noch den Bezug von Arbeitslosengeld (mangels Arbeitsfähigkeit) einräumen.

In diesem Fall informiert die PVA einen Antragssteller über die Möglichkeit des AMS im Sinne von § 8 Abs. 2 AlVG eine ärztliche Untersuchung zwecks Feststellung der Arbeitsfähigkeit (über die „Gesundheitsstraße“) herbeizuführen bzw. auf die Möglichkeit direkt einen I/BU-Pensionsantrag zu stellen hin. Gegebenenfalls weist die PVA den Feststellungsantrag mangels rechtlichem Interesse ab.

13.2 Kund_in sucht um I/BU-Pension an

Sucht der_die arbeitslose Kund_in um I/BU-Pension an (bevor das AMS Zweifel an der Arbeitsfähigkeit hat) ist folgendermaßen vorzugehen.

- wird dem AMS bekannt, dass ein/e Kund_in einen Pensionsantrag gestellt hat (die Info über die Antragsstellung wird elektronisch als PV-Post übermittelt), ist dies zu dokumentieren und so zu behandeln als wäre die Untersuchung vom AMS angeordnet worden. Auch in diesem Fall ist die_der Kund_in über die Rechtsfolgen bei **Nichteinhaltung des Untersuchungstermins** nachweislich zu informieren. Dazu wird mit der_dem Kund_in eine Applikationsniederschrift gem. § 23 AlVG, Dropdown „Beantragung einer Pension“ aufgenommen. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden. Im Falle einer **aktuellen Fördervereinbarung** bzw. Maßnahmenteilnahme ist auf eine einvernehmliche Beendigung der Fördervereinbarung bzw. Maßnahmenteilnahme hinzuwirken. Sollte dies nicht möglich sein kann im Einzelfall eine Beendigung spätestens mit Vorliegen der Erkenntnis der Arbeitsunfähigkeit angestrebt werden[7].
- ist der Statuswechsel auf AG mit dem Datum der Antragsstellung auf I/BU-Pension durchzuführen.
- Gibt es Gründe, dass der Bescheid nicht innerhalb von 3 Monaten vorliegt, ist der Status AG beizubehalten. Der Status ist bei Leistungsbezieherinnen und –beziehern daher nicht in jedem Fall ab dem 93. Leistungstag (bei Nicht-Leistungsbezieherinnen bzw. –beziehern ab einem Zeitraum von 93 Vormerktagen) umzustellen. Mit Kund_innen, deren Arbeitsfähigkeit nach Ablauf der 3 Monate noch nicht geklärt ist, hat – sofern die Gründe dafür nicht bereits mit dem PV-Träger geklärt werden konnten – innerhalb von 2 Wochen eine Kontaktaufnahme zu erfolgen, um allenfalls den AG Zeitraum zu verlängern.
- ist ab dem Pensionsstichtag ein Ersatzanspruch an den PV-Träger (mittels FOA23) zu stellen.
- Ist die Wartezeit nicht erfüllt, wird von der Pensionsversicherung automatisch die Begutachtung zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit durchgeführt. Liegt Arbeitsunfähigkeit vor, kann kein Pensionsvorschuss gewährt werden, weil mit der Zuerkennung der Pension mangels Wartezeit

7 In Falle einer Schulung mit SC-Status ist eine Umstellung auf Status AG nicht möglich.

nicht gerechnet werden kann. Damit ist für das Verfahren gem. §8 AlVG das medizinische Gutachten als maßgeblich für die Abklärung der Arbeitsfähigkeit heranzuziehen. Zur weiteren Vorgangsweise **siehe**: *7.1.3.*

- Kann aber nicht festgestellt werden, ob die Wartezeit erfüllt ist, weil das zwischenstaatliche Verfahren bei der PVA zur Klärung von im Ausland erworbenen Versicherungszeiten noch nicht abgeschlossen ist, gebührt – unbeschadet der offenen Frage zur Erfüllung der Wartezeit – das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe, auch wenn Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde.

13.3 Bescheid der Pensionsversicherung: es liegt [drohende] „Arbeitsunfähigkeit" (Invalidität/Berufsunfähigkeit) vor

13.3.1 Dauerhafte/befristete I/BU-Pension

Der Bescheid beinhaltet die Zuerkennung einer **dauerhaften** oder **befristeten** (bei Personen welche vor dem 1.1.1964 geboren sind) **I/BU-Pension**:

- Die Leistung ist rückwirkend ab dem Pensionsstichtag auf Pensionsvorschuss umzuschreiben, um das Abrechnungsverfahren abwickeln zu können.
- Der PST ist mit dem Einlangen des Bescheides ruhend zu stellen.

13.3.2 (Befristete) Invalidität mit medizinischer Rehabilitation und Rehabiltationsgeld

Der Bescheid beinhaltet eine (**befristete/vorübergehende**) Invalidität/Berufsunfähigkeit, bei Zuerkennung von Maßnahmen der **medizinischen Rehabilitation** zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (**Rehabilitationsgeld**):

- Ab dem Anfallstag des Rehabilitationsgeldes, ist eine allenfalls vorhandene Grundleistung rückwirkend auf Vorschuss Rehabilitationsgeld umzustellen. Das Abrechnungsverfahren ist mit dem jeweiligen Krankenversicherungsträger (lt. Bescheid) durchzuführen.
- Der PST ist mit Datum des **Einlangens** des **Bescheides** ruhend zu stellen.
- Bei Einlangen der Information der Gesundheitskasse über Höhe und Auszahlungbeginn des Rehabilitationsgeldes ist gegebenenfalls bei einem höheren ALV-Leistungsbezug der Vorschuss für noch nicht ausbezahlte Zeiten einzukürzen.
- Ab Zuerkennung des Rehabilitationsgeldes können **keine** Förderungen (Betriebliche Förderungen, Personenförderungen, Beratungsleistungen) mehr gewährt werden.
- Wurde **vor** der **rückwirkenden** Zuerkennung des Rehabilitationsgeldes eine Fördervereinbarung mit einer_m Kund_in abgeschlossen, so kann die vereinbarte Maßnahme, wenn die_der Kund_in dies wünscht, (weiter) besucht werden. Im Falle einer **betrieblichen Förderung** handelt es sich allerdings um eine Förderung an einen Dritten, welche, sofern die Förderbestimmungen (weiter im Dienstverhältnis) eingehalten werden, auslaufend zu gewähren ist. Sollte nicht schon im Zuge der Klärung der Arbeitsfähigkeit gem. §§ 8, 23 AlVG die Beendigung einer Personenförderung oder einer Maßnahmenteilnahme vereinbart worden sein, ist eine Förderungsvereinbarung (ausgenommen der Existenzsicherung), sofern ein_e Kund_in darauf besteht und die Verpflichtungen erfüllt, für den genehmigten Förderzeitraum einzuhalten. Im Falle einer Bildungsmaßnahme mit Schulungsstatus ist die Unfallversicherung sicherzustellen (und der PST ist auslaufend mit Status SC zu führen).

- Ein laufender Leistungsbezug (inklusiv Schulungsleistungen AD/ND/DLU und pauschaliertem Zusatzbetrag gem. § 20 Abs. 6 AlVG) ist mit dem ersten des Monats, mit dem das Rehabilitationsgeld laufend anfällt, einzustellen (BVE Code „C" oder „VRZ", wenn der Leistungsbezug nicht mehr laufend ist).

13.3.3 (Dauerhafte) Invalidität mit beruflicher Rehabilitation und Umschulungsgeld

Der Bescheid beinhaltet die Zuerkennung von Maßnahmen der **beruflichen Rehabilitation** (mit **Umschulungsgeld**) bei Vorliegen einer **dauerhaften Invalidität/Berufsunfähigkeit**[8]):

- Der **Leistungsbezug** ist mit dem Datum des Bescheides einzustellen.
- Die **Vormerkung** ist mit **Datum** des **Bescheids** zu beenden. Wird **innerhalb** von **4 Wochen** nach dem Bescheiddatum ein Antrag auf **Umschulungsgeld** gestellt, gebührt das Umschulungsgeld lückenlos ab dem Bescheiddatum. Wird der Antrag auf Umschulungsgeld erst **nach** Ablauf der **4 Wochen** gestellt, gebührt das Umschulungsgeld ab der Geltendmachung.
- Die_der Kund_in ist bei der Antragstellung über ihre_seine **Mitwirkungspflicht** und Meldepflicht bei Maßnahmenbesuch schriftlich (Applikationsniederschrift „Umschulungsgeld") zu informieren. Darüber hinaus ist auf die Notwendigkeit einer neuerlichen Antragstellung nach einer Unterbrechung von > 62 Tagen hinzuweisen. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden.
- Ab Anfall des Umschulungsgeldes ist der Status mit „SR" zu reaktivieren.
- Die_der Kund_in ist zu einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation (TAS) zuzubuchen und mit dem BBRZ ist Kontakt aufzunehmen um die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation abzuklären.

13.3.4 Drohende Invalidität mit beruflicher Rehabilitation und Umschulungsgeld

Der Bescheid beinhaltet die Zuerkennung von Maßnahmen der **beruflichen Rehabilitation** (mit **Umschulungsgeld**) bei Vorliegen einer **drohenden Invalidität/Berufsunfähigkeit**:

- Der Leistungsbezug gebührt weiter (da nicht invalid). Die_der Kund_in hat die Wahlmöglichkeit zwischen beruflicher Rehabilitation mit Beantragung des Umschulungsgeldes oder Arbeitsuche mit AL-Vormerkung und allfälligem Leistungsbezug.
- Die_der Kund_in ist spätestens binnen 2 Wochen nach Einlangen des Bescheides einzuladen um die Entscheidung hinsichtlich beruflicher Rehabilitation mit Umschulungsgeld und Arbeitsuche zu treffen. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden. Innerhalb von 12 Monaten ab Bescheiddatum könnte die_der Kund_in jederzeit zwischen Umschulung und Arbeitsuche wechseln; danach ist eine Abstimmung mit der Pensionsversicherung erforderlich.
- Entscheidet sich die_der Kund_in für die **berufliche Rehabilitation**, ist die Vorgangsweise identisch mit der oben dargestellten beruflichen Rehabilitation bei Vorliegen von Invalidität.
- Abweichend davon gibt es die Möglichkeit des Wechsels zwischen Arbeitsuche und Umschulung. Bei jedem Wechsel ist jeweils ein neuer Antrag zu stellen.
- Bei Abbruch der Umschulung durch die_den Kund_in ist in einer allgemeinen Niederschrift festzuhalten, dass die Beendigung auf Wunsch der_des Kund_in erfolgt, die_der Kund_in sich

8 Aufgrund des OGH-Urteils vom 11.11.2016 (10ObS52/16v) werden die neuen Bescheide dahingehend geändert, dass in Bezug auf die berufsgeschützte Tätigkeit eine dauernde Invalidität erkannt wird und zugleich die Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit einer beruflichen Rehabilitation.

arbeitsfähig und zur Vermittlung bereit erklärt und über die Möglichkeit eines Wiedereinstiegs in die Umschulung informiert wurde. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden.

- Wegen eines Abbruchs/Wechsels in AL-Vormerkung ist keine Sanktion gem. § 39 b in Verbindung mit § 10 AlVG anzuwenden (auch nicht bei einem Abbruch nach 12 Monaten).
- Entscheidet sich die_der Kund_in für die **Arbeitsuche**, ist gleich vorzugehen wie bei der Ablehnung des Pensionsantrages und Vorliegen der Arbeitsfähigkeit (siehe unten). Nur in der Niederschrift § 23 (NS 23 mit Dropdown Auswahl „Ablehnung des Pensionsantrages vom“) ist im freien Textfeld die Entscheidung der_des Kunden_in, derzeit keine berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld absolvieren zu wollen und dass seitens vom AMS über die Möglichkeit eines späteren Einstiegs informiert wurde[9], ergänzend festzuhalten. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden.

13.4 Bescheid der Pensionsversicherung: Arbeitsfähigkeit liegt vor

Laut **Bescheid** der Pensionsversicherung liegt **Arbeitsfähigkeit** vor:

- Mit der_dem Kunden_in ist spätestens binnen 2 Wochen nach Einlangen des Bescheides zur Klärung der weiteren Betreuung ein Kontakt zu vereinbaren.
- Der PST ist mit dem Datum, an dem das Ergebnis der_dem Kunden_in zur Kenntnis gebracht wird, von AG auf AL umzustellen. Mit der_dem Kunden_in wird eine Applikationsniederschrift gem. § 23 AlVG, „Ablehnung des Pensionsantrages“ erstellt. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden.
- Das AMS muss darüber informieren, dass die gesundheitlichen Einschränkungen bei der Vermittlung berücksichtigt werden.
- Behauptet die_der Kund_in weiterhin nicht arbeitsfähig zu sein, ist der Leistungsbezug mangels Arbeitswilligkeit einzustellen und die Vormerkung mittels Bescheid, ab dem Tag, an dem die_der Kund_in darüber informiert wird, zu beenden.

13.5 Pensionsverfahren bei ausbezogen Krankengeldbezug („Ausgesteuert“)

13.5.1 Ausgesteuerte Person im aufrechten Dienstverhältnis: Pensionsvorschuss

- Personen, die das **Krankengeld ausbezogen** haben („Ausgesteuerte“) und in einem laufenden Pensionsverfahren stehen
- und noch in einem **aufrechten Dienstverhältnis** stehen, ist der **Pensionsvorschuss**, wenn die Pensionsbeantragung und Geltendmachung im gleichen Monat erfolgt, ab dem nächsten Monatsersten zu gewähren. Erfolgte die Pensionsbeantragung im Vormonat, gebührt der Pensionsvorschuss ab dem Tag der Geltendmachung.

9 (Textvorschlag):
„Ich nehme die berufliche Rehabilitationsmaßnahme mit Umschulungsgeld nicht in Anspruch. Über die Möglichkeit eines späteren Wechsels binnen 1 Jahres ab Datum des Bescheides wurde ich informiert. Danach ist eine neuerliche Abstimmung mit der Pensionsversicherung erforderlich.“

13.5.2 Ausgesteuerte/arbeitslose Person in einer Heil-/Pflegeanstalt untergebracht: Pensionsvorschuss

- Personen in laufenden Pensionsverfahren, die das **Krankengeld ausbezogen** haben („Ausgesteuerte“) und arbeitslos sind erhalten diese die **Grundleistung** weiter.
- Ist die Person in einer Heil- oder Pflegeanstalt untergebracht, erhält diese für die Dauer dieser Unterbringung einen Pensionsvorschuss. Nach Beendigung des Aufenthalts in der Heil- oder Pflegeanstalt bis zum Vorliegen des Gutachtens über die Arbeitsfähigkeit, ist auf die Grundleitung umzustellen.

13.6 Arbeitslosmeldung nach Rehabilitationsgeld (Leistungen aus Arbeitsunfähigkeit)

Meldet sich eine Person nach Bezug des Rehabilitationsgeldes arbeitslos, ist der Grund für die Entziehung im Bescheid der Pensionsversicherung zu prüfen.

Für das AMS ist maßgeblich, ob Arbeitsfähigkeit wieder vorliegt oder ob aus einem anderen Grund das Rehageld entzogen wurde. Der Bescheid wird entweder von der Person selbst beigebracht oder ist von der PVA anzufordern und in der EDV abzulegen. In jedem Fall ist das **Gutachten** inkl. **Leistungskalkül** von der PVA **anzufordern**. Liegt der Bescheid zum Zeitpunkt der Vorsprache nicht vor, ist die Person (vorerst) unter Status AL mit dem Tag der Vorsprache und Verm.Post N vorzumerken.

13.6.1 Entziehung des Rehabilitationsgeldes aufgrund Arbeitsfähigkeit

Geht aus dem (übermittelten) **Bescheid** hervor, dass **Arbeitsfähigkeit** wiederum **hergestellt** ist,

- ist die_der Kund_in unter **Status** AL vorzumerken (auch noch während des Bezuges des Rehabilitationsgeldes; das Rehageld gebührt bis zum Ablauf des Kalendermonates, der auf die Zustellung des Bescheides folgt).
- Bei Geltendmachung der Leistung muss darauf geachtet werden, ob ein Ruhen für den weiteren Erhalt des Rehagelds auszusprechen ist.
- Mit der_dem Kunden_in ist die Applikationsniederschrift § 23, Dropdown „Entzug von Rehabilitationsgeld“ aufzunehmen. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden. Nur wenn die_der Kund_in sich für **arbeitsfähig** erklärt, unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stehen, unabhängig davon, ob Klage[10] gegen den Bescheid erhoben wird, ist sie bzw. er in Betreuung zu nehmen.
- Erklärt sich die_der Kund_in als **nicht arbeitsfähig** bzw. als nicht bereit, sich auf Stellen dem persönlichen Leistungskalkül entsprechend vermitteln zu lassen, ist die Vormerkung und der Leistungsbezug mangels Arbeitswilligkeit (§ 9 AlVG) mit dem Tag an dem der_dem Kunden_in das Gutachten nachweislich zur Kenntnis gebracht wurde, bescheidmäßig zu beenden.
- Die Leistung ist erst anzuweisen, wenn aus dem Bescheid hervorgeht, dass Arbeitsfähigkeit vorliegt und das Gutachten zur Kenntnis gebracht wurde.

10 Eine neuerliche Antragsstellung auf Invaliditäts-/BUPension ist nach Entzug des RehabGeldes erst nach 1,5 Jahren wieder möglich. Ausgenommen bei gesundheitlicher Verschlechterung – wo jederzeit eine Antragsstellung möglich ist.

13.6.2 Entzug des Rehabilitationsgeldes – ohne dass Arbeitsfähigkeit festgestellt wurde.

Geht aus dem Bescheid hervor, dass der Entzug des Rehabilitationsgeldes

- aufgrund einer **Sanktion** (fehlende Mitwirkung u. a.) erfolgt ist und die **Arbeitsfähigkeit** (noch) **nicht vorliegt,**[11] ist der Datensatz mit Beginn der Vormerkung (Status-seit) ruhend zu stellen und die VMZ zu stornieren. Der Leistungsantrag ist mangels Arbeitsfähigkeit gem. §8 AlVG abzulehnen.
- aufgrund der **fehlenden Teilnahme** an der **Wiederbegutachtung** (Untersuchungstermin nicht wahrgenommen) im Kompetenzzentrum erfolgt ist, ohne dass festgestellt werden konnte ob die Arbeitsunfähigkeit weiterhin vorliegt, ist im Auftrag des AMS eine neuerliche Abklärung der Arbeitsfähigkeit gem. § 8 AlVG einzuleiten und der PST auf Status AG, Verm.Post N umzustellen. Bis zur zweifelsfreien Feststellung der Arbeitsfähigkeit darf **keine** Leistung angewiesen werden.

Wird in der Begutachtung **Arbeitsfähigkeit** festgestellt, so ist die_der Kund_in einzuladen und die Applikationsniederschrift „Ergebnis Gutachten" aufzunehmen und die Leistung ab Geltendmachung anzuweisen. Erscheint zu diesem Zweck eine persönliche Vorsprache nicht erforderlich, kann das Verfahren schriftlich oder telefonisch durchgeführt werden.

Wird **Arbeitsunfähigkeit** festgestellt, so ist die Vormerkung zu beenden und die aktuelle AG (bzw. AL-) Zeit zu stornieren. Die_der Kund_in ist darüber zu informieren und der Leistungsantrag mangels Arbeitsfähigkeit gem. § 8 AlVG abzuweisen.

11 Bescheid: „Sie haben an den zweckmäßigen und zumutbaren medizinischen Maßnahmen der Rehabilitation nicht bzw. nicht gehörig mitgewirkt"

14 „Freiwillige“ Berufliche REHA

© FOTOLIA.COM

Die gemeinsame Zielsetzung der PV, AUVA und des AMS ist, die Leistungsfähigkeit einer_eines Rehabilitant_in ist bis zu einem solchen Grad wiederherzustellen, der sie_ihn in die Lage versetzt, im beruflichen und wirtschaftlichen Leben und in der Gemeinschaft einen angemessenen Platz möglichst dauernd einnehmen zu können.

