

BEHINDERUNG ALS EINSTELLUNGSSACHE

Informationen für Unternehmen



BUNDESSOZIALAMT

**Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,
sehr geehrte Dienstgeberinnen und Dienstgeber!**

Immer mehr Unternehmen erkennen und schätzen die Leistungen von MitarbeiterInnen mit Behinderung. Sie haben sich für eine berufliche Integration von Menschen mit Behinderung entschieden und sich mit diesem vielfältigen Thema befasst. Vielfältig, weil sie Menschen in verschiedenen Lebensphasen und Berufen mit unterschiedlichen Behinderungen beziehungsweise Erkrankungen, aber auch mit individuellen Fähigkeiten, begegnen. Dieser Vielfältigkeit tragen zahlreiche Förderungsmaßnahmen Rechnung, die Unternehmen bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen können. Die öffentliche Hand erbringt umfangreiche Leistungen durch unterschiedliche Organisationen und AnbieterInnen, um Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung von Fragen zum Thema Arbeit und Behinderung kompetent und effizient zu unterstützen. Bei konkreten Anliegen, vor und während der Beschäftigung eines Mitarbeiters/einer MitarbeiterIn mit Behinderung, werden Sie rasch und unbürokratisch unterstützt, um eine individuelle Lösung zu finden.

Als Landesstelle Wien des Bundessozialamtes wollen wir Ihnen gerne ein Angebot in mehrfacher Hinsicht machen:

- Wir stellen Ihnen in dieser Publikation die wesentlichen rechtlichen Bestimmungen und unsere Förderleistungen im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung vor, und nennen Ihnen Ihre kompetenten AnsprechpartnerInnen für das Bundesland Wien.

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundessozialamt, 1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Gestaltung, Satz, Litho:
WillYS Werbeproduktionen, 2700 Wr. Neustadt,
Wiener Straße 115/1.2.H, www.werbeproduktionen.com
Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH

- Wir stehen Ihnen als Ansprechstelle zum Thema berufliche Integration zur Verfügung, und unterstützen Sie bei Ihren Anliegen und Fragen in konkreten Einzelfällen durch Beratung aufgrund unserer langjährigen Erfahrung. Wir freuen uns, Ihnen auf diesem Weg „Behinderung als Einstellungssache“ näher zu bringen, und unterstützen Sie gerne dabei, Menschen mit Behinderung in Ihr Unternehmen aufzunehmen, um damit allen Beteiligten neue Möglichkeiten zu eröffnen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Erfolg, und freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme,

Dr.in Andrea Schmon
Landesstellenleiterin Wien und
Dieter Chmiel
Abteilungsleiter Service für Unternehmen, Wien
Bundessozialamt, Landesstelle Wien
Babenbergerstraße 5
1010 Wien
E-Mail: dieter.chmiel@basb.gv.at
Tel.: 01/58831DW 2238
Fax: 01/58831 DW 82238

Gleichstellung

Menschen mit Behinderung sind gleich wie Menschen ohne Behinderung zu behandeln. Das gilt entsprechend auch für die Arbeitswelt und wird durch das Behinderteneinstellungsgesetz vorgeschrieben.

Näheres Seiten 7 und 19

Begünstigte Behinderung

Als begünstigt behindert gelten Personen mit einer Behinderung von mindestens 50 % mit österreichischer oder EWR-Staatsbürgerschaft, Nachweis des Flüchtlingsstatus oder über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt (EG)“ oder „Daueraufenthalt – FamilienangehörigeR“ und einem vom Bundessozialamt ausgestellten „Feststellungsbescheid“. Unternehmen erhalten bei Einstellung von begünstigten Behinderten entsprechende Abgaben- und Steuervorteile sowie Förderungen. Näheres Seite 10

Förderungen Unternehmen

stehen für MitarbeiterInnen mit Behinderung zahlreiche Förderungen zur Verfügung. Dazu zählen unter anderem Förderungen für Lohnkosten, behinderungsgerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen oder zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Näheres Seite 12

Kündigungsschutz

Ein Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte tritt in der Regel erst nach Ablauf von 4 Jahren in einem neuen Dienstverhältnis in Kraft. Näheres Seite 29

Ist der Kündigungsschutz wirksam, muss vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses beim Bundessozialamt eingeholt werden. Dieser hat der Kündigung in den im Gesetz genau definierten Fällen jedenfalls zuzustimmen, ansonsten eine Interessensabwägung zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn vorzunehmen.