Grundsatz „Rehabilitation vor Pensionierung“
Zielsetzung des AMS ist es eine, dem Leistungskalkül entsprechende berufliche Tätigkeit zu vermitteln. Wenn dies nicht möglich ist, ist das Ziel, eine Ausbildung zu absolvieren, um im Anschluss eine am Arbeitsmarkt nachgefragte Beschäftigung dauerhaft aufnehmen und ausüben zu können

Die „freiwillige“ Berufliche REHA ist einer der wichtigsten Bereiche der Kooperation des AMS mit dem Pensionsversicherungsträger bzw. der AUVA. Wenn für einen/e Kunden/in eine berufliche REHA durchgeführt werden soll, dann muss unbedingt vorher Kontakt mit dem Pensionsversicherungsträger, wegen der Klärung der **Kostenbeteiligung** bzw. der AUVA, wegen Klärung der **Kostenübernahme** (AUVA finanziert alleine) aufgenommen werden. Findet nach der Teamberatung (siehe Kapitel Teamberatung) keine Kostenbeteiligung (Kostenübernahme) statt, kann trotzdem eine berufliche REHA durchgeführt werden, die Kosten trägt dann das AMS selbst.

In dem Verfahren der PVA[12] kommt es darauf an, dass einer möglichen (drohenden) oder bereits vorliegenden Invalidität durch eine berufliche Maßnahme wirksam entgegengetreten werden kann – gemäß dem Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ soll eine mögliche Arbeitsunfähigkeit vermieden/beseitigt werden kann und eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sichergestellt werden. Die Maßnahmen müssen ausreichend und zweckmäßig sein und dürfen das notwendige Maß nicht überschreiten.

Sie sind vom Pensionsversicherungsträger unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes und der Zumutbarkeit für die versicherte Person zu erbringen.

Die Grundlagen zu Beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation sind im ASVG im §303 und [neu] §253e geregelt.

Berufliche Maßnahmen

§ 303. Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation werden versicherten Personen und Bezieher/inne/n von Rehabilitationsgeld auf deren Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen erbracht. §198 ist anzuwenden. Die beruflichen Maßnahmen umfassen insbesondere auch Berufsfindungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen sowie Arbeitstrainings.

§ 253e. (1) Anspruch auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation haben versicherte Personen, wenn sie infolge ihres Gesundheitszustandes die Voraussetzungen für die Invaliditätspension (§ 254 Abs. 1) oder das Rehabilitationsgeld (§ 255b) – mit Ausnahme der Voraussetzung nach § 254 Abs. 1 Z 2 – erfüllen, wahrscheinlich erfüllen oder in absehbarer Zeit erfüllen werden. (.....)

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 sind nur solche, durch die mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Dauer Invalidität im Sinne des § 255 beseitigt oder vermieden werden kann und die geeignet sind, mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auf Dauer sicherzustellen.

12 Im Folgenden wird in erster Linie auf die PVA Bezug genommen, da das AMS und PVA die berufliche Rehabilitation in der Regel gemeinsam durchführen und finanzieren während die AUVA nur in Fällen von Arbeitsun-fall und Berufskrankheit zuständig ist und die berufliche Rehabilitation auch alleine finanziert.

(3) Die Maßnahmen nach Abs. 1 müssen ausreichend und zweckmäßig sein, sie dürfen jedoch das Maß des Notwendigen nicht überschreiten. Sie sind vom Pensionsversicherungsträger unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes und ihrer Zumutbarkeit für die versicherte Person zu erbringen.

(4) Die Maßnahmen nach Abs. 1 sind der versicherten Person nur dann zumutbar, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Neigung, ihrer physischen und psychischen Eignung, ihrer bisherigen Tätigkeit sowie der Dauer und des Umfanges ihrer bisherigen Ausbildung (Qualifikationsniveau) sowie ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes und der Dauer eines Pensionsbezuges festgesetzt und durchgeführt werden. Maßnahmen der Rehabilitation, die eine Ausbildung zu einer Berufstätigkeit umfassen, durch deren Ausübung das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, dürfen nur mit Zustimmung der versicherten Person durchgeführt werden. Hat die versicherte Person eine Tätigkeit ausgeübt, die einen Lehrabschluss oder einen mittleren Schulabschluss erfordert, oder hat sie durch praktische Arbeit qualifizierte Kenntnisse oder Fähigkeiten erworben, die einem Lehrabschluss oder mittleren Schulabschluss gleichzuhalten sind, so ist eine Rehabilitation auf Tätigkeiten, die keine gleichwertige Ausbildung vorsehen, jedenfalls unzulässig.

14.1 Wann wird eine Berufliche REHA durchgeführt?

Eine Berufliche Rehabilitation (Umschulung oder Maßnahmen zur Stabilisierung) wird auf Antrag gewährt, wenn Invalidität/Berufsunfähigkeit besteht oder droht. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitsfähigkeit auf unter 50 % eines/r vergleichbaren gesunden versicherten herabgesunken ist. Darüber hinaus sollte die medizinische (soziale) Rehabilitation abgeschlossen sein und die berufliche Rehabilitation zweckmäßig sein. Als Berufliche Rehabilitation gelten insbesondere Orientierungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen und Trainingsmaßnahmen. Siehe: *https://www.pv.at/cdscontent/load?contentid=10008.577834&version=1581063862*

14.2 Rehabilitationsberatung

Rehabilitationsberatung als spezifisches Beratungsangebot muss in jeder Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice angeboten werden.

Die Rehaberatung ist dann einzusetzen, wenn eine rehaspezifische Betreuung zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Integration notwendig erscheint. Dies umfasst die Abklärung der gesundheitlichen Einschränkungen im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit (arbeitsmedizinischen Leistungskalkül und die berufskundliche Bewertung aufbereiteen), Abklärung der möglichen Kooperationspartner (PVA, AUVA) bzw. Unterstützung der Kund_innen im Zuge der Rehabilitationsplanung (Eignung, Interessen und Arbeitsmarkt abstimmen).

Berufliche Rehabilitation inkl. Vermittlung und (Re-) Integration in das Berufsleben ist ein temporärer Prozess.

14.2.1 Antrag auf freiwillige berufliche Rehabilitation und Bewilligungsverfahren (PVA)

Für die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation (Orientierung, Qualifizierung, Stabilisierung und Training) ist eine schriftliche Antragsstellung seitens des_der Kund_in bei der jeweils zuständigen Landesstelle der Pensionsversicherung erforderlich. In der Regel

erfolgt die Aufnahme eines Antrages mit Unterstützung der Rehabilitationsberater_innen der PVA im Rahmen des PVA-Sprechtages, einer Teamberatung oder in Kooperation mit einer Schulungseinrichtung (BBRZ).

In der Landesstelle wird der Antrag bearbeitet, wobei die chefärztlichen Stellungnahme, welche die gesundheitliche Beeinträchtigung und andererseits die Zweckmäßigkeit der vorgeschlagenen Maßnahme bewertet, die Entscheidung über den Antrag vorbereitet, die dann schlussendlich von der Hauptstelle der medizinischen Verwaltung in Wien getroffen wird.

Online Antrag auf Reha: *Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation/Übergangsgeld*

Antrag als PDF Formular: *Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation/Übergangsgeld*

Weiter Informationen: *Rehabilitationsleistungen und Übergangsgeld PV*

14.2.2 Antrag auf freiwillige berufliche Rehabilitation und Bewilligungsverfahren (AUVA)

Die Antragsstellung bei der AUVA erfolgt in der Regel mit Unterstützung der Rehabilitationsberater der AUVA. Der Bewilligungsprozess ist analog dem der PVA gestaltet.

14.3 Übergangsgeld

Das Übergangsgeld[13] wird während einer **medizinischen** Rehabilitationsmaßnahme (wenn bereits 6 Monate Krankengeldbezug vorgelegen hat) oder einer **beruflichen** Ausbildung nur mehr dann geleistet, wenn kein Rehabilitations- oder Umschulungsgeld gebührt.

Die PVA kann seit Dezember 2020 sämtliche Leistungen des AMS (auch NH) auf das Übergangsgeld anrechnen.

14.3.1 Die 18-Monate-Sperrfristregel in Verbindung einer „freiwilligen“ Rehabilitation – entfällt seit Oktober 2021

Wurde zuvor im Pensionsverfahren festgestellt, dass keine Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit vorliegt, so galt bis September 2021 auch für eine **„freiwillige“ berufliche Rehabilitation** die 18-monatige Frist. Seit Oktober 2021 entfällt die Sperrfristregelung für Leistungen der freiwilligen Rehabilitation nach pflichtgemäßen Ermessen gem. §§301ff ASVG nach einem abgewiesenen I/BU-Pensionsverfahren.

14.4 Anspruch auf berufliche Rehabilitation (PVA) Berufsschutz

Einen Anspruch auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (i.S. einer freiwilligen Pflichtleistung) haben versicherte Personen, wenn gem. §255 bzw. 253e ASVG

13 Auch seitens der AUVA wird ein Übergangsgeld gewährt (ohne Beteiligung des AMS/PST ruht)

- in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 90 Monate eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf als Arbeiter_in, Angestellte_r und/oder Selbstständige_r ausgeübt wurde und
- sie infolge des Gesundheitszustandes die Voraussetzungen für die Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension erfüllen, wahrscheinlich erfüllen oder in absehbarer Zeit erfüllen werden
- Liegen zwischen Ende der Ausbildung und dem Stichtag weniger als 15 Jahre, so muss zumindest in der Hälfte der Kalendermonate („Hälfteregelung“) – jedenfalls aber für **12 Pflichtversicherungsmonate** – eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten (angelernten) Beruf oder als Angestellte_r vorliegen.
- Der Anspruch besteht auch dann, wenn zwar die erforderlichen 90 Pflichtversicherungsmonate zum Stichtag nicht vorliegen, jedoch
- innerhalb der letzten 36 Kalendermonate vor dem Stichtag in zumindest **12 Pflichtversicherungsmonaten** oder
- innerhalb der letzten 180 Monate vor dem Stichtag in mindestens **36 Pflichtversicherungsmonaten** eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf als Arbeiter_in, Angestellte_r und/oder Selbstständige_r ausgeübt wurde.

14.4.1 Erweiterter Anspruch auf Berufsqualifizierung für Personen ohne Berufsschutz (R4I)

Als Folge des PVA Projektes – „Reha 4 Integration“ (R4I), wurde nunmehr Personen ohne Berufsschutz der Zugang zu einer Berufsqualifizierung eröffnet. Bislang konnten diese nur Stabilisierungs- bzw. Trainingsmaßnahmen absolvieren.

- wenn innerhalb der letzten 120 Monate (10 Jahre) mindestens 36 Monate (3 Jahre) mit gleichartiger qualifizierter oder unqualifizierter Tätigkeit vorliegen (muss nicht zwingend durchgehend sein), ohne dass ein Berufsschutz begründet werden kann. In diesem Fall wird von „Tätigkeitsschutz“ gesprochen
- wenn die Person maximal 50 Jahre alt ist

14.4.2 Anspruch auf berufliche Rehabilitation von Personen ohne Berufsschutz

Wird/wurde kein erlernter (angelernter) Beruf ausgeübt und kann eine_ein Versicherte_r den bisherigen Beruf infolge seines körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr ausüben kann, darf sie/er auf **jede andere Tätigkeit**, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihr/ihm unter billiger Berücksichtigung der von ihr/ihm bisher ausgeübten Tätigkeit zugemutet werden kann, verwiesen werden (kein Berufsschutz).

Invalidität liegt vor, wenn sie/er infolge des körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr im Stande ist, durch eine solche zumutbare Tätigkeit **wenigstens die Hälfte des Entgeltes** zu erwerben, das ein_e körperlich und geistig gesunde_r Versicherte_r regelmäßig durch diese Tätigkeit zu erzielen pflegt.

Eine Invalidität unter diesen Voraussetzungen droht insbesondere bei psychischen Erkrankungen. Sofern die medizinische Rehabilitation nicht ausreicht um die Arbeitsfähigkeit in vollen Umfang wiederherzustellen, kann diese insbesondere durch die speziellen Rehabilitationsmaßnahmen der Stabilisierung bzw. des Arbeitstrainings erreicht werden.

14.4.3 Überblick – Voraussetzungen für berufliche Rehabilitation

<table>
<tr><th colspan="3">VORAUSSETZUNGEN FÜR MASSNAHMEN DER „FREIWILLIGEN“ BERUFLICHEN REHABILITATION PVA (AMS)</th></tr>
<tr><td>Versicherung</td><td colspan="2">eine Versicherung (Beitragszeiten aus Arbeit bzw. AMS-Leistungsbezug) in der PVA liegt vor.</td></tr>
<tr><td>Invaliditätsrisiko</td><td colspan="2">wenn die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht mehr weiter ausgeübt werden kann oder in absehbarer Zeit (5 Jahre) zu einer dauernden Invalidität/Berufsunfähigkeit führen könnte
AMS: Befunde/Spitalsbestätigungen vorhanden; berufliche Auswirkung nachvollziehbar!</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ziel – Stabilisierung</td><td colspan="2">kann durch Stabilisierungsmaßnahmen (Orientierung, Arbeitstraining) zweckmäßigerweise eine Invalidität vermieden bzw. Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt werden – insbesondere bei psychischen Erkrankungen – ist der Berufsschutz oder „Tätigkeitsschutz“ nicht Voraussetzung.</td></tr>
<tr><td colspan="2">sind Qualifizierungsmaßnahmen (darüber hinaus) Qualifizierung zweckmäßig und sinnvoll, ist als weitere Voraussetzung der Berufsschutz bzw. „Tätigkeitsschutz“ zu prüfen</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Ziel – Qualifizierung</td><td>Mit Berufsschutz</td><td>Ohne Berufsschutz – mit „Tätigkeitsschutz“</td></tr>
<tr><td>wenn innerhalb der letzten 180 Monaten (15 Jahre) mindestens 36 Monate (3 Jahre) oder in den letzten 36 Monaten (3 Jahre) mindesten 12 Monate mit qualifizierter Tätigkeit (z. B. aus Lehre oder Anlehre) vorliegen welche den Berufsschutz begründen</td><td>wenn innerhalb der letzten 120 Monate (10 Jahre) mindestens 36 Monate (3 Jahre) mit gleichartiger qualifizierter oder unqualifizierter Tätigkeit vorliegen (muss nicht zwingend durchgehend sein), ohne dass ein Berufsschutz begründet werden kann.</td></tr>
<tr><td></td><td>maximal 50 Jahre alt sind</td></tr>
<tr><td colspan="2">Anforderung an Qualifikationsniveau der beruflichen Rehabilitations Maßnahme</td></tr>
<tr><td>Qualifizierung: Berufsschutzerhaltend und maximal um 1 Stufe höheres Ausbildungsniveau (z. B.: von Lehre auf Meister)</td><td>Qualifikationsniveau: nicht zwingend Berufsschutzbegründend – LAP-Niveau und höher bzw. Fachkraftniveau u.a.</td></tr>
</table>

14.5 Berufliche REHA und AMS

Grundlagen

Neben den jeweiligen speziellen Bestimmungen in den Sozialversicherungsgesetzen (ASVG; AMSG und ALVG u.a.), dem Bundesbehindertengesetz – das die Zusammenarbeit der Bundesbehörden regelt – wurden zwischen AMS und den Trägern der beruflichen Rehabilitation zusätzliche Vereinbarungen getroffen.

14.5.1 Kooperationsvereinbarung des AMS mit den Sozialversicherungsträgern (Hauptverband): 2004

Siehe: *Kooperationsvereinbarung mit dem Dachverband der SV-Träger*

Das Ziel dieser Vereinbarung ist, Personen, die eine körperliche, geistige oder psychische Behinderung aufweisen, in die Lage zu versetzen, ihren früheren Beruf oder ihre bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit, oder wenn dies nicht möglich ist, einen neuen Beruf auszuüben. Das Rehabilitationsziel gilt als erreicht, wenn der_die Rehabilitand nach abgeschlossener Rehabilitationsmaßnahmen erfolgreich in das Berufsleben reintegriert werden konnte bzw. wenn der_die Rehabilitand in der Unfallversicherung in die Lage versetzt wurde, seinen_ihren früheren Beruf, oder wenn dies nicht möglich ist, einen neuen Beruf auszuüben.

Diese Vereinbarung bezieht sich auf folgende Personen:

- **in der Unfallversicherung**
  - Versehrte nach Arbeitsunfällen (Dienstunfällen) bzw. Unfällen, die den Arbeitsunfällen (Dienstunfällen) gleichgestellt sind
  - Berufserkrankte
  - Versicherte im Sinne des § 211 ASVG bzw. § 148o BSVG
- **in der Pensionsversicherung**
  - Versicherte
  - Bezieher einer befristeten Pension aus den Versicherungsfällen der geminderten Arbeitsfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) bis zur Vollendung des gesetzlichen Anfallsalters für eine (vorzeitige) Alterspension.[14]
- **beim Arbeitsmarktservice (grundsätzlich lt. Vereinbarung)**
  - arbeitslos Vorgemerkte
  - arbeitsuchende Personen ohne Dienstverhältnis
  - arbeitsuchend vorgemerkte Beschäftigte mit einem Einkommen unter der jeweils gültigen Einkommensgrenze laut BEMO Richtlinie.

Als berufliche Rehabilitation im Sinne dieser Vereinbarung gelten insbesondere:

- Orientierungsmaßnahmen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche im Anschluss an Qualifizierungsmaßnahmen
- Trainingsmaßnahmen

14.5.2 Rahmenvereinbarung mit der Pensionsversicherung (IP-Neu)

Mit der Invaliditätspension-Neu (siehe: *Kapitel 12*) hat das AMS im Zusammenhang der Abklärung der Arbeitsfähigkeit gem.§8 AlVG, der Umsetzung der IP-Neu, insbesondere des Umschulungsgeldes eine ergänzende Kooperationsvereinbarung abgeschlossen. Siehe: *Rahmenvereinbarung mit PVA*

14 Personengruppe die vor dem 1.1.1964 geboren ist; fällt in die alleinige Zuständigkeit der Pensionsversicherung

14.6 Zielgruppen der beruflichen Rehabilitation

Um Personen zu befähigen einer **neuen beruflichen Tätigkeit** nachzukommen, bietet das Arbeitsmarktservice – zumeist in Zusammenarbeit mit einem anderen Kostenträger – für folgende Personengruppen eine berufliche REHA an:

- **Personen mit einer auf Grundlage eines medizinischen Sachverständigen Gutachtens des Sozialministeriumservice festgestellten Grades der Behinderung (GdB) von mindesten 50 %, gemäß Bundesbehindertengesetz, Behinderteneinstellgesetz bzw. Opferfürsorgegesetz oder gemäß dem Familienlastenausgleichgesetz bei behinderungsbedingt erhöhter Familienbeihilfe. Ebenso Personen bei den auf Grundlage eines medizinischen (amtsärztlichen) Gutachtens nach einem Landesgesetz eine Behinderung festgestellt wird und Arbeitsfähigkeit vorliegt ODER**
- **Personen, bei denen im Zuge der Betreuung durch Angebote des Sozialministeriumservice eine Begünstigbarkeit bzw. eine Behinderung von mindestens 30 % Grad der Behinderung festgestellt wird – ohne dass eine tatsächliche Antragsstellung erfolgt ist ODER**
- **Personen, die ihren bisher ausgeübten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können. Es ist ausreichend wenn die Erkrankung ist durch ein (fach-)ärztliches oder amtsärztliches Gutachten nachgewiesen.[15]**

Eine berufliche REHA wird nicht eingeleitet bei Vermittlungseinschränkungen, welche nicht in erster Linie mit der gesundheitlichen Einschränkung in Verbindung stehen, z. B. bei

- **bei sozialen Problemen,**
- **Haft,**
- **Sprachdefiziten,**

oder bei gesundheitlichen Einschränkungen, die dennoch eine Vermittlung in den erlernten oder zuletzt ausgeübten Beruf zulassen bzw. längerfristig erwarten lassen

Unabhängig von den o.a. Personen haben seit 1.1.2014 Personen, denen im Zuge des **Pensionsverfahren** wegen (dauerhafter) Invalidität die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit einer beruflichen Rehabilitation beschieden wird, die **Verpflichtung an einer beruflichen Rehabilitation mit Umschulungsgeld** teilzunehmen; seit 1.1.2017 wurde zudem ein Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation mit Umschulungsgeld für Personen mit **drohender** Invalidität auf freiwilliger Basis geschaffen.

Unter der weiteren Voraussetzung, dass ein Berufsschutz vorliegt bzw. den Geburtsjahrgängen seit dem 1.1.1964. Siehe: *Berufliche Rehabilitation mit Rechtsanspruch*.

14.7 Ablauf der beruflichen Rehabilitation

Siehe: *Bundesbehindertengesetz*

Die berufliche Rehabilitation wird unverzüglich eingeleitet, wenn festgestellt wird, dass Maßnahmen zur Rehabilitation bei einem Menschen mit Behinderung angezeigt sind.

15 Im erweiterten Sinn können auch Jugendliche bzw. junge Erwachsene in der Erstausbildung, wenn im Rahmen des Jugendcoachings oder durch ärztliches Gutachten/Attest eine (chronische) Erkrankung/Behinderung festgestellt wird, in die Personengruppe einbezogen auch wenn im engeren Sinne keine Rehabilitation durchgeführt wird.

Die Durchführung der Rehabilitation erfolgt

- **für Versicherte aus der Unfallversicherung allein durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung**
- **für Versicherte aus der Pensionsversicherung und beim AMS vorgemerkte Personen vom Träger der Pensionsversicherung und dem Arbeitsmarktservice gemeinsam**
- **für Pensionsbezieher/innen allein vom Träger der Pensionsversicherung**

Sofern keine Übereinstimmung hinsichtlich des Rehabilitationsplanes erzielt werden kann, hat jeder Rehabilitationsträger die beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, die er zur Erreichung des Rehabilitationszieles für geeignet hält, **allein durchzuführen**.

Grundsätzlich besteht bereits vor Einleitung von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation gegenseitige Verständigungspflicht. Die Verständigungspflicht wird unverzüglich von dem Rehabilitationsträger wahrgenommen, der zuerst Kenntnis von einem Fall erlangt. Die Zuständigkeit wird zu diesem Zeitpunkt nicht geprüft. Sobald eine Rehabilitationsmaßnahme von einem Träger eingeleitet wurde und ein zweiter auf Grund seiner Zuständigkeit von diesem später kontaktiert wird, verzichtet dieser in weiterer Folge auf den Ablehnungsgrund des Fristversäumnisses.

Ärztliches Gutachten und Maßnahmenplan
Der zuständige Sozialversicherungsträger stellt ein ärztliches Gutachten über die verbliebene Leistungskapazität des Rehabilitanden zur Verfügung.

Das Arbeitsmarktservice erstellt einen Maßnahmenplan für die berufliche Wiedereingliederung und auf Wunsch der Unfall- und Pensionsversicherungsträger eine arbeitsmarktpolitische Stellungnahme.

14.8 Teamberatung in der beruflichen Rehabilitation

In regelmäßigen Abständen werden von Fachorganen der Rehabilitationsträger gemeinsame Beratungen abgehalten (Teamberatung). Im Rahmen dieser Beratungen werden im Einvernehmen mit dem_der Rehabilitant_in die Eignung festgestellt und der Umfang der zu treffenden Maßnahmen erarbeitet.

PVA: die Teamberatung findet aufgrund einer bereits vorliegenden Entscheidung der PVA, dass eine berufliche Rehabilitation erforderlich ist, statt. Sie wird mit dem_der Rehabilitanten_in, einem/r Sozialarbeiter/in, der PVA und einem/r Berater/in des AMS durchgeführt.

Bei der Teamberatung wird ein Rehaplan (Einbeziehung der bisher erworbenen beruflichen und persönlichen Fähigkeiten sowie Kenntnisse, Einsatz einer Berufspotentialanalyse, Kenntnisüberprüfung o. ä.) erstellt. Dabei werden die arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen und die Kostenbeteiligung (in der Regel 50:50) abgeklärt.

AUVA: Teamberatungen können im Einzelfall bereits während der medizinischen Rehabilitation aufgrund einer vorliegenden Entscheidung der AUVA, dass eine berufliche Rehabilitation erforderlich ist, mit dem/der Rehabilitanten/in, Sozialarbeiter/in der AUVA und Berater/in des AMS stattfinden.

Aufgrund der gemeinsamen Übertragung der Aufgabe der Potentialerhebung und der Entwicklung von Vorschlägen im Rahmen der Berufsfindung an Schulungsträger (insbesondere an das BBRZ) bzw. der Ausrichtung der Maßnahmenangebote am gemeinsam entwickelten Schulungskonzept (insbesondere der arbeitsplatznahen Ausbildung) ist die anfängliche Form der Teamberatung im Hinblick auf die RehaPlanung in den Hintergrund getreten.

Siehe: das neue Konzept von *CAMINO* des BBRZ.

Die oben dargestellte Teamberatung kommt nur in Einzelfällen – etwa sehr ungewöhnlichen Berufsbildern oder bei schwierigen Rehabilitationsverläufen – zur Anwendung

14.9 Kostenaufteilung in der beruflichen Rehabilitation

Unfallversicherung:
Sämtliche Kosten der beruflichen Rehabilitation – Maßnahmenkosten und zur Existenzsicherung (Übergangsgeld) werden für den Versicherten aus der **Unfallversicherung** vom Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, nach den für ihn geltenden Bestimmungen, übernommen.

Pensionsversicherung und AMS – gemeinsame Finanzierung:

Die gesamten Kosten werden je nach einrichtungsspezifischer Kostenvereinbarung so aufgeteilt, dass die gemeinsame **Kostentragung je zur Hälfte erfolgt**.

- **Existenzsicherung erfolgt Anrechnung der ALV-Leistung auf Übergangsgeld (PV) AlV-Leistung (AlG, NH, DLU) mind. in Höhe der DLU von 27,26 (2021) inkl. Anmeldung zur Sozialversicherung PVA-Übergangsgeld inkl. Anmeldung zur Sozialversicherung (Arbeitslosenversicherung erfolgt ex lege, d.h. ohne Beitragsleistung)**
- **Schulungskosten inkl. Unterrichtsmaterialien – etwa beim BBRZ nach dem Schlüssel 73 % PVA und 27 % AMS**
- **Unterkunfts-, Verpflegungs- und Reisekosten – entsprechend der vereinbarten Teilungsschlüssel.**

14.9.1 AMF – Kostenbeteiligungsanfragen (Förderfall)

Die Berater/innen sind verpflichtet, alle möglichen Kostenträger zwecks Kostenbeteiligung oder Kostenübernahme zu gewinnen. Die RGS en nehmen Kontakt mit dem jeweiligen Sozialversicherungsträger auf. Es gibt dafür entweder den entsprechenden Antrag des Sozialversicherungsträgers des_der Kund_in (Siehe: Online Antrag der Pensionsversicherung – *Rehabilitationsleistungen und Übergangsgeld PV*) oder das Kontaktschreiben der RGSen über die AMF-Applikation, wenn eine Maßnahme geplant wird bzw. ein selbst gemachtes Kontaktschreiben.

Die Antwort des Versicherungsträgers wird in der Regel abgewartet bzw. im Falle einer bereits eingeleiteten Berufspotentialanalyse und Berufsfindung (Rehaplanung) mit der weiteren Umsetzung auf diese Entscheidung zugewartet. Im Falle einer positiven Kostenbeteiligung erfolgt entweder eine Teamberatung oder die Beauftragung einer Potentialerhebung und Berufsfindung durch einen Schulungsträger (in den meisten Fällen: BBRZ – CAMINO).

Die Entscheidung über eine Kostenbeteiligung eines anderen Kostenträgers wird in der AMF BAS IF unter „anderer Kostenträger“ eingetragen. Über dieses Segment kann die gesamte

Kommunikation in Verbindung mit einer Kostenbeteiligung (Anfrage, Erinnerung, Höhe der Beteiligung) bzw. im Einzelfall auch die Vereinnahmung des Kostenbeitrags – wenn dies nicht über den Kursträger erfolgen kann – statthaben.

14.10 PST Dokument „REHA Verlauf“

Das Dokument **„REHA-Verlauf“** ist für jene Eintragungen zu verwenden, die bisher bei REHA Fällen in einem X-Text dokumentiert wurden. Das Dokument hat 2000 Zeichen.

Unter diesem Dokumententyp müssen alle für eine berufliche Rehabilitation relevante Schritte und die Ergebnisse dokumentiert werden. Sämtliche ärztliche Gutachten sind wie bisher unter dem Dokument „A“ abzuspeichern.

14.11 Reha ALG – 78 Wochen Bezugsdauer

Nach Absolvierung einer beruflichen Maßnahme der Rehabilitation aus der gesetzlichen Sozialversicherung mit Übergangsgeld oder Umschulungsgeld, die nach dem 31. Dezember 2010 begonnen hat, entsteht gemäß §14/1f und §18c ein Anspruch auf 78 Wochen Bezugsdauer, sofern nach der Maßnahme eine neue Anwartschaft erfüllt ist.

15 Pensionsversicherungsanstalt (PVA)

© FOTOLIA.COM

Die Pensionsversicherungsanstalt ist in Österreich der größte Sozialversicherungsträger mit zirka 2,03 Millionen Pensionist_innen, darunter zirka 125.000 I/BU-Pensionist_innen und 3,4 Millionen Pflichtversicherten (Stand 2020) aus unselbständiger Erwerbstätigkeit.

Der Leistungskatalog umfasst:

- **Pensionen (Schutz vor den finanziellen Risken des Alters, der Berufsunfähigkeit/Invalidität sowie des Todes)**
- **Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und**
- **Maßnahmen der Rehabilitation**

In der Pensionsversicherung wird zwischen Eigenpensionen (Leistungen, die aus einem eigenen Versicherungsverhältnis gebühren) und Hinterbliebenenpensionen (Leistungen, die aus dem Versicherungsverhältnis eines/einer Verstorbenen entstehen) unterschieden.

Eigenpensionen

- **Alterspension**
- **Korridorpension**
- **Schwerarbeitspension (seit 01.01.2007)**
- **vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer – Übergangsbestimmung**
- **Teilpension – erweiterte Altersteilzeit (seit 01.01.2016)**

krankheitsbedingte Pensionen

- **Berufsunfähigkeitspension (Angestellte)**
- **Invaliditätspension (Arbeiter) bzw.**
- **Erwerbsunfähigkeitspension (Gewerbetreibende und Bauern)**

Hinterbliebenenpensionen

- **Witwen(Witwer)pension**
- **Pension für hinterbliebene eingetragene Partner/innen**
- **Waisenpension**

Anspruch auf eine Pension besteht bei einem Eintritt des Versicherungsfalles.
Es gibt folgende Versicherungsfälle:

- **Arbeitsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit, Alter und Tod und**
- **Erfüllung der Mindestversicherungszeit und**
- **Erfüllung weiterer Anspruchsvoraussetzungen soweit sie für die einzelnen Pensionsleistungen vorgesehen sind.**

Detaillierte Informationen zu den jeweiligen Pensionsarten entnehmen Sie bitte den Websites der Pensionsversicherungsträger *www.pensionsversicherung.at*

Broschüre: *Pensionskontoberechnung*

Broschüre: *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension*

15.1 Rehabilitationsleistungen und Übergangsgeld PV

Rehabilitation hat in der Pensionsversicherung einen sehr hohen Stellenwert, geht es doch darum ein krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben zu vermeiden oder die Gesundheit und Erwerbsfähigkeit wieder herzustellen.

Die Pensionsversicherung bietet ihren Versicherten zum Erhalt der Gesundheit zahlreiche Möglichkeiten an.

Die Rehabilitation umfasst folgende Maßnahmen:

- **medizinische Maßnahmen**, z. B. Unterbringung in Rehabilitationszentren, Kostenübernahme von Körperersatzstücken (wie Prothesen, etc.),
- **berufliche Maßnahmen**, z. B. berufliche Weiterbildung und Umschulung, Hilfe zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit,
- **soziale Maßnahmen**, z. B. Darlehen zur behindertengerechten Adaptierung der Wohnung und zur Erhaltung der sozialen Mobilität.

Auf Maßnahmen der Rehabilitation besteht **kein Rechtsanspruch**.

Ziel der Rehabilitation ist es, die Leistungsfähigkeit von Versicherten, die an einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung leiden, soweit zu steigern, dass sie

- im beruflichen und wirtschaftlichen Leben sowie
- in der Gemeinschaft

den ihnen gebührenden Platz wieder einnehmen können.

Maßnahmen der Rehabilitation aus der Pensionsversicherung werden Versicherten dann gewährt, wenn bereits Invalidität (Arbeiter) oder Berufsunfähigkeit (Angestellte) bzw. Erwerbsunfähigkeit (Gewerbetreibende und Bauern) vorliegt oder wenn ohne diese Maßnahmen Invalidität, Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit in absehbarer Zeit eintreten würde.

Diese werden auf entsprechenden Antrag des Versicherten, aber auch vom Pensionsversicherungsträger selbst veranlasst.

So prüft der Pensionsversicherungsträger im Falle eines Antrages auf Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspension, ob die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben durch die Gewährung von Rehabilitationsmaßnahmen erreicht werden kann.

Im Antrag auf Heilverfahren muss die medizinische Notwendigkeit durch den behandelnden Arzt begründet werden.

Übergangsgeld
Für die Dauer von

- medizinischen Maßnahmen der Rehabilitation oder einer
- beruflichen Ausbildung in diesem Rahmen

leistet der Pensionsversicherungsträger der/dem Versicherten ein Übergangsgeld.

Die Höhe des Übergangsgeldes entspricht der zum Anfallszeitpunkt der Rehabilitationsmaßnahmen fiktiven Pensionshöhe. Ein allfälliges Erwerbseinkommen oder Leistungen des Arbeitsmarktservice

werden auf das Übergangsgeld angerechnet.

Umschulungsgeld und Rehabilitationsgeld
Für Personen ab Jahrgang 1964 gibt es in Verbindung einer Antragsstellung auf I-Pension/ BU-Pension, sofern keine dauernde Invalidität vorliegt für die medizinische Rehabilitation das Rehabilitationsgeld und für berufliche Rehabilitation das Umschulungsgeld (siehe: *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension – Geburtsjahrgänge ab 1964*)

Broschüre: *Berufliche und soziale Maßnahmen der Rehabilitation*

Broschüre: *RehaJET* (Rehabilitation für Job, Erwerbsfähigkeit und Teilhabe)

Online Antrag auf Reha: *Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation/Übergangsgeld*

Antrag als PDF Formular: *Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation/Übergangsgeld*

© FOTOLIA.COM

16 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt – AUVA

Die AUVA ist die soziale Unfallversicherung für rund 3,7 Millionen Erwerbstätige, 1,4 Millionen Schüler und Studenten sowie Kindergartenkinder, zahlreiche freiwillige Hilfsorganisationen und Lebensretter: *www.auva.at*

In der sozialen Unfallversicherung gibt es zwei Leistungsfälle:

den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit.

Die AUVA bietet alle Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung – von der Schadensverhütung über die Unfallheilbehandlung und die Rehabilitation bis zur finanziellen Entschädigung der Unfallopfer.

Wie alle Sozialversicherungsträger ist auch die AUVA nach dem Prinzip der Selbstverwaltung organisiert. In sieben Unfallkrankenhäusern, drei Rehabilitationszentren und einer Rehabilitationsklinik (Tobelbad) werden Verletzte nach Unfällen aller Art sowie an Berufskrankheiten Erkrankte behandelt.

Rehabilitation hat zum Ziel, versehrte Menschen bis zum höchstmöglichen Grad ihrer Fähigkeiten in körperlicher, geistiger, beruflicher und sozialer Hinsicht wiederherzustellen, sie sollen möglichst umfassend am Leben der Gemeinschaft teilnehmen können. Dazu werden medizinische, berufliche und soziale Maßnahmen sorgfältig abgestimmt und Teamarbeit vieler Spezialisten notwendig.

16.1 Übergangsgeld AUVA

Im Rahmen der beruflichen und sozialen Rehabilitation gibt es folgende Barleistungen:

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind insbesondere:

- **berufliche Ausbildung (Umschulung) zur Wiedergewinnung oder Erhöhung der Erwerbsfähigkeit,**
- **die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen,**
- **die Hilfe zur Erlangung einer Arbeitsstelle.**

Für die Dauer der Ausbildung hat der ASVG-Unfallversicherungsträger dem Versehrten ein **Übergangsgeld** zu zahlen. Das Übergangsgeld gebührt nach dem ASVG im Ausmaß von 60 % der Bemessungsgrundlage. Es ist für die Angehörigen von Versehrten zu erhöhen, und zwar für den Ehegatten/eingetragene/n Partner/in um 10 % und für jeden sonstigen Angehörigen um 5 % der Bemessungsgrundlage.

Das Gesamtausmaß des Übergangsgeldes darf die Bemessungsgrundlage nicht übersteigen.

Auf das Übergangsgeld ist insbesondere jede gebührende Geldleistung aus der Unfallversicherung (z. B. Versehrtenrente) anzurechnen.

Maßnahmen der sozialen Rehabilitation sind insbesondere:

- **Zuschüsse und/oder Darlehen zur Adaptierung einer Wohnung**
- **Zuschüsse und/oder Darlehen zum Ankauf bzw. zur Adaptierung eines PKW, wenn einem Versehrten die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar ist.**

Die Unfallversicherungsträger können auch den Versehrtensport, die Beschäftigung von Versehrten

in integrativen Betrieben (geschützten Werkstätten) oder Einrichtungen der Beschäftigungstherapie und gemeinnützige Einrichtungen für Behinderte fördern.

Broschüre: *Rat und Hilfe nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten*

Liste: *Liste der Berufskrankheiten*

Unfallmeldung: *Unfallmeldung für Erwerbstätige*

© FOTOLIA.COM

17 Menschen mit Behinderung(en) – PST Regelungen

17.1 Art der Begünstigung im PST und A-Text

Liegen eine Behinderung und eine Bestätigung darüber vor, so muss dies im PST erfasst werden (Codierung der Art der Begünstigung in der Ansicht „ALL“ im Feld Begünstigung mit A, I, L, B oder P).

Die Codes sind entsprechend der nachfolgenden Definitionen zu verwenden, wobei die maßgeblichen **Bescheide und Gutachten für die Begünstigung im PST/Segment DOKU (Klasse „Text“ Typ „A“** abzuspeichern sind, beispielsweise für die Begünstigung „I“ der Bescheid über die Zugehörigkeit zum begünstigten Personenkreis plus dem dazugehörigen medizinischen Sachverständigengutachten (= Beiblatt zum Bescheid). Keine Veranlassung ist zu treffen, wenn das maßgebliche Gutachten bereits als DOKU (Klasse „Text“ Typ „GESUND“) von der Pensionsversicherung übermittelt wurde.

A –Sonstige vom AMS begünstigte behinderte Person Eine Codierung mit „A“ hat nur dann zu erfolgen, wenn aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen eine besondere Hilfestellung bei der Vermittlung benötigt wird, eine eingeschränkte Berufsmöglichkeit vorliegt und wenn keine Begünstigung nach folgenden Gesetzen gewährt wurde: • **Bundesbehindertengesetz (BBG) mit Behindertenpass = Code „P“** • **Behinderteneinstellungsgesetz (BEINSTG) bzw. Opferfürsorgegesetz (OFG) = Code „I“** • **Landesbehindertengesetz = Code „L“** Gesundheitliche Einschränkungen (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktionen) sind durch ärztliche Gutachten belegt. Bei Lernbeeinträchtigungen und psychischen Problemen kann das Gutachten auch durch (klinische) Psycholog_innen erstellt werden.
I – Begünstigt nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEINSTG) und/oder Opferfürsorgegesetz (OFG)
L – Begünstigung nach Landesbehindertengesetzen
B – Beides („I“ und „L“)
P – Personen mit Behindertenpass Ein Behindertenpass kann ausgestellt werden, wenn die betroffene Person über ein fachärztliches Sachverständigengutachten des SMS verfügt und der Gesamtgrad der Behinderung mit mindestens 50 % festgestellt und bestätigt wurde (Anm.: Für Behinderungen unter 50 % wird kein Behindertenpass ausgestellt).

Liegt eine **Befristung** vor, so ist diese in den PST Feld „Anmerkungen“ zu dokumentieren. Die Dokumentation muss als Datumsangabe erfolgen: Befristung des Grades der Behinderung bis MMJJ (z. B. 0222 bzw. Februar 2022). Nach Ablauf der Befristung, ist die_der Kund_in nach einer etwaigen Verlängerung zu befragen. Falls es keine Verlängerung gibt, muss das „P“ oder „I“ aus dem Feld Begünstigung entfernt werden.