Beratung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung

Bundessozialamt Tel.: 01/58831

Landesstelle Wien

Babenbergerstraße 5

1010 Wien

Dieter Chmiel DW 2238

Johannes Weißhappel DW 2433

Einstellung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung

AMS Wien Tel.: 01/878-71

siehe Seite 11

Gleichstellung in der Arbeitswelt/ Diskriminierung von Menschen mit Behinderung

SchlichtungsreferentInnen des Bundessozialamts Tel. 01/58831

Mag. Rudolf Brauneis DW 2390

Mag.a Corina Heinreichsberger DW 2278

Manuela Pecl-Neiber DW 2381

Kündigung von Menschen mit Behinderung

KündigungsreferentInnen des Bundessozialamts Tel. 01/58831

Mag. Rudolf Brauneis DW 2390

Mag.a Corina Heinreichsberger DW 2278

Franz Hiess DW 2246

Manuela Pecl-Neiber DW 2381

Ausgleichstaxe

Bundessozialamt Tel.: 01/58831

Monika Arzt DW 2140

Mag.a Claudia Rieser DW 2386

Behinderung als Einstellungssache

Behinderungen sind sehr individuell. Seien es rein körperliche Einschränkungen, verminderte Sinneswahrnehmungen durch Seh- oder Hörbehinderungen, Lernbehinderungen, intellektuelle Einschränkungen oder Erkrankungen. Entsprechend individuell gestalten Menschen mit Behinderung ihr Leben. Dank neuer Berufsbilder, Computerarbeitsplätze oder technischer Hilfsmittel können heute mehr Menschen mit Behinderung aktiv am Berufsleben teilnehmen und ihren Teil zum Unternehmenserfolg beitragen. Zahlreiche MitarbeiterInnen mit Behinderung erbringen bereits für Unternehmen mindestens dieselbe Arbeitsleistung wie ihre KollegInnen ohne Behinderung, oder arbeiten zuverlässig und sorgfältig in ihrem speziellen Aufgabenbereich. Erfahrungen zeigen, dass MitarbeiterInnen mit Behinderung Teams und Unternehmen bereichern können. Vor allem dann, wenn nach dem Kennenlernen schnell etwaige erste Unsicherheiten und „Berührungsängste“ abgebaut sind, und schließlich der Mensch und nicht (mehr) die Behinderung im Mittelpunkt steht.

Gleichstellung – Der Mensch zählt Das Behinderteneinstellungsgesetz schreibt seit 1.1.2006 vor, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung unter anderem bei Personalaufnahmen nicht diskriminiert werden dürfen. Sie sind Menschen ohne Behinderung gleichzustellen. Die Angabe einer Behinderung bei einer Bewerbung darf zum Beispiel kein Grund sein, den/die BewerberIn nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Bitte achten Sie daher bereits bei etwaigen Inseraten im Internet, als auch beim Bewerbungsgespräch, auf eine barrierefreie Zugänglichkeit. Der Gleichstellung unterliegt ebenso die Entlohnung. Ein Mensch darf aufgrund seiner Behinderung nicht weniger verdienen als ein Mensch ohne Behinderung in der gleichen Situation. Im gleichen Maße wie ihren KollegInnen sind auch Einschulung und Weiterbildung MitarbeiterInnen mit Behinderung zu

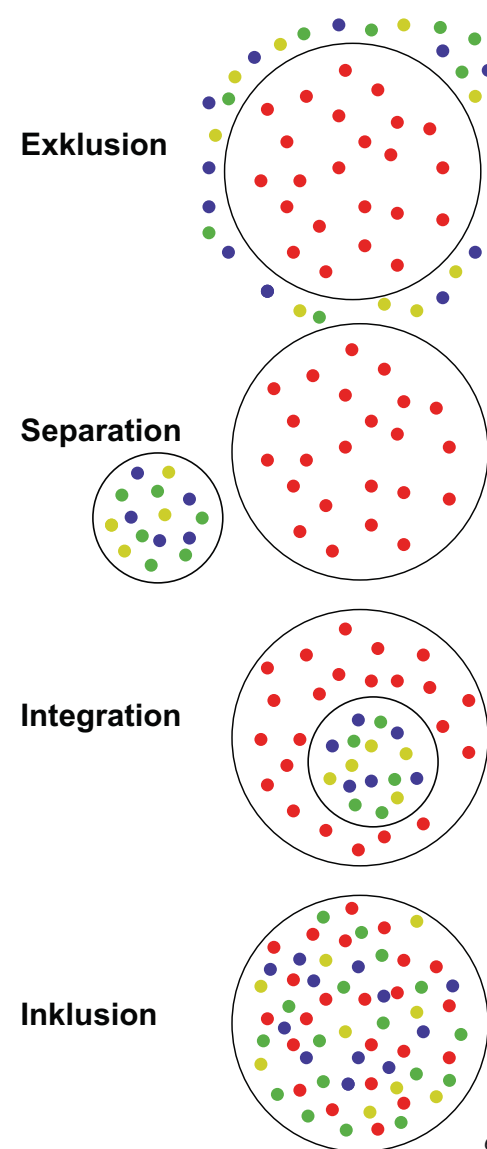
UN-Konvention

Am 13. Dezember 2006 beschlossen die Vereinten Nationen die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum Schutz und zur Stärkung der Rechte und Möglichkeiten der weltweit auf 650 Millionen geschätzten Zahl von Menschen mit Behinderung. Jene Länder, welche die Konvention unterzeichnen, verpflichten sich, diese in nationales Recht umzusetzen und bestehende Gesetze anzupassen. Im Übereinkommen werden unter anderem