17.2 AMS „A“ Codierung. Was bedeutet diese?

„A“ Sonst vom AMS begünstigte behinderte Person
Die Behinderung (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktion) ist durch ein ärztliches Attest belegt und verursacht Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder eingeschränkte Berufsmöglichkeiten (zählt nicht als behindert im Sinne von Landes- oder Bundesgesetzen).

Ein ärztliches Attest/Gutachten/Bericht wird unter der Textart „A“ im PST abgelegt.

17.3 Unter welchen Umständen ist „Verm-Post N“?

Jede_r Kund_in des AMS ist, unabhängig ob eine (gesundheitliche) Vermittlungseinschränkung vorliegt, aktiv zu vermitteln – also mit Verm-Post „J“ zu führen.

Nur in folgenden Fällen ist Verm. Post „N“ einzusetzen.

- **Wenn erst noch ärztliche Befunde/Atteste eingeholt werden müssen – für maximal 3 Monate oder**
  die Entscheidung der PVA im Rahmen der Bewilligung einer freiwilligen Reha noch aussteht – auch über 3 Monate hinaus möglich.
- **Für die Dauer des Status AG bei Abklärung der Arbeitsfähigkeit im Zuge eine §8 ALVG-Untersuchung oder einer I/BU-Pensionsantragsstellung**
- **Generell eine Maßnahme mit Status SC (BM, BO, SÖB-Training) bzw. ein Transitprojekt vereinbart ist: ab TAS-Zubuchung – maximal 1 Monat vor Kursbeginn**

Nicht jedoch bei Teilnahme einer BBE mit Status AL/LS.

Siehe: *BRL zu Personen mit im Voraus bekanntem Vormerk-Ende und zum Feld Verm.Post. (Wieder-) Einstellungszusagen und Verm.Post)*

© FOTOLIA.COM

18 fit2work

18.1 Personenberatung

Das Angebot richtet sich gemäß § 1 Abs 2 AGG insbesondere an beschäftigte und arbeitslose Personen, deren gesundheitlicher Zustand auf eine künftige Erwerbsunfähigkeit schließen lässt. Gemäß § 1 Abs. 3 AGG ist die Inanspruchnahme des Angebotes freiwillig.

fit2work bietet eine kostenlose Beratung, wenn aufgrund von gesundheitlichen Problemen der Arbeitsplatz gefährdet ist oder Schwierigkeiten bestehen, eine Arbeit zu finden.

Die Berater_innen von fit2work bieten auch ein Case-Management an. Dabei wird ein auf die Situation abgestimmter Maßnahmenplan erarbeitet und die Umsetzung begleitet

Als Ergebnis der Betreuung könnte z. B. der aktuelle Arbeitsplatz so angepasst werden, dass ohne gesundheitliche Einschränkung weitergearbeitet werden kann. Oder nach einer geeigneten Schulung kann eine neue Tätigkeit (im selben oder in einem anderen Unternehmen) gefunden werden.

fit2work unterstützt auch bei speziellen Problemen, wie z. B. bei einem Wiedereinstieg nach einem längeren Krankenstand. Es besteht auch die Möglichkeit, eine Psychotherapie über fit2Work in Anspruch zu nehmen.

Bei einer TAS Zubuchung erhält das AMS sämtliche Berichte inklusive medizinscher und arbeitspsychologischer Stellungnahmen.

Weiter Infos unter:

AMS-Intranet – fit2work

Homepage –fit2work

18.1.1 Wiedereingliederungsteilzeit für Beschäftigte (1.7.2017)

Mit der Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit hat die fit2work Personenberatung eine zusätzliche Aufgabe und einen besonderen Stellenwert bekommen.

Nach längerer Krankheit ist eine sofortige Rückkehr zur vollen Arbeitszeit oft nicht sinnvoll. Zur Erleichterung der Wiedereingliederung können Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen die Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren.

Wichtige Voraussetzungen
Es muss ein mindestens sechswöchiger ununterbrochener Krankenstand im selben Arbeitsverhältnis vorliegen.

Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden. Es muss zudem eine ärztliche Bestätigung über Arbeitsfähigkeit zum Antrittszeitpunkt vorliegen.

Zwischen Dienstgeber_in und Dienstnehmer_in ist nach erfolgter **Beratung durch fit2work** ein **Wiedereingliederungsplan** zu erstellen und eine schriftliche Vereinbarung über eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit zu treffen. Die Beratung kann entfallen, wenn Arbeitgeber_in, Arbeitnehmer_in und ein_e Arbeitsmediziner_in oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich dem Wiedereingliederungsplan und der Wiedereingliederungsvereinbarung zustimmen.

Ausmaß der Arbeitszeitreduktion
Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist um mindestens 25 % und höchstens 50 % herabzusetzen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 12 Stunden nicht unterschreiten. Das gebührende Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.

Dauer
Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für mindestens einen Monat und bis höchstens **sechs Monate** vereinbart werden. Bei arbeitsmedizinischer Zweckmäßigkeit ist eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit um mindestens einen und höchstens drei Monate möglich.

Genehmigung durch die ÖGK
Der Wiedereingliederungsplan und die Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung sowie allfällige Befunde sind dem Ärztlichen Dienst der **ÖGK** zu übermitteln.

Höhe der Beihilfe / Wiedereingliederungsgeld
Während der Wiedereingliederungsteilzeit bezieht der_die Arbeitnehmer_in neben dem aus der Teilzeitbeschäftigung zustehendem Entgelt ein **Wiedereingliederungsgeld**, das sich aus dem erhöhten Krankengeld errechnet und von der ÖGK ausbezahlt wird.

Das Wiedereingliederungsgeld beträgt jeweils den Anteil vom erhöhten Krankengeld, entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit (25 % bis 50 %).

Weitere Informationen der Gesundheitskasse: *Wiedereingliederungsteilzeit*

Wiedereingliederungsteilzeit: *Vereinbarung (WKÖ)*

Wiedereingliederungsteilzeit: *Plan (WKÖ)*

18.2 fit2work – Betriebsberatung

Mit der neuen Ausschreibung seit 1.1.2020 werden nunmehr die Betriebsberatung und Personenberatung vom gleichen Träger durchgeführt – um die Beratungsangebote besser aufeinander abstimmen zu können und Synergien zu gewinnen.

Ziel der Beratung ist es, die Betriebe bei der die Implementierung von Instrumenten zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Regelpensionsalter, insbesondere durch ein betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement zu beraten und zu unterstützen.

Angeboten wird eine Analyse Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Beschäftigten, darauf aufbauend die Entwicklung von Maßnahmen und Strukturen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit gemeinsam mit den betrieblichen Entscheidungsträger_innen.

Weitere Infos

AMS: *Zusammenfassung der Änderungen 2020*

fit2work: *Homepage*

fit2work: *Infobroschüre*

© FOTOLIA.COM

19 Rund um den Begriff Behinderung

19.1 Welche Arten der Behinderung werden unterschieden?

Zu Behinderung kann es durch angeborene Ursachen, Erkrankungen, Unfälle, Wehrdienst- und Kriegsbeschädigung sowie aus sonstigen Gründen kommen. Beim ärztlichen Feststellungsverfahren werden folgende Behinderungen unterschieden:

- **körperliche Funktionsbeeinträchtigungen**
- **geistige Funktionsbeeinträchtigungen**
- **Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen**
- **psychische Funktionsbeeinträchtigungen**

welche nicht nur vorübergehend, sondern voraussichtlich länger als 6 Monate vorliegen.

19.2 Wer sind begünstigte Behinderte?

Personen im Erwerbsalter (Österreichische Staatsbürger_innen, EU-Bürger_innen, EWR-Bürger_innen, anerkannte Flüchtlinge, berechtigte Drittstaatsangehörige, die nach Unionsrecht österr. Staatsgürger_innen gleichgestellt sind) bei denen mindestens ein Grad der Behinderung von 50 % mit Bescheid festgestellt wird und die dem Arbeitsmarkt zumindest theoretisch zur Verfügung stehen.

19.3 Wer gilt nicht als begünstigt behindert?

Nicht als begünstigte Behinderte gelten behinderte Personen,

- **die sich in Schul- und Berufsausbildung befinden (ausgenommen: Lehrlinge – diese können schon begünstigt werden),**
- **das 65. Lebensjahr überschritten haben und nicht in Beschäftigung stehen,**
- **die Geldleistungen wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit oder Alterspensionen beziehen und nicht in Beschäftigung stehen oder**
- **die infolge des Ausmaßes ihrer Gebrechen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb nicht geeignet sind.**
- **Ebenso zählen dazu Student_innen und Pensionist_innen, die nicht in Beschäftigung stehen.**

Grundsätzlich können nur erwerbsfähige Menschen und Menschen, die berechtigterweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, den Status „begünstigte Behinderte“ erhalten.

19.4 Welche Folgen hat eine „Begünstigung“?

Begünstigte Behinderte erhalten einen Bescheid betreffend die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetztes (Einstellungsschein).

Der Bescheid erhält seine Wirksamkeit rückwirkend mit Zeitpunkt der Antragstellung. Solange die Voraussetzungen gegeben sind und keine deutliche Verbesserung des Gesundheitszustandes vorliegt, hat der Bescheid bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben Gültigkeit.

19.4.1 Verzicht auf Status „Begünstigt behindert“

Der Verwaltungsgerichtshof hat entschieden, dass man auf den per Bescheid erlassenen Status „begünstigt behindert“ verzichten kann. (VwGH 30.9.2011, 2009/11/009).

Die Aufnahme in den Kreis der begünstigten Behinderten erfolgt im Interesse des_r Betroffenen und ist somit ein subjektivöffentliches Recht. Auf solche Rechte kann man verzichten, sofern dies ein Gesetz nicht ausdrücklich verbietet oder öffentlichen Interessen widerspricht.

Auf den Status „begünstigt behindert“ kann nun ab sofort verzichtet werden, auch bei Fortbestand der Beeinträchtigung.

Der Verzicht kann im Rahmen einer neuerlichen Antragsstellung, frühestens 1 Jahr nach Bescheiddatum, rückgängig gemacht werden.

19.5 Wer sind begünstigbare Behinderte?

Das sind in erster Linie jene Menschen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen. Die formale Feststellung ihres Status ist jedoch nicht erfolgt. Entsprechend können auch keine unmittelbaren (hoheitlichen) Rechtsfolgen daraus abgeleitet werden (Kündigungsschutz, Anrechenbarkeit auf Ausgleichstaxe, Entgeltzuschuss). Relevant ist diese informelle Form der „Behindertenfeststellung“ in Verbindung mit der Möglichkeit einer Teilnahme an NEBA-Angeboten (Arbeitsassistenz, Ausbildungsfit u.a.). Ergänzend ist anzumerken, dass diese Angebote mehrheitlich bereits ab einem Grad der Behinderung von 30 % besucht werden können. Dementsprechend werden in zweiter Linie diese Personen auch unter der Kategorie der Begünstigbarkeit subsumiert (insofern kein formales Verfahren durchlaufen wurde).

19.6 Was ist ein Behindertenpass?

Der Behindertenpass ist ein amtlicher Lichtbildausweis; er enthält die persönlichen Daten des_der Inhabers_in, das Datum der Ausstellung sowie den Grad der Behinderung, der mindestens 50 % betragen muss: *Online-Ratgeber Behindertenpass*

19.7 Wie erhält man den Behindertenpass?

Anspruch auf einen Behindertenpass haben Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) oder einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 50 %, die in Österreich ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Man stellt einen Antrag auf Behindertenpass mit einem Antragsformular.

Falls noch kein Grad der Behinderung oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit nach bundesgesetzlichen Vorschriften festgestellt wurde, erfolgt sie durch ärztliche Sachverständige beim Bundessozialamt. Aktuelle medizinische Befunde und Atteste sollen in diesem Fall dem Antrag beigelegt werden.

19.8 Behindertenpass im AMS versus Begünstigbarkeit

Mit der Sommerrelease 2010 wurde eine neue PST Codierung im Feld Begünstigung eingeführt:

Code P = Personen mit Behindertenpass.

Der Behindertenpass ist gleichermaßen die gesetzlich formale Feststellung der Behinderung gem. dem Bundesbehindertengesetz. Für diese Personengruppe gelten auch die (fast) gleichen Förderungsbestimmungen wie für begünstigt Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Davon abzugrenzen sind „begünstigbare Behinderte", welche nach einer nicht formalisierten Einschätzung des Sozialministeriumservices normalerweise eine mindestens 50 %ige Behinderung aufweisen, jedenfalls eine mindestens 30 %ige Behinderung, sofern damit schon ein berechtigter Zugang zu Förderungen bzw. Angeboten des SMS vorliegt. Die Begünstigbarkeit kommt nur zur Anwendung für die Teilnahme an Maßnahmen bzw. Förderungen des Sozialministeriumservices – sofern diese nicht zwingend ein formalisiertes Verfahren voraussetzen (wie bei den Entgeltbeihilfen an Unternehmen).

19.9 Gilt der erweiterte Kündigungsschutz auch für Behindertenpassinhaber_innen?

Nein. Der Behindertenpass ist – trotz einer mindestens 50 %igen Behinderung – nicht mit einem Bescheid betreffend die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetztes (Einstellungsschein) gleichzusetzen, mit dem zum Beispiel ein erweiterter Kündigungsschutz verbunden ist. Ebenfalls wird ein_e Inhaber_in nicht auf die Ausgleichtaxe hinzugerechnet.

19.10 Wie wird der Grad der Behinderung festgestellt?

Grundlage der (medizinischen) Einschätzung des Grades der Behinderung ist ein medizinisches Sachverständigengutachten. Abhängig von der Art der Erkrankung oder Behinderung wird eine ärztliche Untersuchung von Fachärzt_inn_en oder Allgemeinmediziner_innen durchgeführt.

Wenn es erforderlich ist, werden auch mehrere Fachärzt_innen mit einer Begutachtung befasst und eine abschließende, zusammenfassende Einschätzung wird durchgeführt. Zusätzliche Untersuchungen wie beispielsweise Röntgenuntersuchungen, Laborbefunde oder Testung durch klinische Psychologen_innen werden im Bedarfsfall eingeholt.

Bei der ärztlichen Untersuchung werden die einzelnen Funktionseinschränkungen (Behinderungen)

- **sinnliche,**
- **intellektuelle,**
- **körperliche und**
- **psychische**

festgestellt und anhand der so genannten Richtsatzverordnung eingeschätzt.

Die in Prozentsätzen ausgedrückte Einschätzung ergibt sich aus den funktionellen Einschränkungen der einzelnen Behinderungen unter Berücksichtigung der Leistungsanforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

19.11 Was versteht man unter dem Gesamtgrad der Behinderung?

Bei Vorliegen mehrerer Einzelbehinderungen wird ein Gesamtgrad der Behinderung ermittelt. Wesentlich ist dabei, dass es sich nicht um ein rechnerisches Summieren handelt, sondern festgestellt werden muss, ob und inwieweit sich die einzelnen Behinderungen wechselseitig negativ beeinflussen.

19.12 Was ist die Einschätzverordnung?

Die *Einschätzverordnung* (ehemals: Richtsatzverordung, Link zur Rechtsdatenbank), die in Prozentsätzen ausgedrückte Einschätzung des Behinderungsgrades – ergibt sich aus den funktionellen Einschränkungen der einzelnen Behinderungen unter Berücksichtigung der Leistungsanforderungen am ersten Arbeitsmarkt. Die Einschätzung bei der AUVA erfolgt nach eigenen Richtsätzen.

Da der Grad der Behinderung, unter Berücksichtigung des gesamten Spektrums der Anforderungen, am ersten Arbeitsmarkt ermittelt wird, trifft diese Zahl keine Aussage über die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen an einem konkreten Berufsbild oder Arbeitsplatz. Vielmehr kommt es auf das individuelle Arbeitsprofil an.

© FOTOLIA.COM

20 Schutzbestimmungen für begünstigte Behinderte

20.1 Was bedeutet der erhöhte Kündigungsschutz?

Das Behinderteneinstellungsgesetz sieht einen erhöhten Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung vor.

Das Dienstverhältnis eine_r begünstigten Behinderten kann nur gekündigt werden, **wenn mindestens 4 Wochen Kündigungsfrist** eingehalten werden und der **Behindertenausschuss**, der bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice eingerichtet ist, zustimmt.

In besonderen Ausnahmefällen kann die Zustimmung auch nachträglich erfolgen. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam.

Der erhöhte Kündigungsschutz gilt nicht bei:

- einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Endigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf
- berechtigter fristloser Entlassung

Die **Fortsetzung des Dienstverhältnisses** wird dem_der Dienstgeber_in insbesondere dann **nicht zugemutet** werden können, wenn

- der Tätigkeitsbereich des_r 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 weiterbeschäftigt 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 weiterbeschäftigt werden kann.
- Der_die begünstigte Behinderte beharrlich die ihm oder ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Dienstnehmer_innen-Kündigung, einvernehmliche Auflösung oder berechtigte Entlassung gelten für begünstigte Behinderte keine gesonderten Bestimmungen. Eine ungerechtfertigte Entlassung kann beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden und ist im Falle des Erfolges der Klage rechtsunwirksam.

20.2 Motivkündigungsschutz

Information zur Beendigung des Dienstverhältnisses ohne erhöhten Kündigungsschutz
Menschen mit Behinderung, die sich im **Zusammenhang mit einer Kündigung diskriminiert** fühlen, können innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung einen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens beim Sozialministeriumservice einbringen. Dies gilt nicht, soweit der Kündigungsschutz nach § 8 Abs. 2 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) auf das konkrete Dienstverhältnis anwendbar ist.

Dieser **Diskriminierungsschutz** gilt auch während der Probezeit.

Bevor die diskriminierende Kündigung/Entlassung gerichtlich angefochten werden kann, ist **zwingend** ein Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministeriumservice durchzuführen.

20.3 Was versteht man unter Entgeltschutz?

Das Entgelt einer begünstigt behinderten Person darf nicht auf Grund der Behinderung gekürzt werden. Diese Person hat das gleiche Entgelt zu bekommen wie eine nichtbehinderte Person mit denselben Arbeitsaufgaben.

Sind die Entgeltkürzungen nicht auf die Behinderung, sondern auf andere relevanten Veränderungen zurückzuführen, wie etwa ein anderer Arbeitsplatz, kürzere Arbeitszeit, kein Schichtdienst mehr, kann das Entgelt dementsprechend angepasst werden.

Ausführlichere arbeitsrechtliche Informationen und kostenlose Beratungen bekommt man:

- bei der *zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservices*
- bei der *Wirtschaftskammer*
- bei der *Arbeiterkammer*
- auf der *Homepage Österreich.gv.at*
- sowie für Mitglieder bei den *Gewerkschaften*

20.4 Gibt es für Behinderte automatisch einen Zusatzurlaub?

Grundsätzlich gibt es für Menschen mit Behinderung kein erhöhtes Urlaubsausmaß. In der Privatwirtschaft kann ein Zusatzurlaub aber im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung vorgesehen werden. Gesetzliche Regelungen für den öffentlichen Dienst gibt es hierfür im Gesetz.

Es hängt vom Grad der Behinderung ab wie viel Zusatzurlaub gewährt wird. Er kann bis zu einer Woche mehr Urlaub im Jahr bedeuten.

Ausführlichere arbeitsrechtliche Informationen und kostenlose Beratungen bekommt man:

- bei der *zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservices*
- bei der *Wirtschaftskammer*
- bei der *Arbeiterkammer*
- auf der *Homepage Österreich.gv.at*
- sowie für Mitglieder bei den *Gewerkschaften*

20.5 Was versteht man unter Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe?

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

Im Sozialministeriumservice werden die Ausgleichstaxen und Prämien für Dienstgeber_innen mit Firmensitz in Österreich und im Ausland von der Landesstelle Wien bearbeitet.

Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmer_innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine_n begünstigte_n Behinderte_n einzustellen (Beschäftigungspflicht).

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem_der Dienstgeber_in vom Sozialministeriumservice alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben.

2019 wurden € 159.986.381 an Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Von 20.483 Unternehmen haben 16.099 (78,6 %) ihre Pflicht nicht erfüllt.

Höhe der Ausgleichstaxe
Derzeit sind dies monatlich € 271 (Stand 2021) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre.

Abweichend davon gilt:

- **Dienstgeber_innen mit 100 oder mehr Beschäftigten haben eine Ausgleichstaxe von monatlich € 381 für jede Person, die zu beschäftigen wäre, zu entrichten.**
- **Dienstgeber_innen mit 400 oder mehr Beschäftigten haben eine Ausgleichstaxe von monatlich € 404 für jede Person, die zu beschäftigen wäre, zu entrichten.**

Diese Beträge werden durch Verordnung des Sozialministeriums jährlich angepasst.

Prämie
Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten erhält der_die Dienstgeber_in vom Sozialministeriumservice eine Prämie aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Höhe der Prämie
Derzeit monatlich € 271 (Stand 2021)

Weitere Informationen dazu gibt es auf den folgenden Seiten:

Sozialministeriumservice

Wirtschaftskammer

21 Übergreifende Politikfelder – Behinderung und Rehabilitation

© FOTOLIA.COM

21.1 Was versteht man unter Rehabilitation bzw. Gleichstellung (Inklusion)?

In den letzten Jahrzehnten ist es in den Politikfeldern zur Behinderung zu einer Ergänzung und Verschiebung von der „**Rehabilitation**“ zur **Gleichstellung** („**Inklusion**“) gekommen.

Im Feld der „**Rehabilitation**“ sind folgende Bereiche und Aufgaben definiert.

- **Medizinische Maßnahmen mit dem Ziel, eine bestehende Behinderung zu beseitigen, zu vermindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten.**
- **Berufliche Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzen sollen, erstmals einen Beruf, einen früheren Beruf oder erforderlichenfalls einen neuen Beruf auszuüben.**
- **Schulische Maßnahmen, mit dem Ziel, Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen die bestmögliche Erziehung und Bildung zu sichern.**
- **Soziale Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen darüber hinaus die Eingliederung in die Gesellschaft ermöglichen sollen.**

Für die diversen Leistungen der „Rehabilitation“ sind in Österreich unterschiedliche Einrichtungen zuständig.

21.1.1 Allspartenservice

Im Rahmen des Bundesbehindertengesetzes (BBG) werden jene Grundsätze geregelt, die die Rehabilitationsmaßnahmen koordinieren und die Kostenträger zur Zusammenarbeit verpflichten. Dafür wurde ein „Allspartenservice“ geschaffen. Durch das „**Allspartenservice**“ kann ein Antrag bei jeder Dienststelle eines *Sozialversicherungsträgers* oder dem Sozialministeriumservice (SMS) eingebracht werden.

Das Sozialministeriumservice und seine Landesstellen (*SMS*)

- **Angelegenheiten der *beruflichen Rehabilitation (USP)* und *sozialen Rehabilitation***

Das Arbeitsmarktservice (*AMS*)

- **Bei Angelegenheiten der Arbeitsvermittlung**
- **Bei Ausbildungsangeboten für Arbeitslose**
- **Fördermöglichkeiten bei Arbeitsantritt**

Die *Sozialversicherungsträger* (sieh auch deren spezielles *Allspartenservice* mit ÖGK)

- **In Angelegenheiten der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung (z. B. im Rahmen der Pensionsversicherung bei *Pensionen* für Invalidität, Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit oder Rehabilitation)**

Die Behindertenhilfe des Landes

- **Beschäftigungs- und Wohnangelegenheiten**
- **Angelegenheiten der *Tagesstruktur (Beschäftigungstherapie)***
- **Zuschüsse zu Therapien und Hilfsmitteln**

21.2 Förderungen für Arbeitnehmer_innen zur beruflichen Rehabilitation

Die Förderungen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation dienen der Erleichterung beim Eintritt ins Erwerbsleben und zur Erhaltung und Sicherung bestehender Arbeitsplätze.

Dazu zählen:

- **Lehrlings-/Ausbildungsbeihilfe**
- **Begleitperson**
- **Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit**
- **Antritt/Ausübung einer Beschäftigung bzw. Ausbildung**
- **Schulungskosten**
- **Technische Arbeitshilfe/Arbeitsplatzadaptierung**
- **Qualifizierungs(-Nachreifungs)einrichtungen**
- **(Transit)Beschäftigungseinrichtungen**
- **Lohnkostenzuschuss**
- **Beratung und Angebote**

Alle Anträge auf Förderungen müssen möglichst vor Realisierung bzw. Anschaffung eingebracht werden, spätestens aber unmittelbar danach. Weitere Informationen findet man auf den Seiten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Auf alle Förderungen – mit Ausnahme der *Prämien für die Ausbildung von Lehrlingen mit Behinderungen* – besteht kein Rechtsanspruch.

22 Unterstützungen für Menschen mit Behinderung

© FOTOLIA.COM

22.1 Spezielle Unterstützungen nach Art der Behinderung

22.1.1 Sehbehinderte Menschen

- Förderungen für technische Arbeitsausstattungen z. B. Blindentelefonanlage, Braille-Zeile für Computer sowie damit in Verbindung stehende Einschulungskosten
- Förderungen für soziale Rehabilitation
  - technische Hilfsmittel wie Lesegeräte und Farberkennungsgeräte für den außerberuflichen Bereich
  - Förderung zur Steigerung der Mobilität
- Zuschuss zur Anschaffung eines Blindenführhundes
- Arbeitsassistenz bei der Arbeitsuche oder bei Problemen am Arbeitsplatz

In der BGS gibt es einen Braille Drucker, falls Kund_innen verlangen, ein AMS Schriftstück in Braille zu erhalten. In solchen Fällen Email an: ams.sfa@ams.at

22.1.2 Gehörbehinderte Menschen

- Förderungen für soziale Rehabilitation z. B. technische Hilfsmittel wie Licht- und Rüttelwecker, Schreibtelefone
- Erstattung der Kosten für eine_n **Gebärdensprachdolmetsch_in** bei Behördenterminen (bei AMS Termine und Auswahlverfahren bei Unternehmen werden die Dolmetschkosten vom AMS aus den Präliminarien gezahlt)
- Arbeitsassistenz bei der Arbeitsuche oder bei Problemen am Arbeitsplatz (in einigen Bundesländern beherrschen die Arbeitsassistent_innen die Gebärdensprache)

RelayService (Videodolmetschdienst)
Das RelayService ist ein Telefonvermittlungsdienst für gehörlose und hörbeeinträchtigte Menschen. Gebärdensprachkompetente Relay-Assistenten_innen sind als „Ohren und Stimme" in einem Gespräch zwischen gehörlosen und hörenden Gesprächspartner_innen im Einsatz. Der_die Relay-Assistent_in spricht dabei Wörter, die von gehörlosen Nutzer_innen via Email, Fax, SMS geschrieben wurden und schreibt die Antwort der hörenden Person auf demselben Weg zurück.

Es kann auch in ÖGS kommuniziert werden: Entweder während eines persönlichen Besuches im Büro oder von zu Hause aus mit Internet und Webcam in einem Video-Chat.

Das RelayService kann aber auch von hörenden Personen genützt werden, um mit gehörlosen, schwerhörigen oder sprechbehinderten Menschen in Kontakt zu treten. Alle Angebote stehen kostenlos zur Verfügung.

https://www.relayservice.at

22.1.3 Rollstuhlfahrer_innen sowie schwerst gehbehinderte Menschen

Ist die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel aufgrund der Behinderung nicht zumutbar, erhalten diese Personen insbesondere:

- Soziale Rehabilitation: Förderungen zur Steigerung der Mobilität wie Zuschuss zum Ankauf eines Neuwagens, Fahrtkostenzuschuss, Refundierung der Normverbrauchsabgabe (NOVA)
- Zuschüsse zur behindertengerechten Wohnungsadaptierung (Bauen)

22.2 Arbeitsassistenz

Das Angebot der Arbeitsassistenz richtet sich sowohl an Menschen mit Behinderung als auch an Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen beziehungsweise beschäftigen wollen.

Die Arbeitsassistenz ist ein allgemein zugängliches, unentgeltliches Angebot.

Der Auftrag an die Träger der Arbeitsassistenzprojekte beinhaltet:

- Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung zur Erlangung von Arbeitsplätzen
- Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung zur Erhaltung von gefährdeten Arbeitsplätzen
- Hilfestellung bei Konflikten am Arbeitsplatz
- Abklärung der beruflichen Perspektiven
- Beratung von Dienstgebern und betrieblichen Helfern
- Zusammenarbeit mit sämtlichen Einrichtungen, Behörden und Institutionen, die bei der Sicherung des Arbeitsplatzes kompetente Hilfe leisten.

Die verschiedenen Einrichtungen findet man hier:

https://www.neba.at

22.3 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Menschen mit schwerer Behinderung (ab Pflegegeldstufe III) verfügen oftmals über die fachliche und persönliche Eignung zur Ausübung eines Berufes, Absolvierung einer Berufsausbildung oder Besuch einer höheren Schule, Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme und bedürfen aber auf Grund ihrer Beeinträchtigung einer personalen Unterstützung.

Leistungen der Persönlichen Assistenz:

- Begleitung am Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle beziehungsweise Ausbildungsort
- Begleitung bei dienstlichen Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsplatzes
- Unterstützungstätigkeiten manueller Art bei der Dienstverrichtung oder während der Ausbildungszeit
- Assistenz bei der Körperpflege während der Dienst- oder Ausbildungszeit
- Sonstige behinderungsbedingt erforderliche Assistenzleistungen (zum Beispiel Hilfe beim Mittagessen, Hilfe beim Ein- und Aussteigen, An/Ausziehen der Jacke).

Die Inanspruchnahme der persönlichen Assistenz kann über die regional zuständige Assistenz-Servicestelle erfolgen.

http://www.dabei-austria.at

https://www.wag.or.at

22.4 Beschäftigungsprojekte

Für Menschen mit Behinderung ist es nach langer Arbeitslosigkeit besonders schwierig, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Möglichkeiten zu einer befristeten Beschäftigung sollen diese Personengruppe stabilisieren, um sie so in einer möglichst realen Arbeitssituation auf die Beschäftigung in der freien Wirtschaft vorzubereiten. Die Beschäftigungsprojekte des Sozialministeriumservice finden sich unter:

https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/Projektfoerderung/Sonstige_Massnahmen_und_Projekte/Weitere_Projekte_und_Massnahmen_am_Arbeitsmarkt.de.html

22.4.1 Integrative Betriebe

Die Integrativen Betriebe wurden einer grundlegenden Neuordnung unterzogen und ihr Leistungsangebot beträchtlich ausgeweitet. Sie arbeiten in den verschiedensten Bereichen, wie zum Beispiel Holz- und Metallverarbeitung, Druckereien, Kunststoffverarbeitung und Montage sowie im Dienstleistungsbereich.

Modul Beschäftigung
Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung werden bereitgestellt. Durch staatliche Förderungen wird der Mehraufwand zum Ausgleich der geringeren Produktivität der Arbeitsleistung der Menschen mit Behinderung abgedeckt.

Modul Berufsvorbereitung
Menschen mit Behinderung werden mit Ziel auf Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt qualifiziert. Mit der in den Betrieben vorhanden Infrastruktur ist eine hochwertige Qualifizierung gewährleistet.

Modul Dienstleistungen
Als besonderes Serviceangebot an andere Betriebe und Einrichtungen wird die umfassende Erfahrung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung genutzt. Die Integrativen Betriebe sind jedoch anderen Betrieben gleichgestellt und unterliegen denselben Anforderungen wie andere Unternehmen, die Erwirtschaftung orientiert sich nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben denselben Status wie reguläre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeitsverträge orientieren sich an den jeweils geltenden Kollektivverträgen.

Gesamtüberblick über die Integrativen Betriebe:

https://www.integrative-betriebe.at

KÄRNTEN

ABC Service & Produktion
Integrative Betriebe GmbH
Schülerweg 50
9020 Klagenfurt
Tel.: +43 463 35440
Fax: +43 463 35440-18
office@abc-auftragsfertigung.com
www.abc-auftragsfertigung.com

NIEDERÖSTERREICH

GW St. Pölten, Integrative Betriebe GmbH (Betriebszentrale)
Ghegastraße 9-11
3151 St. Pölten
Tel.: +43 2742 867-0
Fax: +43 2742 867-4009
gw@gw-stpoelten.com
www.gw-stpoelten.com

Geschützte Werkstätte
Wiener Neustadt GmbH
Waldschulgasse 7
2700 Wr. Neustadt
Tel.: +43 2622 21339-0
Fax: +43 2622 21339-33
office@gwwn.at
www.gwwn.at

OBERÖSTERREICH

Teamwork, Holz- und Kunststoffverarbeitung GesmbH
Jaxstraße 10–12, PF 265
4020 Linz
Tel.: +43 732 653492-22
Fax: +43 732 663073-1022
office@team-work.at
www.team-work.at

SALZBURG

Geschützte Werkstätten,
Integrative Betriebe Salzburg GmbH
Warwitzstrasse 9
5023 Salzburg
Tel.: +43 662 80 910-0
Fax: +43 662 80 910-509
office@gws.at
www.gws.at

STEIERMARK

Team Styria, Werkstätten GmbH
Triester Straße 388–394b
8055 Graz
Tel.: +43 316 29 55 46-0
Fax: +43 316 29 55 46-1053
graz@teamstyria.at
www.teamstyria.at

Team Styria, Werkstätten GmbH
Gustav-Kramer-Str. 5a
8605 Kapfenberg
Tel.: +43 3862 220 73
Fax: +43 3862 220 73-2020
kapfenberg@teamstyria.at
www.teamstyria.at

Team Styria, Werkstätten GmbH
Unterer Bahnweg 5
8724 Spielberg
Tel.: +43 3512 731 73
Fax: +43 3512 731 73-3013
spielberg@teamstyria.at
www.teamstyria.at

Team Styria, Werkstätten GmbH
Industriepark 7
8784 Trieben
Tel.: +43 3615 3141
Fax: +43 3615 3141
trieben@teamstyria.at
www.teamstyria.at

TIROL

Geschützte Werkstätte,
Integrative Betriebe Tirol GmbH
Au 22
6134 Vomp
Tel.: +43 5242 647 46
Fax: +43 5242 647 46-730
buero@gwtirol.at
www.gwtirol.at

WIEN

Wien Work, Integrative Betriebe und Ausbildungsgmbh
Sonnenallee 31
1220 Wien
Tel.: +43 1 288 80-0
office@wienwork.at
www.wienwork.at

VORARLBERG

In Vorarlberg gibt es keine Integrativen Betriebe. Für Menschen mit Lernbehinderung steht das Projekt „Lot" der Lebenshilfe zur Verfügung. Das AMS Vorarlberg unterstützt Teilnehmer_innen bis zu einem Jahr.

Lebenshilfe Vorarlberg
Gartenstraße 2, 6840 Götzis
Telefon: +43 5523 506-0
lebenshilfe@lhv.or.at
www.lebenshilfe-vorarlberg.at/html-texte/lot.htm

Die Berufsausbildungsassistenz für die „Integrative Berufsausbildung" (Teilqualifizierung und Verlängerte Lehre) erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Büro für Integrationsprojekte

Büro für Berufsintegrationsprojekte Öhe GmbH
Markus-Sittikus-Straße 20
A-6845 Hohenems
Tel.: +43 5576 42423
info@integrationsprojekte.eu

22.5 Job-Coaching

Mitarbeiter_innen mit Behinderung werden von externen Betreuer_innen individuell im Unternehmen eingeschult und dadurch betriebseigenes Personal entlastet. Der_die neue Mitarbeiter_in wird in die betriebliche Struktur und Kultur eingeführt und der Kontakt mit den Kolleg_innen hergestellt. Job-Coaching wird als Einschulung für neue Mitarbeiter_innen, aber auch als arbeitsplatzerhaltende Maßnahme bei bestehenden Dienstverhältnissen angeboten:

- **Vor Beginn des Job-Coachings werden Abläufe und Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz in Absprache mit den Dienstgeber_innen geklärt.**
- **Der_die Mitarbeiter_in wird durch den Job-Coach am Arbeitsplatz in die Aufgaben eingeschult und bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet. Bei Bedarf ist für die Firma ein kostenloses Einschulpraktikum möglich.**
- **Die Dauer der Einschulung wird mit dem Betrieb individuell vereinbart und kann sich bis zu 6 Monaten erstrecken.**
- **Auch für bestehende Dienstverhältnisse, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist**

Das Job-Coaching ist kostenlos.

https://www.neba.at

22.6 Jugendcoaching

Das neue Jugendcoaching ist ein Unterstützungsangebot für Jugendliche am Ende der Schulpflicht. Es hilft ihnen, einen individuell passenden Bildungs- und/oder Berufsweg einzuschlagen.

Besondere Unterstützung erhalten dabei Jugendliche, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen oder keinen Abschluss zu erlangen. Aber auch Jugendliche mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf können diese Leistung in Anspruch nehmen.

So sollen ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen durch Beratung, Begleitung und Case Management ihren Fähigkeiten entsprechende Perspektiven aufgezeigt, durch individuelle Unterstützungspakete die Leistungsfähigkeit gefördert und die anschließende Aufnahme in die bestmögliche arbeitsmarktpolitische Maßnahme vorbereitet werden.

Jugendcoaching wurde mit Jänner 2012 in Wien und in der Steiermark gestartet. Seit 1.1.2013 wird diese Maßnahme österreichweit angeboten.

https://www.neba.at

22.7 AusbildungsFit

AusbildungsFit stellt ein Angebot dar, das an das Jugendcoaching anschließt und als Nachreifungsprojekt konzipiert ist.

Junge Menschen mit fehlenden sozialen Kompetenzen und Kulturtechniken sollen die Möglichkeit bekommen, versäumte Basisqualifikationen und Social Skills nachträglich zu erwerben.

AusbildungsFit wendet sich an Jugendliche bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr (alle Jugendlichen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung, sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen), die eine Berufsausbildung absolvieren wollen und deren Berufswunsch zum aktuellen Zeitpunkt klar und realisierbar scheint.

AusbildungsFit startet im Jänner 2014 mit 24 Pilotprojekten in 7 Bundesländern und soll den Jugendlichen mittelfristig eine Teilhabe am österreichischen Arbeitsmarkt ermöglichen. Mehr zu AusbildungsFit unter:

https://www.neba.at

22.8 Projekte für Jugendliche und junge Erwachsene

BUNDESWEIT

BBRZ Österreich
Vorbereitung von jugendlichen Menschen mit Behinderung auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt.
Im BBRZ gibt es dafür folgende speziell für Jugendliche ausgerichtete Kurse:

- Berufsorientierung
- Berufsvorbereitung
- Praxis-orientierte Arbeitstrainings
- Verschiedene Ausbildungen

Neben diesen Ganztagskursen bietet das BBRZ auch begleitend Beratung oder Coachings an, wenn Ihr bereits in einer (Lehr-)Ausbildung oder in einem Job steht.
www.bbrz.at/fuer-jugendliche-beim-beruflichen-neubeginn/angebote-fuer-jugendliche.html

BURGENLAND

Rettet das Kind Burgenland
Coaching für Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren mit körperlichen, geistigen und/oder psychischen Handicaps, auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder sozialen bzw. emotionalen Schwierigkeiten erhalten bei uns Unterstützung.
Standorte im Burgenland: Neusiedl am See, Eisenstadt, Mattersburg, Oberpullendorf, Güssing, Jennersdorf
Bründlfeldweg 82a/Büro 1
7000 Eisenstadt
Tel: 0664/848 14 99
www.rettet-das-kind-bgld.at

KÄRNTEN

autArK Integrationsfachdienst
Autark (Arbeitsassistenz Kärnten)
Rudolfsbahngürtel 2
9020 Klagenfurt
Tel: 0463 597263
Fax: 0463 597263 - 4063
office@autark.co.at
www.autark.co.at

NIEDERÖSTERREICH

Clearing Industrieviertel
Integration NÖ
Clearing ist ein Angebot für Jugendliche ab dem 14. Lebensjahr mit besonderem Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration.
Standorte: Purkersdorf/Klosterneuburg, Schwecht, Mödling, Bruck/Leitha, Baden, Wr.Neustadt, Neunkirchen
Samuel-Morse-Straße 3A
2700 Wiener Neustadt
Tel: 02622/44291
www.integration-noe.at

Mostviertel chance plus gemeinn. GesmbH
Bahnhofsplatz 1
3270 Scheibbs
Tel: 07482/485 95
Fax: 07482/485 95
juco.stpoelten@chanceplus.at
www.chanceplus.at

OBERÖSTERREICH

Volkshilfe Oberösterreich
Angebote für Kinder und Jugendliche, die ins Berufs-Leben starten wollen und die zwischen 13 und 24 Jahre alt sind.
Glimpfingerstraße 48
4020 Linz
Tel: 0732 3405
www.volkshilfe-ooe.at

SALZBURG

Pro Mente Salzburg
Schüler und Schülerinnen im 9. oder freiwilligen 10. Schuljahr mit sonderpädagogischen Förderbedarf.
Südtiroler Platz 11
5020 Salzburg
Tel: 0662 / 88 05 24 - 0
Fax: 0662 / 88 05 24 - 109
www.kinderseelenhilfe.at

STEIERMARK

alpha nova
Idlhofgasse 63
8020 Graz
Tel: 0316/722 622
Fax: 0316/722 622 16
office@alphanova.at
www.alphanova.at

Gesellschaft für Arbeit und Bildung der Chance B
Bieten soziale Dienstleistungen für die Oststeiermark
Franz-Josef-Straße 3
8200 Gleisdorf
Tel: 03112 / 4911
Fax: 03112 / 4911- 8399
www.chanceb.at

Jugend am Werk Steiermark GmbH
Beratung für Jugendliche in den Bezirken Deutschlandsberg, Leibnitz, Radkersburg und Voitsberg
Lendplatz 35
8020 Graz
Tel: 050/7900-0
www.jaw.or.at

Lebenshilfe Ennstal
Fronleichnamsweg 11
8940 Liezen
Tel: 03612 - 23000
www.lebenshilfe-ennstal.at

Verein für psychische und soziale Lebensberatung
Kapellenweg 5 / 1. Stock
8750 Judenburg
Tel: 03572 83980
www.vpsl.at

TIROL

Arbeitsassistenz Tirol
Unsere Standorte in Tirol: Innsbruck, Imst, Schwaz, Wörgl und Lienz.
Fürstenweg 80
6020 Innsbruck
Tel: 05 996 99
www.arbas.at

VORARLBERG

dafür gem. GmbH
Markus-Sittiikus-Straße 20
A-6845 Hohenems
T +43 (0) 5576 20770
www.dafuer.at

WIEN

in.come Mobiles Clearing Team
Verein zur Integration von Menschen mit Benachteiligungen
Ruckergasse 30-32/8B
1120 Wien
Tel: 01-9076 995
www.in-come.at

ÖBSV für Wien, Niederösterreich und Burgenland
Clearing mit angeschlossener Integrationsbegleitung. Schwerpunkt: blinde und hochgradig sehbehinderte Jugendliche
Hägelingasse 4-6
1140 Wien
Tel: 01/98189-0
www.blindenverband-wnb.at

WITAF – für Gehörlose Wien
Integrationsbegleitung. Schwerpunkt: gehörlose und hochgradig schwerhörige Jugendliche
Rueppgasse 11
1020 Wien
Tel: 01/216 08 15 11
www.witaf.at

WUK CoachingPlus
Jugendliche mit psychiatrischen Diagnosen, Autismus-Spektrum-Störung sowie Schüler_innen, die in Perspektivklassen (sozial-emotionale Beeinträchtigung) unterrichtet werden.
Währinger Straße 59
1090 Wien
Tel: 01/401 21-2200
www.coachingplus.wuk.at

WUK faktor c
Unterstützung für benachteiligte und behinderte Jugendliche ab dem 9. Schuljahr bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft.
Bräuhausgasse 37 / 2. Stock
1050 Wien
Tel: 01/401 21-2100
www.faktorc.wuk.at

© FOTOLIA.COM

23 Unterstützung für Unternehmen zur Inklusion

23.1 Förderungen des AMS und des SMS bei Anstellung von Personen mit Behinderung

Man kann zwischen **Lohnförderungen** – sei es als Anreiz zur Begründung eines Dienstverhältnisses (Eingliederungsbeihilfe des AMS bzw. Inklusionsförderung des SMS) und/oder zur Erhaltung des Arbeitsplatzes durch das SMS oder durch Landesförderungen – und den Unterstützungsangeboten in Verbindung mit dem (konkreten) **Arbeitsplatz** unterscheiden.

Unternehmen können Förderungen für Aufwendungen zur Schaffung/Adaptierung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes (inkl. technischer Arbeitshilfen) bzw. für Schulungskosten von behinderten Mitarbeiter_innen erhalten, ebenso aber auch Unterstützungsleistungen durch die NEBA-Assistenzleistungen (Jobcoaching, Arbeitsassistenz usw.).

23.1.1 Überblick über die Förderungen und Vorteile für die Unternehmen

AMS-Produktblatt für Unternehmen:
https://intranet.ams.or.at/0/oeff/produktbl/001_sfu_einstellung_behinderung.pdf

Lohnförderungen

- *Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus* für begünstige Behinderte (SMS)
- *Entgeltzuschuss* für begünstige Behinderte (SMS)
- *Lohnförderungen* für Behinderte (SMS)
- Lehrstellenförderung (AMS)
- *Inklusionsbonus für Lehrlinge* für Lehrlinge mit Behindertenpass (SMS)

Zuschüsse und Förderungen für Arbeitsplatz und Barrierefreiheit

- *Adaptierung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen* für Behinderte
- *Schulungskosten* für Behinderte
- *Förderung von Investiven Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit (SMS)*

Weitere finanzielle Vorteile bei Beschäftigung von (begünstigen) Behinderten?

Anrechnung für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht, bedeutet, dass keine bzw. weniger Ausgleichstaxe bezahlt werden muss

- Prämie in Höhe der Ausgleichstaxe für in Ausbildung stehende **begünstigte** Behinderte (Lehrausbildung)
- Steuerliche Vergünstigungen durch Entfall Lohnabgaben für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer, U-Bahnsteuer (Wien).

Unterstützungsangebote bei der Integration von Menschen mit Behinderung

Kostenlose Assistenz- und Beratungsleistungen durch die *NEBA-Angebote* des SMS:

- Betriebsservice des SMS – zu Barrierefreiheit, Behindertengleichstellung, Vorteile für Unternehmen
  https://www.neba.at/betriebsservice

- *Arbeitsassistenz* – zu Erhaltung des Arbeitsplatzes, bei Begründung eines Dienstverhältnisses
- *Job-Coaching* – zur Einschulung am Arbeitsplatz
- *Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz* – um behinderungsbedingte Einschränkungen zur Erreichung des Arbeitsplatzes bzw. beim Arbeitsplatz zu kompensieren.

Wirtschaftliche und Marktvorteile für Unternehmen durch inklusive Personalstrategie

- Menschen mit Behinderung sind ein wichtiges Arbeitskräftepotential: durch die Anstellung von Menschen mit Behinderung werden motivierte und qualifizierte Mitarbeiter_innen gewonnen. Besonders in Zeiten der steigenden Arbeitskräftenachfrage.
- Menschen mit Behinderung sind eine wichtige Kund_innengruppe
- Inklusion übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und hat positive Effekte sowohl auf die eigene Belegschaft als auch auf die gesellschaftliche Außenwahrnehmung

Wohin wendet sich ein Unternehmen, wenn es Fragen zur Anstellung von begünstigte Behinderte hat oder eine begünstigt behinderte Person beschäftigen möchte?

An das vom Sozialministeriumservice geförderte Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA):

- Betriebsservice des SMS
  https://www.neba.at/betriebsservice
- Arbeitsassistenz des SMS
  https://www.neba.at/arbeitsassistenz
- Das Jobportal „MYAbility“ ist eine spezialisierte Jobplattform für Menschen mit Behinderung
  https://www.myability.jobs/at

23.1.2 AMS-Eingliederungsbeihilfe

Das AMS gewährt bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einen Lohnkostenzuschuss im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe (EB). Voraussetzung für eine Förderung ist ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber_in bezüglich der zu fördernden Person, vor Beginn des Dienstverhältnisses.

Höhe und Dauer der Förderung richtet sich nach Behinderung bzw. den regional für diesen Zweck vorgesehenen Budgetmittel.

Bei Personen, welche dem begünstigten Personenkreis angehören ist die Förderdauer 6 Monate, da im Anschluss der AMS-Förderung seitens des SMS die „Inklusionsförderung“ gewährt wird. Auf eine Förderung besteht **kein** Rechtsanspruch.

23.2 Unterstützung der Lehrausbildung (AMS)

23.2.1 Verlängerte Lehre und Teilqualifizierung (ehemals: Integrative Berufsausbildung)

Die im Jahr 2003 eingeführte Integrative Berufsausbildung – mit dem Angebot der **Teilqualifizierungslehre** und **Verlängerten Lehre** – ermöglicht eine maßgeschneiderte Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche.

23.2.1.1 Zielgruppe für Verlängerte Lehre und Teilqualifizierung

Eine Teilqualifizierung oder Verlängerte Lehre können Personen absolvieren, die vom **Arbeitsmarktservice** nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermittelt werden konnten und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- Personen, die am Ende der Pflichtschule **sonderpädagogischen Förderbedarf** hatten und zumindest teilweise nach dem **Lehrplan der Sonderschule** unterrichtet wurden
- Personen **ohne Abschluss** der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule beziehungsweise mit **negativem Abschluss** einer dieser Schulen
- Personen mit **Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes** beziehungsweise des jeweiligen **Landesbehindertengesetzes** oder
- Personen, von denen aufgrund des **Ergebnisses einer Beratungs**-, Betreuungs-, oder Orientierungsmaßnahme und einer weiteren fachlichen Beurteilung angenommen werden muss, dass für sie aus **ausschließlich in der Person gelegenen Gründen** der Abschluss eines Lehrvertrages nicht möglich ist.

23.2.1.2 Verlängerte Lehre

- Während der verlängerten Lehrzeit ist der **gesamte Inhalt** des jeweiligen Berufsbildes (Kenntnisse und Fertigkeiten) zu vermitteln.
- Die **Dauer der Lehrzeit** kann, wenn es für die Erreichung Lehrabschlussprüfung erforderlich ist, um höchstens 1 Jahr, in Ausnahmefällen bis zu 2 Jahren verlängert werden. Dies kann entweder am Beginn oder im Laufe des Lehrverhältnisses vereinbart werden.
- Die **Arbeitszeit** kann wegen Kinderbetreuungspflichten oder aus **gesundheitlichen** Gründen bis zur Hälfte der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die Gesamtdauer der verlängerten Lehrzeit darf zusätzlich um bis zu einem Jahr verlängert werden.

23.2.1.3 Teilqualifizierung

In der Teilqualifizierung werden **bestimmte Teile** eines Berufsbildes, allenfalls ergänzt um Fertigkeiten und Kenntnisse anderer Berufsbilder, vermittelt. Die Ausbildungsinhalte, die Ausbildungsziele und die Zeitdauer sind im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren.

Die Dauer dieser Ausbildung kann zwischen 1 Jahr und 3 Jahren betragen.

Die **Arbeitszeit** kann wegen Kinderbetreuungspflichten oder aus **gesundheitlichen Gründen** bis zur Hälfte der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die Gesamtdauer der Ausbildungszeit darf in diesen Fällen 4 Jahre nicht übersteigen.

Ein **Wechsel** zwischen den **Ausbildungsarten** ist jederzeit möglich. Voraussetzung dafür ist, dass im Einvernehmen mit der Berufsausbildungsassistenz und unter Einbeziehung der Bildungsdirektion eine derartige Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen wurde. Beim Wechsel von der Teilqualifizierung in die (verlängerte) Lehre ist zu mindestens das 1. Lehrjahr anzurechnen, wenn das berufsfachliche Bildungsziel der ersten Schulstufe der Berufsschule erreicht wurde.

23.2.1.4 Ausbildungsvertrag / Lehrlingsstelle

Die **Berufsausbildungsassistent_innen** beraten alle Beteiligten (Betrieb, Lehrlinge, Berufsschule)

vor und während der Ausbildung. Sie begleiten und unterstützen die Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe in sozialpädagogischen und psychologischen Fragen, um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten.

Der Lehr- bzw. Ausbildungsvertrag wird von der **Lehrlingsstelle** angenommen und eingetragen, wenn

- **AMS Bestätigung**, dass eine Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis nicht möglich war, vorliegt
- wenn bestätigt wird, dass eine der notwendigen Voraussetzungen vorliegt und eine verbindliche Erklärung über die Durchführung der Berufsausbildungsassistenz vorliegt.

23.2.1.5 Wie läuft die Verlängerte Lehre/Teilqualifizierung ab?

AMS oder Arbeits-Assistenz suchen nach einem Ausbildungsplatz in einem Lehrbetrieb. Wenn kein Platz in einem Lehrbetrieb gefunden wird, kann die Ausbildung auch in einer *überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung* starten.

Lehrbetrieb und Bewerber_in legen gemeinsam mit der **Berufsausbildungsassistenz**, der Schulbehörde I. Instanz (Vertreter Landesschulrat) und dem Schulerhalter (Vertreter des Landes) die Inhalte, die Ziele, die Zeitdauer, die pädagogischen Begleitmaßnahmen und die Einbindung in den Berufsschulunterricht fest.

Kommt eine Einigung für eine verlängerte Lehre zustande, besteht in jedem Fall die volle Schulpflicht. Bei einer Teilqualifizierung besteht Schulpflicht im Rahmen der festgelegten Ziele.

Der Lehrvertrag bzw. der Ausbildungsvertrag werden bei der Lehrlingsstelle zur Eintragung angemeldet.

Während der Ausbildung berät und unterstützt die Berufsausbildungs-Assistenz die Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe.

Nach Abschluss der Ausbildung kann bei verlängerbarer Lehrausbildung eine Lehrabschlussprüfung, und bei Teilqualifizierung eine Abschlussprüfung abgelegt werden.

Ein Wechsel zwischen verlängerter Lehrausbildung und Teilqualifizierung ist einvernehmlich unter Einbeziehung der Berufsausbildungs-Assistenz und des Landesschulrates in beide Richtungen möglich.

23.2.1.6 Förderung der Verlängerten Lehre/Teilqualifizierung durch das AMS

Unternehmen, die Jugendliche in einer Verlängerten Lehre oder Teilqualifizierung ausbilden, können eine Förderung des AMS in Anspruch nehmen.

Der Förderbare Personenkreis

- Der_die Lehrstellensuchende hat keinen oder einen negativen Pflichtschulabschluss, oder
- Der_die Lehrstellensuchende hat am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf erhalten und wurde zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet, oder
- Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder

- **Lehrstellensuchende, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumsservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Berufsorientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine Lehrstelle im Sinne des § 1 BAG oder § 5 LFBAG gefunden werden kann**

Höhe und Dauer der Förderung

Die Höhe der Beihilfe versteht sich als Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. Teilqualifizierung (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) und wird in pauschalierter Form als Betrag pro Monat gewährt.

Die Landesdirektorien werden ermächtigt, für das jeweilige Bundesland die Höhe der Beihilfe festzulegen. Die Höhe der Beihilfe kann sich in folgendem Rahmen bewegen:

PERSONENGRUPPE	BETRIEB	AUSBILDUNGSEINRICHTUNG
Verlängerte Lehre Teilqualifizierung	bis zu € 400	bis zu € 453

Bei Teilnehmer_innen an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifikation kann die Beihilfe für die **gesamte Lehrzeit** gewährt werden.

23.2.1.7 Förderung der Lehre (Teilqualifizierung) durch das SMS

Im Falle von Personen mit einer **begünstigen Behinderung** erhält das Unternehmen eine Prämie in Höhe der Ausgleichstaxe (2021: € 271); bei Personen mit einem **Behindertenpass** können Unternehmen einen *Inklusionsbonus für Lehrlinge* in Höhe der Ausgleichstaxe.

23.2.2 Überbetriebliche Lehrausbildung gem. § 30b BAG

Alle beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keine geeignete Lehrstelle finden konnten oder die eine betriebliche Lehre abgebrochen haben, haben so die Möglichkeit in einer Schulungseinrichtung des AMS (mit Lehrwerkstätte oder mit Praxis in einem normalen Betrieb) die Lehre zu beginnen oder fortzusetzen.

Dieses Modell der Überbetrieblichen Lehrausbildung in Lehrgängen des AMS gibt es auch für die verlängerte Lehre und die Teilqualifizierung.

Im ersten und zweiten Lehrjahr bekommt man eine Ausbildungsbeihilfe von € 354 (2021) netto im Monat. Ab dem 3. Lehrjahr erhöht sich die Ausbildungsbeihilfe auf € 817,80 (2021). Die restlichen Kosten werden vom AMS getragen.

Man bleibt so lange in der überbetrieblichen Lehre, bis ein regulärer Lehrplatz bei einem Betrieb gefunden wird. Das AMS unterstützt bei der Suche. Gelingt dies nicht, so kann man die gesamte Lehrzeit in der überbetrieblichen Lehre verbringen und anschließend zur Lehrabschlussprüfung antreten.

Weitere Informationen und einen Überblick über die Infofilme für die Kund_innen finden sich im **Intranet**:

- *https://intranet.ams.or.at/0/sfa/index.htm*

Im **Internet** gibt es Informationsfilme für Kund_innen zur ÜBA:

- *www.karrierevideos.at/video/1236-ueberbetriebliche-lehrausbildung-ueba-beispiel-elektrotechnikerin*
- *www.karrierevideos.at/video/1233-ueberbetriebliche-lehrausbildung-ueba-infofilm-1-whatsapp*
- *www.karrierevideos.at/video/1234-ueberbetriebliche-lehrausbildung-ueba-infofilm-2*
- *www.karrierevideos.at/video/1303-ueberbetriebliche-lehrausbildung-ueba-infofilm-2-kurzversion*

23.2.3 Ordentlicher Berufsschulbesuch für Personen in sonstigen Maßnahmen des AMS gem. §30b (5) BAG

Das Berufsausbildungsgesetz wurde um folgende Bestimmung erweitert:

§30b (5) Weiters sind Personen, die in **einer vom Arbeitsmarktservice beauftragten (sonstigen) Maßnahme** mit einer **Mindestdauer von einem Jahr**, in die **ab Vollendung des 20. Lebensjahres** eingetreten werden kann, mit dem **Ziel der Ablegung der Lehrabschlussprüfung** ausgebildet werden, hinsichtlich der Berufsschulpflicht den in einem Ausbildungsverhältnis gemäß § 30 befindlichen Personen gleichgestellt, sofern die Ausbildungen in sinngemäßer Anwendung des § 30 Abs. 7 Z 1 **in Form einer Liste bei der Lehrlingsstelle gemeldet** werden (....)

Die Ergänzung zum BAG wurde vorgenommen, damit die immer größer werdende Zahl von außerordentlichen Schüler_innen der Berufsschulen (die insbesondere Teilnehmer_innen an Arbeitsstiftungen und AQUA-Maßnahmen sind) den Status von ordentlichen Schüler_innen bekommen können.

Was sind die sonstigen Maßnahmen , wofür die Bestimmung Anwendung finden kann?

- **vom AMS mittels Werkvertrag (BM) oder Fördervertrag (Ausbildungszentren) an Bildungsträger übertragene Maßnahmen im Sinne des § 32 Abs. 3 AMSG. BEISPIEL: BBRZ – MAAB / Maßgeschneiderte Arbeitsplatznahe Ausbildung**
- **vom AMS durch Bescheid anerkannte Maßnahmen der Arbeitsstiftung, sofern das Stiftungskonzept Ausbildungsmaßnahmen vorsieht, die zum Lehrabschluss führen**
- **vom AMS durch Kooperationsvereinbarung anerkannte Maßnahmen der arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA), sofern das AQUA-Konzept Ausbildungsmaßnahmen vorsieht, die zum Lehrabschluss führen**
- **vom AMS durch individuelle Vereinbarung gemäß BRL Bemo gewährte DLU-Beihilfen (bzw. Leistungsfortbezug gemäß § 12 Abs. 5 AlVG) für die Berufsschulausbildung kombiniert mit der Teilnahme an Arbeitstrainings zum Erwerb von praktischen Erfahrungen als Voraussetzung für den Ausbildungsabschluss (entspricht auch dem AQUA-Lehrausbildungsmodell ohne Kooperationspartner)**

Weiters ist erforderlich, dass neben **Alter** (nach dem 20.ten Geburtstag muss die Ausbildung noch mindestens 1 Jahr dauern) und **Ausbildungsdauer** von mindestens 1 Jahr eine Anmeldung bei der Lehrlingsstelle erfolgt.

Bei Bildungsträgern, Aqua-Kooperationspartner und Stiftungseinrichtungen kann die Meldung **listenmäßig** erfolgen. Bei einer **individuellen Vereinbarung** (Person – AMS – Trainingsbetrieb) **muss** die Meldung durch das AMS erfolgen.

Ein Lehrabschluss kann entweder mit oder ohne Berufsschule erworben werden.

Ohne Berufsschule:

1. **Bei Glaubhaftmachung, die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kennt-**

nisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch **den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen** erworben zu haben (§ 23 Abs. 5 lit a BAG) Antritt zur LAP ab 18. Lebensjahr.

2. Diese Bestimmung kommt weiterhin bei allen in Kursform stattfindenden **Facharbeiter_innen-Kurz-Ausbildungen (FIA)** des AMS zur Anwendung. Hier gibt es keinen Berufsschulbesuch. Zusatzprüfungen gemäß § 27 BAG nach erfolgreicher beruflicher Erstausbildung (Lehre, Schule)

Mit Berufsschule:

1. die klassische betriebliche Lehre
2. die ÜBA gemäß § 30 oder § 30b Abs. 1 bis 4 BAG. Diese Bestimmung kommt bei den „normalen" überbetrieblichen Lehrausbildungen in den Lehrgängen des AMS zur Anwendung.
3. die Verlängerte Lehre bzw. Teilqualifizierung gemäß § 8b, § 8c oder § 30b Abs. 1 bis 4 BAG. Diese Bestimmung kommt auch bei der überbetrieblichen integrativen Berufsausbildung in den Lehrgängen des AMS zur Anwendung
4. Ausbildungsmaßnahmen gemäß § 30b Abs. 5 ab **20. Lebensjahr**. **Mit dieser neuen Regelungen, können Personen ab den 20.Lebensjahr als ordentliche Schüler_innen die Berufsschule besuchen**
5. als außerordentlicher Schüler_innen gemäß §4 SchUG

23.3 Gründerberatung für Menschen mit Handicap (Wien, Steiermark)

Neben dem Gründerprogramm des AMS bietet das SMS ein spezialisiertes Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung in Wien und Steiermark an.

Das individuelle, auf jede_n Teilnehmer_in abgestimmte, umfangreiche Betreuungsangebot beginnt bei der Konkretisierung der Geschäftsidee (Businessplan) und reicht bis hin zur Begleitung in der Startphase des Unternehmer_innentums.

STEIERMARK

Gründer*innenzentrum für Menschen mit Handicap – chance.at
Dietrich-Keller-Straße 24
8074 Raaba-Grambach (Raaba)
Tel: +43 664 3252593
office@chance.atwww.chance.at
www.chance.at

WIEN

Wien Work Gründerberatung
Sonnenallee 47-51/1/Top 1 + 2, 1220 Wien
Tel: 01-288 80-540
M: +43 664 886 47 710
rudolf.weissinger@wienwork.at
gruendungsberatung.wienwork.at
www.wienwork.at/de/gruendungsberatung

23.3.1 Hilfe zur wirtschaftlichen Selbständigkeit (Gründung)

Bei der Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit können Menschen mit Behinderung Zuschüsse gewährt werden.

Voraussetzungen für die Förderung

- 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

Höhe des Zuschusses

Bis zu 50 % der getätigten Ausgaben in der Gründungsphase. Die maximale Zuschusshöhe ist mit der 100-fachen Ausgleichstaxe begrenzt.

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

Förderungen für behinderte Unternehmer und Unternehmerinnen: Hilfe zur wirtschaftlichen Selbständigkeit

Antrag

23.3.2 Hilfe zur Überbrückung für Selbständige

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

Voraussetzungen für die Förderung

Diese Förderung erhalten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, die entweder

- **einer selbständigen Erwerbstätigkeit in Unternehmen mit maximal fünf Mitarbeiter_innen bei Antragstellung nachgehen**
- **hauptsächlich selbst tätig sind (Einzelunternehmer_innen) und**
- **der behinderungsbedingte Mehraufwand, für die unternehmerische Tätigkeit eine maßgebliche Belastung darstellt.**

Einzelunternehmer_innen gleich zu achten sind landwirtschaftliche Betriebsführer_innen oder ähnliches, 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.

Höhe des Zuschusses

Die monatlichen Förderungen werden pauschal in Höhe der Ausgleichstaxe gewährt.

Die Abgeltung kann bei besonderen Umständen verdoppelt werden.

Förderungen für behinderte Unternehmer und Unternehmerinnen: Überbrückungszuschuss für Selbstständige

© FOTOLIA.COM

24 Unterstützung von Personen zur Qualifikation und Gesundheit

24.1 Ausbildungsbeihilfen des SMS (Schule, Studium u.a.)

Für den behinderungsbedingten Mehraufwand im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung kann eine Ausbildungsbeihilfe gewährt werden.

Siehe unter: *2.2.2.3 Ausbildungsbeihilfen* und *2.2.2.2 Schulungskosten*

24.2 Unterstützungsfonds für Gesundheitsmaßnahmen

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) möchte Menschen in einer Notlage im Zusammenhang mit Gesundheitskosten helfen und bietet deshalb freiwillige Zuschüsse aus dem Unterstützungsfonds an.

Bei finanziellen Belastungen im Zusammenhang mit einer Krankheit oder medizinischen Behandlungen kann ein Zuschuss beantragt werden. Dabei werden die Familien-, Einkommens- und Vermögensverhältnisse berücksichtigt.

Bei dem Zuschuss handelt es sich um eine freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch.

Was kann eingereicht werden?

Es können nur Kosten eingereicht werden, die netto den Betrag von € 40 übersteigen.

Zuschüsse sind grundsätzlich nur für jene Leistungen möglich, für die die ÖGK zuständig ist, z. B.:

- Krankenhauskosten für Angehörige
- Heilbehelfe/Hilfsmittel
- Psychotherapie
- Zahnersätze
- Zahnspangen

Antrag

Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen aus dem Unterstützungsfonds

Weiter Infos: *https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.837925*

24.3 AMS Qualifizierungsprogramme

Im Zuge der Invaliditätspension Neu wurde seitens der Bundesregierung ein Qualifizierungsprogramm „Aufstieg" 2013 – 2017 festgelegt.

Zu den Aufgaben des Arbeitsmarktservice gehört auch die Förderung der Wiederbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen. Die regionale Geschäftsstelle hat gesundheitlich beeinträchtigte Personen, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, tunlichst binnen acht Wochen geeignete Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen anzubieten (§ 29 Abs. 4 und § 38a letzter Satz AMSG treten mit 1.1.2014 in Kraft).

Im Rahmen der Erhöhung des AMSG-Förderungsbudgets wurden daher zusätzliche Mittel für gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer/innen zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe
Ungelernte und angelernte Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen, gleichgültig ob arbeitslos oder beschäftigt.

Förderbare Ausbildungen
Alle Arten von Ausbildungen, die zu einem anerkannten Lehrabschluss oder zu einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule führen

Codierung und Monitoring
Für das Monitoring des Programms wurde im Rahmen des DWH ein „AUF"-Würfel und einStandard-Report bereitgestellt.

SP AUF
Dazu sind entweder in der Applikation BAS IF die Förderfälle (BEMO; LST) oder in der Applikation BAS TF (BMNQ; BFAQ; AST, BBE) die „Aufstieg"-Maßnahmen durch Codierung mit dem **Sonderprogramm „Aufstieg" (AUF)** zu erfassen.

SP AUFH
Für Einzelfälle im Sinne der „Härteklausel" (Seite Zielgruppe) steht im BAS IF das **Sonderprogramm „Aufstieg Härtefall" (AUFH)** zur Verfügung.

Das Programm wurde teilweise in einzelnen Bundesländern fortgesetzt und andernteils in das Regelangebot integriert.

24.3.1 Derzeit keine speziellen Programme für Menschen mit Behinderung

Derzeit (2021) ist ein stärkeres Engagement des Bundes für **nicht** arbeitsfähige Menschen in Diskussion. Dies kann auch Auswirkungen für die Leistungen des AMS haben – und möglicherweise zu neuen Angeboten bzw. Anpassung bestehender Angebote kommen.

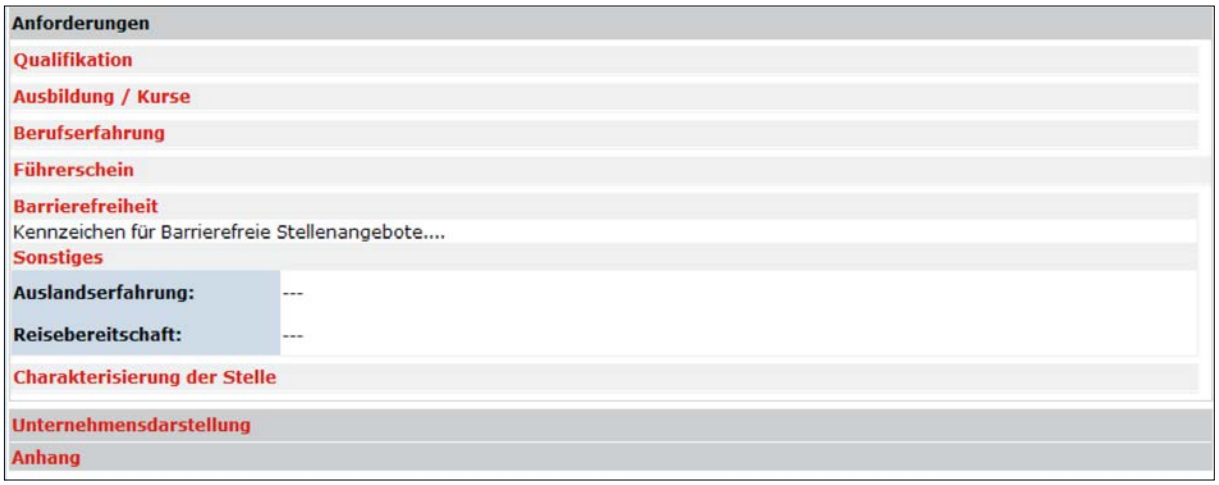
© FOTOLIA.COM

25 Selbstbedienungsangebote des AMS

25.1 eJob-Room

Bietet ein Unternehmen einen barrierefreien Arbeitsplatz, kann dies nun in einem Extrafeld beschrieben werden. Bei den Stellenangeboten wurde ein weiteres Kapitel „Barrierefreiheit" eingefügt. Nach Anklicken wird ein Textfeld mit folgendem Informationstext angezeigt: „Beschreiben Sie bitte genauer die Eigenschaften (Ausstattung, Tätigkeit, etc.) des Stellenangebots, die die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes gewährleisten".

Das Unternehmen kann hier den Arbeitsplatz zusätzlich im Hinblick auf Barrierefreiheit beschreiben.



25.2 eAMS Konto

Besonders für Menschen mit Problemen bei der Fortbewegung bzw. einer Gehbehinderung bietet sich das eAMS Konto an.

25.3 Videoberatung

Das Videoberatungsgespräch kann sowohl für das Erstgespräche als auch für Folgetermine verwendet werden, da persönliche Vorsprachen nur eingeschränkt möglich sind. Ein Termin mit Videoberatung soll für ein ausführliches Gespräch (zumindest 15 Minuten) genutzt werden (z. B. Erstgespräch, Datenerhebung, Abklärung von Hemmnissen, Kursbesprechungen, Beratungen mit Gebärdendolmetscher_innen, Teamberatungen usw.). Zu beachten gilt allerdings, dass zwischen der Terminvereinbarung und der Durchführung ein möglichst kurzer Zeitraum gewählt wird (empfehlenswert sind maximal 3 Wochen).

Die Videoberatung findet über WebEx statt. Seit der Herbstrelease 2021 gibt es im TVS den Code „V". Eine ausführliche Anleitung zur Durchführung der Videoberatung gibt es im Intranet :

https://intranet.ams.or.at/0/sfa/bvs/bk/Konzept_Projekt%20Videoberatung%20im%20AMS.pdf

26 „REHA“ Beratung im AMS

© FOTOLIA.COM

Die Abwicklung der Betreuung der Kund_innen im Rahmen des KP „Arbeitskräfte unterstützen“ und die Dienstleistungen dieses Kernprozesses sind in der Richtlinie „Arbeitskräfte unterstützen“ festgelegt und müssen eingehalten werden.

Die Mehrzahl der Dienstleistungen des AMS ist auf die **Vermittlung** von Arbeitsuchenden und die Besetzung von offenen Stellen **im Sinne einer Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage** ausgerichtet. Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist oftmals ein Prozess aus mehreren Teilschritten, besonders bei der Zielgruppe „Menschen mit Behinderungen.“

Diese Teilschritte zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt beginnen bereits bei den ersten Prozessschritten wie „Erstkontakt“, „Auftragsabklärung“ und „Vereinbarungen treffen“.

Es ist besonders wichtig, bereits zu Anfang der Beziehung AMS Berater_in – Kunde_in durch gezielte Fragestellungen und nachvollziehbare Dokumentation im PST die Basis für eine erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Besonders bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen bedarf es oftmals gezielter Fragestellungen und vor allem des Schaffens einer Vertrauensbasis, um die erforderlichen Informationen zu erhalten.

(Siehe: *https://intranet.ams.or.at/0/sfa/index.htm*, besonders *6-Phasen-Modell der kunden/innenorientierten Gesprächsführung*)

26.1 Erstkontakt

Den meisten Menschen fällt es schwer, einem völlig fremden Menschen seine_ihre persönliche Situation zu erzählen, vor allem, wenn einem nicht klar ist, wozu die Fragen und Daten benützt werden. Noch dazu kommen oftmals Vorurteile gegenüber Behörden, Erzählungen von Bekannten, „peinlich sein“ und Angst vor dem Unbekannten, die Kund_innen abhalten, zu viel von sich preis zu geben. Gerade, wenn es darum geht, gesundheitliche Details herauszufinden und zu besprechen, ist die Rolle des_der Berater_in sehr wichtig und für den weiteren Betreuungsablauf ausschlaggebend.

Nützen Sie Hilfsmittel, die bereits zur Verfügung stehen. Zum Beispiel:

- Mit der Broschüre „Jobcheck“ (unter Vorbereitung auf das Beratungsgespräch *https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/beratung-im-ams*) kann sich der_die Kund_in auf das Beratungsgespräch vorbereiten. Die Vorteile sind, dass der_die Kund_in weiß, was gefragt werden wird. Für die Beratung haben Sie den Vorteil, dass der_die Kund_in einen ausgefüllten Bogen mitbringt, wo die Antworten in die EDV Applikation eingegeben werden können. Idealerweise erhält der_die Kunde_in den Jobcheck bereits bei einer Neuanmeldung oder kann diesen z. B. während der Wartezeit ausfüllen.
- Sehen Sie als Berater_in zum Beispiel, dass das letzte Dienstverhältnis durch längere Krankenstände unterbrochen war bzw. der_die Kund_in ausgesteuert wurde, dann sprechen Sie diesen Umstand sofort an. Finden Sie heraus, was der Grund für die Krankenstände war und dokumentieren Sie diese. Lassen Sie sich Befunde vorlegen und veranlassen Sie gegebenenfalls eine Prüfung nach §8 AlVG. Auch bringt eine rasche Überstellung in die BZ bzw. zum_r REHA Berater_in Vorteile, da auf Vermittlungseinschränkungen schnell reagiert werden kann.
- Möchte der_die Kund_in nicht mehr im zuletzt ausgeübten Beruf arbeiten, dann fragen Sie genau nach den Gründen. Reagieren Sie auf gesundheitliche Einschränkungen und überlegen Sie gemeinsam berufliche Alternativen. Nützen Sie dazu die erweiterte Suche im BIS, um anhand

vorhandener Kompetenzen ähnliche Berufsprofile zu finden, wo diese Kompetenzen auch relevant sind. Die Suche kann über den PST aufgerufen und gespeichert werden. Ein Link zum eJob-Room zeigt die offenen Stellen.

- Erzählt ein_e Kund_in, dass er_sie um BU-/I-Pension einreichen möchte, dann versuchen Sie die genauen Gründe zu erfragen und dokumentieren sie diese. Versuchen Sie auch so gut Sie sich auskennen, über die Vor- und Nachteile dieses Schrittes zu informieren. Wenn Sie die Möglichkeit haben, überstellen Sie sofort in die Beratungszone oder ziehen Sie eine_n Experten_in bei. Oftmals verzögert eine BU-/I- Pensionseinreichung den Betreuungsverlauf, weil es zu keiner Pensionsgewährung gekommen ist. Nutzen Sie auch gleich die Möglichkeit der Zuweisung zum Kompetenzzentrum Begutachtung („Kompetenzzentrum Begutachtung“ – vormals: Gesundheitsstraße).
- Berichtet ein_e Kund_in über arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme (z. B. Allergie) oder einen Arbeitsunfall, dann weisen Sie auf die Beratung der AUVA hin. Das kann Zeit und Geld sparen.

Gesundheitliche Einschränkungen bedeuten nicht gleich, dass ein_e Kund_in zur „REHA Beratung“ gehört. Allerdings bedarf es eines raschen Einschätzens der Situation und Fachkenntnis, wenn eine berufliche REHA notwendig ist, damit wertvolle Zeit gespart werden kann.

Bei Menschen mit Behinderung und/oder gesundheitlichen Einschränkungen (Code „A“) ist es besonders wichtig festzulegen und zu dokumentieren, wieweit die Einschränkungen Auswirkungen auf die Vermittlungsmöglichkeiten bzw. konkret auf einen Arbeitsplatz haben.

Es kann einerseits sein, dass ein_e Kund_in mit Behinderung keine zusätzlichen Hilfsmittel braucht bis hin zu einer gesamten Arbeitsplatzausstattung und/oder einer Arbeitsassistenz. Natürlich muss auch das Bundesbehindertengleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetz berücksichtigt werden und damit darf ein_e Behinderte_r nicht von der Vermittlung von Stellen am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden.

Gerade hier ist der_die Berater_in besonders gefordert und muss über eine hohe fachliche Kompetenz verfügen.

Eine anerkannte Behinderung muss im PST Feld „Begünstigung“ eingetragen werden.

Für Personen, die nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEINSTG) und/oder Opferfürsorgegesetz (OFG) begünstigt sind, ist ein „I“ einzutragen. Liegt eine Begünstigung nach Landesbehindertengesetzen vor, dann ist ein „L“ einzutragen. Für Personen mit Behindertenpass (ab 50% Erwerbsminderung ohne Bescheid) ist ein “P“ einzutragen.

„Code A“
Behinderungen (physisch, psychisch, geistig oder Sinnesfunktionen), die durch ärztliche Gutachten belegt sind und besondere Hilfestellung bei der Vermittlung benötigen oder eine eingeschränkte Berufsmöglichkeit vorhanden ist, sind mit dem Code „A“ (Sonst vom AMS erfasste behinderte Personen) zu versehen. Der Code „A“ ist nur einzutragen, wenn keine Begünstigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEINSTG) und/oder Opferfürsorgegesetz (OFG) (Code „I“) oder nach Landesbehindertengesetzen (Code „L“) vorliegt.

Eine ausführliche Beschreibung dazu findet sich im *Kapitel 17*.

26.2 Vermittlung auf einen Arbeitsplatz/Matching

Die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz ist gleich wie bei allen anderen Personengruppen durchzuführen und besonders auf Passgenauigkeit zu achten.

Behinderte Menschen sind Vielfachdiskriminierungen ausgesetzt, besonders, wenn es sich um eine sichtbare Behinderung handelt. Aber auch schon der Besitz eines Bescheides über eine Erwerbsminderung von über 50% ist noch immer ein Grund für viele Dienstgeber_innen, dass sie diesen Personen mit Vorurteilen begegnen und ein Dienstverhältnis zu finden daher massiv erschwert wird.

Besonders wichtig bei der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz bei dieser Zielgruppe ist aber zusätzlich, dass

- **Der Arbeitsplatz/die Umgebung möglichst genau bekannt ist**
- **Der Anfahrtsweg gegebenenfalls behindertengerecht zurückzulegen ist**
- **Eine Arbeitsplatzadaptierung möglich wäre**
- **Gegebenenfalls die SfU Kollegen_innen über Arbeitsplatzförderungen, Lohnkostenförderungen usw. Auskunft geben können**
- **Das Unternehmen und die Kolleg_innen der Einstellung eines behinderten Menschen gegenüber aufgeschlossen sind (Arbeitsassistenzen unterstützen dabei)**
- **AMS Förderungen bekannt sind und angeboten werden**
- **Die Qualifikationen passen**
- **Die geforderte Arbeitszeit und die Anforderungen der Tätigkeit passen**
- **Keine gesundheitliche Verschlechterung aufgrund der Tätigkeit anzunehmen sind**

Besonders gefordert ist auch das SfU

Die Unterstützung sozialer und kultureller Aktivitäten innerhalb und außerhalb des Betriebes stärkt die Motivation der Mitarbeiter_innen und hebt das Image. Eine sehr konkrete Aktivität ist die Beschäftigung behinderter Menschen. Die Produktivität und die Einsatzmöglichkeiten von behinderten Menschen konnten in den letzten Jahren durch technische Arbeitshilfen sowie die Serviceleistungen der Arbeitsassistenz beträchtlich angehoben werden.

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

- **Soziale Verantwortung und gesellschaftspolitischer Auftrag**
- **Imageverbesserung des Betriebes und Gewinn an Attraktivität für neuen Kunden_innenkreis**
- **Positive Wahrnehmung Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit**
- **Gewinn motivierter, qualifizierter und engagierter Mitarbeiter_innen**
- **Verbesserung der sozialen Kompetenzen im gesamten Unternehmen**
- **Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen**
- **Finanzielle Förderungen (durch Bundessozialamt, AMS, Länder, Sozialversicherungsträger etc.)**
- **Professionelle und kostenlose Vorauswahl Ihres Personals (Unternehmerservice)**
- **Möglicher Entfall der Ausgleichstaxe**

Eine Behinderung bedeutet nicht automatisch eine Erwerbsminderung oder gar eine intellektuelle

Einschränkung. Menschen mit „sichtbaren“ Behinderungen sehen sich vielen Vorurteilen Ihnen gegenüber ausgesetzt, z. B., dass ein Rollstuhl auch gleichzeitig bedeutet, dass eine intellektuelle Arbeitsminderung vorliegt. Dies ist nicht der Fall! Gerade hier ist auch das SfU bei der Auswahl von Bewerber_innen gefragt.

Auf dieser Website finden Sie über 100 Praxisbeispiele einer gelungenen Integration von Menschen mit Behinderung(en):

Best Practice Beispiele

Miteinander reden/Vertrauensbasis aufbauen – Weg von Defizitorientierung hin zu Ressourcenorientierung:

Für viele Berater_innen mag dieser Punkt vielleicht ungewöhnlich klingen, weil es für Sie selbstverständlich ist. In vielen Unterlagen zum Thema „Beratung“ nimmt der Punkt des Aufbaus eines Vertrauensverhältnisses zwischen beratender Person und Kund_in einen wichtigen Stellenwert ein.

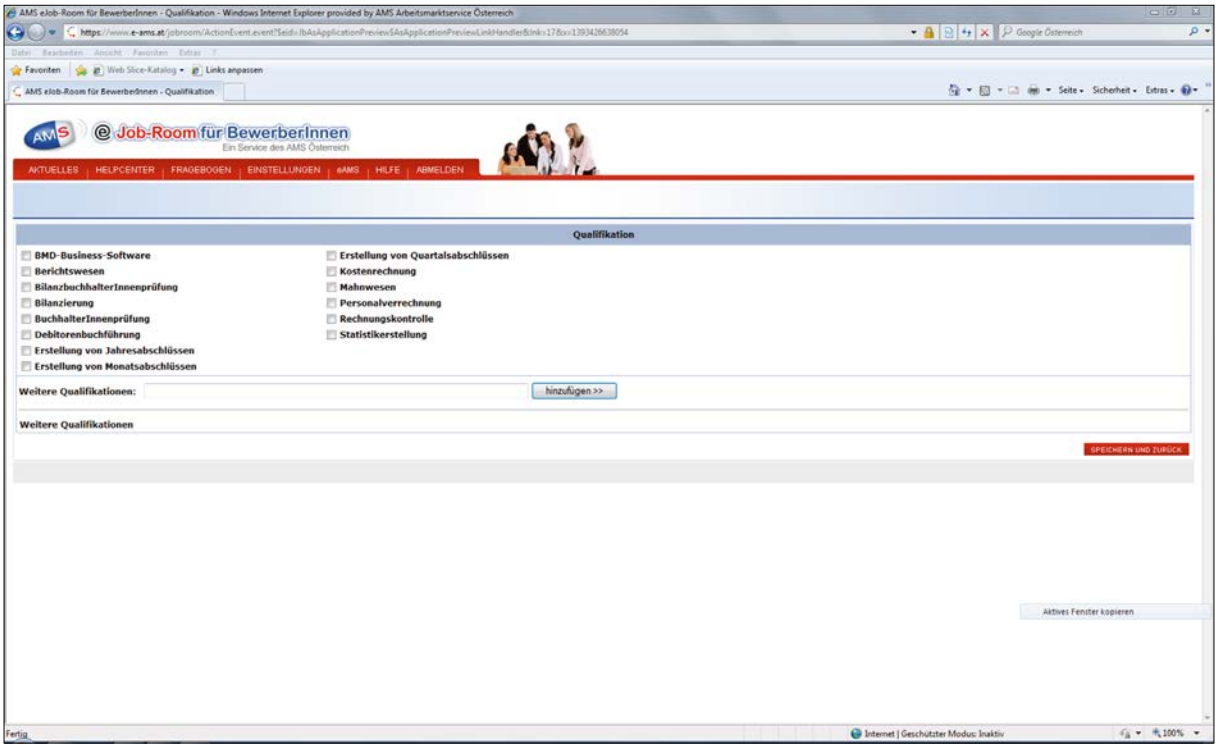
Wertschätzender Umgang miteinander: Es muss nicht extra erklärt werden, dass ein wertschätzender Umgang miteinander zu besseren Ergebnissen führt. Natürlich ist damit nicht gemeint, dass Sie als Berater_in sich alles gefallen lassen müssen. Hier sind beide Seiten beim Aufbau einer Geschäftsbeziehung gefragt. Wenn Ihnen von Seiten des_der Kunden_in keine Wertschätzung entgegengebracht wird, dann sprechen Sie es an. Um zumindest die beste Basis einer guten Beziehung zu erlangen, genügt es schon zum Beispiel jemanden mit Namen anzusprechen, einen Platz anzubieten, nachzufragen und beim Sprechen Blickkontakt zu halten.

Vielleicht denken Sie sich jetzt, dass diese Dinge doch selbstverständlich sind. Vergessen Sie aber bitte nicht, dass Sie zum Beispiel oft abgelenkt werden: es kommt zum Beispiel ein_e Kolleg_in und fragt etwas, das Telefon läutet, sie tippen noch etwas in den Computer und der_die Kunde/in öffnet bereits die Tür. In dem Fall genügt ein kurzer Blickkontakt mit Erklärung, um den Kontakt mit dem_der Kunden_in zu halten. Es ist leider in den meisten Fällen wirklich so, dass wenn die Vertrauensbasis gestört ist, dann gibt es in weiterer Folge Probleme in der Zusammenarbeit.

Gerade bei Menschen mit Behinderung ist auf diese Dinge besonders zu achten. Denken Sie bitte daran, dass Sie bei einem Menschen mit Hörbehinderung nicht den_die Gebärdendolmetscher_in ansprechen, sondern halten Sie Blickkontakt mit Ihrem_r Kunden_in. Der_die Dolmetscher_in ist nicht Ihr Ansprechpartner_in, sondern „nur“ Übersetzer_in.

Erkunden Sie nicht nur Defizite oder Probleme bei der Arbeitsuche. Sprechen Sie aktiv Ausbildungen, Qualifikationen und Möglichkeiten an. Ermuntern Sie ihren_r Kunden_in im eJob-Room eine Bewerbung zu erstellen. Hier gibt es bereits die Möglichkeit zusätzliche Qualifikationen anzugeben.

Zum Beispiel „Buchhalter_in“



Für Kund_innen mit Smartphones bietet „Alle Jobs“ die Möglichkeit mehrere Suchprofile zu speichern und mittels push-Nachrichten über neue Stellenangeobte informiert zu werden.

26.2.1 Nutzen der Möglichkeiten des BIS-Kompetenzen für die Jobsuche

Im BIS gibt es auch eine erweiterte Suche mit der anhand von Kompetenzen erweiterte bzw. alternative Berufsprofile gefunden werden können. Diese Suche funktioniert nach zu Berufen zugeordneten Kompetenzen und als Ergebnis erhält man alle Berufe in denen diese Kompetenzen gefragt sind. Ein Matching ist daher unabhängig von den im ADG angeführten Schlüsselwörtern möglich.

Mit der erweiterten Suche können sogar die Kund_innen einbezogen werden.

Siehe dazu *Kapitel 6.2.1*.

26.3 Vereinbarungen treffen und einhalten

Die Betreuungsvereinbarung hat den Zweck, dass das AMS gemeinsam mit dem_der Kund_in die nächsten Schritte plant und vereinbart. Als AMS Berater/in haben Sie auch die Rolle eines Coaches wie die Integration in den Arbeitsmarkt verwirklicht werden kann. Als Coach geben Sie Tipps und eine Linie vor, wie dieses Ziel erreicht werden kann. Die Umsetzung liegt in der

Verantwortung der jeweiligen Person. Die Betreuungsvereinbarung ist ein Hilfsmittel zur Dokumentation und dient auch der Nachvollziehbarkeit der Vereinbarungen. Es ist wie Vertrag, den beide Partner vereinbaren und sich auch daranhalten.

Gerade im REHA Bereich haben die Menschen mehr Diskriminierungen und Rücksichtslosigkeiten erlebt und die Arbeitsuche erweist sich oftmals als schwierig. Viele Kunden_innen begegnen Behörden mit Misstrauen. Erklären Sie Bedeutung der Betreuungsvereinbarung und erstellen Sie diese gemeinsam mit dem_der Kund_in. Halten Sie sich an die Vereinbarungen und geben Sie dem Kunden_in das Dokument auf jeden Fall mit. Besprechen Sie das ausgedruckte Dokument beim nächsten Termin gemeinsam durch. Der_die Kunde_in hat damit selbst etwas in der Hand, das ihm/ihr Sicherheit gibt.

26.4 REHA Beratung braucht Zeit

Im Idealfall gibt es in jeder RGS eine_n „REHA Berater_in“, der_die sich auf genügend Zeit für seine_ihre Kund_in nehmen kann. Das hat auch Sinn, denn eine gute Beratung braucht immer Zeit, besonders für diese Zielgruppe. Einerseits muss sich jede_r Berater_in an die Vorgaben wie zum Beispiel Zielerreichung, Terminvorgaben, Sanktionen usw. halten andererseits erfordert diese Zielgruppe aber oftmals ein höheres Einfühlungsvermögen, mehr Zeit, mehr Förderbudget usw., um zeitgerecht und effizient den korrekten Kunden/innen Bedarf zu erkennen

Wissen teilen
Beziehen Sie möglich viele Kollegen_innen in ihr Wissen ein. Schaffen Sie sich dadurch die Möglichkeit, einmal auch eine Auszeit nehmen zu können und Sie tragen auch dazu bei Vorurteile zu beseitigen.

26.5 Persönliche Anforderungen

Haben Sie sich je überlegt, in die „REHA Beratung“ zu wechseln? Erfahrungsgemäß verfügen Berater_innen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten über

- **Wertschätzung**
- **Empathie und Abgrenzung**
- **Überdurchschnittliches Fachwissen**
- **Neutrale Haltung/keine Vorurteile**
- **Keine Angst vorm „Anderssein“**
- **Kein Schubladendenken**
- **Einen überdurchschnittlichen Weiterbildungswillen**
- **Kommunikationsfähigkeit (einerseits Kunden/innen anderseits intern z. B. SfU)**
- **Können Netzwerke erschließen**
- **Hohe Motivationsfähigkeit**
- **Zuhören können/“über den Tellerrand denken“, welche Arbeitsplätze möglich sind**
- **Weg von Defizitorientierung**

26.6 Weiterbildung

Gerade die Arbeit als REHA Berater/in erfordert einerseits ein umfassendes zusätzliches Wissen für die Beratung aber auch Kommunikationstechniken und Wissen über Erkrankungen usw. REHA Berater_innen sollen die Möglichkeit haben, laufend an Weiterbildungsangeboten in verschiedenster Form teilnehmen zu können. Auch Supervision und/oder Coaching kann sehr hilfreich sein. Nutzen Sie daher die Weiterbildungs- und Coachingangebote des AMS.

26.6.1 Überregional-Grundausbildung für zukünftige REHA Berater_innen

Überregional wurde eine Grundausbildung für zukünftige REHA Berater_innen angeboten. Ein überarbeitetes Programm wird voraussichtlich Ende 2022 wieder angeboten werden.

Modul 1: Grundlagen der beruflichen Rehabilitation

- Funktionale Medizin – Behinderung aus Arbeitsmedizinischer Sicht > der Schwerpunkt liegt bei der Beschreibung der funktionalen Auswirkungen der Erkrankung(en) in Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit
- Rechtliche Grundlagen sowie Richtlinien und Förderkriterien für Maßnahmen der beruflichen und sozialen Rehabilitation der einzelnen Rehabilitationsträger
- BBRZ im Überblick sowie einzelne Dienstleistungen in Hinblick spezieller Zielgruppen spezifischer Fragestellungen bzw. individuellem Bedarfs
- Systempartnerschaft BBRZ <> AMS <> Sozialversicherungen, Rahmenvereinbarung

Modul 2: Kund_innengespräch mit Struktur

- Erhebung der für die Vermittlung und den weiteren Betreuungsverlauf relevanten Tätigkeiten und Daten in einem strukturiert geführten Gespräch.
- Die Teilnehmer/innen lernen die Entwicklung eines strukturierten Erstgesprächs (Gesprächsverlauf entlang eines Rasters, Festlegung von Standardabläufen) inkl. Ergebnissicherung.
- Das strukturierte Erst- und bei Bedarf Zweitgespräch (Gesprächsleitfaden mit Grundstruktur, thematischen Erläuterungen und tlw. ausformulierten Fragen) soll einen zeitlichen Rahmen von 30 bis 60 Minuten (erster und nach Bedarf zweiter Termin) ausfüllen.
- Das Erstgespräch ist ein entscheidender Faktor für den Vermittlungserfolg. Sowohl im psychotherapeutischen als auch im medizinischen Bereich – aber auch beispielsweise im Verkauf – wird auf diese erste Kontaktaufnahme besonderes Augenmerk gelegt – hier findet einerseits der Beziehungsaufbau statt und andererseits ist dies die Gelegenheit, die psychosozialen Rahmenbedingungen, Wünsche, Kompetenzen, Vorerfahrungen und Vorstellungen aber auch – im Idealfall – die Befürchtungen des_r Kund_in zu erfahren und passgenau die entsprechenden Angebote aus dem vielfältigen Portfolio auszuwählen.
- Ziel ist, die Angst bzw. Vorurteile und Vorbehalte zu reduzieren und zu einer kooperativen Haltung auf beiden Seiten beizutragen. Dieser Prozess verläuft daher im Idealfall in einer offenen Atmosphäre. Um diese herzustellen, ist es wesentlich, kund_innenorientiert vorzugehen, d.h. die Person und die optimale Kooperation stehen im Mittelpunkt.

Modul 3: Fachliche Grundlagen

- In diesem Modul geht es um die fachlichen Aspekte der Vermittlung, Betreuung und Beratung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen und Möglichkeiten wird an der Entwicklung individuelle Lösungsstrategien zu kreieren, gearbeitet und die Zusammenarbeit mit internen und externen Einrichtungen und Kostenträgern besprochen.

- **Was bedeutet eine Berufliche Rehabilitation und wie wird diese in der Praxis durchgeführt und begleitet? In diesem Modul werden entsprechende fachspezifische Filme und Unterlagen gezeigt und verwendet.**

Die Aufzählung ist eine Basis und der Lehrgang wird noch verfeinert und im ABIS angeboten werden. 2023 ist wieder eine überregionale REHA Berater_innen Tagung vorgesehen.

26.6.2 Sensibilisierung im Rahmen der Fachmodule in der GSA

Das bisherige Seminar „Diversität in der Beratung“ wird teilweise ersetzt von einem Sensibilisierungsteil im Rahmen des Fachmoduls „Menschen mit Behinderungen“

Ein Seminar zu „Inklusion. Potentiale schaffen und Barrieren überwinden“ wird 2022 in der überregionalen Weiterbildung angeboten.

26.6.3 REHA-Kongress

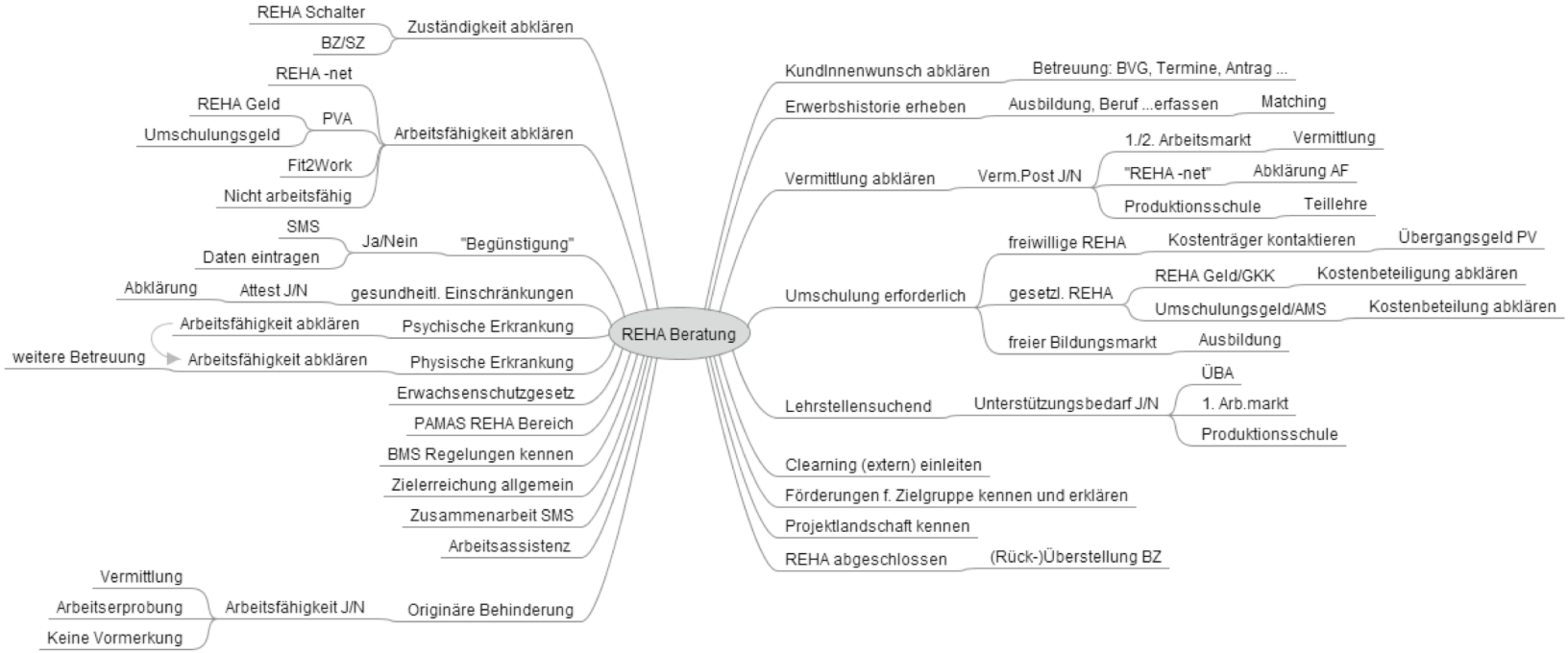
Alle 4 bis 5 Jahre wird ein österreichweiter REHA-Kongress angeboten.

Siehe: *https://intranet.ams.or.at/0/sfa/bvs/besondere_pers/reha_kongress.htm*

26.6.4 Regionale Fortbildungsangebote

In den Bundesländern werden regional spezifische Weiterbildungen angeboten.

In dieser Mind Map ist ein Überblick über das erforderliche Wissen einer REHA Beratung dargestellt.



Im Webbrowser *Kurse REHA* werden laufend eLearnings zum Thema REHA erstellt und veröffentlicht.

© FOTOLIA.COM



Arbeitsmarktservice