- gleiche Rechte in Bildung, Arbeitswelt, kulturellem Leben,
- das Recht an eigenem und ererbtem Besitz,
- das Verbot der Diskriminierung in der Ehe,
- das Recht auf Kinder in Verbindung mit dem Verbot einer Sterilisation aufgrund einer Behinderung,
- das Verbot von Experimenten an Menschen mit Behinderung sowie
- Barrierefreiheit in einem umfassenden Sinn gefordert. Dazu gehört auch die Berücksichtigung der Entstehung neuartiger Barrieren durch den Fortschritt in Wissenschaft und Technik.

Österreich unterzeichnete das Übereinkommen und das Zusatzprotokoll am 30. März 2007. Am 26. Oktober 2008 wurde das Übereinkommen ratifiziert, und ist seit dem verbindlich.

Integration/Inklusion? Eine kurze Begriffsklärung



entnommen aus Wikipedia

Begünstigte Behinderte

Personen, die einen Feststellungsbescheid des Bundessozialamtes besitzen, gelten als begünstigt behindert, wenn sie einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen und EWR-StaatsbürgerInnen sind, Flüchtlingsstatus haben oder über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt (EG)“ oder „Daueraufenthalt – FamilienangehörigeR“ verfügen. Auf den Gesundheitszustand von begünstigten Behinderten ist besondere Rücksicht zu nehmen.

„Begünstigbare“ Personen

Personen, die zwar einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufweisen, aber keinen Feststellungsbescheid besitzen, sind begünstigbare Personen. Manche haben einen Behindertenpass, der aber – für sich allein genommen – nicht die gleichen Wirkungen wie ein Feststellungsbescheid hat.

Abgaben- und Steuer-Vorteile

Als UnternehmerIn entfallen für jede/n Ihrer begünstigten behinderten MitarbeiterInnen in Wien:

- Kommunalsteuer/U-Bahnsteuer
- DG-Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und
- Die im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetz auf „begünstigte behinderte Mitarbeiter“ entfallenden Teile der Lohn- und Gehaltssumme des kammerumlagenpflichtigen Betriebes. Sie sind bei der gem. § 122 Abs. 7 WKG durchzuführenden Berechnung der KU 2 nicht in Ansatz zu bringen.

Beschäftigte begünstigte Behinderte werden auf die Ausgleichstaxe angerechnet. Dadurch entfällt diese für das Unternehmen beziehungsweise sie verringert sich entsprechend.

Ausgleichstaxe

Alle DienstgeberInnen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen müssen auf je 25 DienstnehmerInnen eineN begünstigteN BehinderteN einstellen (§ 1 BEinstG).

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem/der DienstgeberIn vom Bundessozialamt alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben (§ 9 BEinstG).

Die Ausgleichstaxe beträgt im Jahr 2012 für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, monatlich € 232,-. Abweichend davon beträgt die Ausgleichstaxe für DienstgeberInnen, die 100 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, monatlich € 325,- und für DienstgeberInnen, die 400 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, für jede Person, die zu beschäftigen wäre, monatlich € 345,- (§ 9 Abs. 2 BEinstG). Eine jährliche Valorisierung wird durch das BMASK vorgenommen.

Insgesamt ergeben sich daraus für das Unternehmen monatliche Einsparungen von etwa

- € 200,- pro begünstigtem/r behinderten/r MitarbeiterIn durch Abgaben- und Steuer-Vorteile sowie (ab 25 DienstnehmerInnen)
- mindestens € 32,- pro begünstigtem/r behinderten/r MitarbeiterIn pro Monat durch Berücksichtigung bei der Ausgleichstaxe.

Förderungen für Ihr Unternehmen

Stellen Sie Menschen mit Behinderung ein, kann das Unternehmen Förderungen in Anspruch nehmen. Das gilt sowohl für die Einstellung von begünstigten Behinderten als auch für begünstigbare Personen. Spezielle Förderungen gibt es für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen/emotionalen Beeinträchtigungen. Bitte wenden Sie sich bei Fragen zur Förderbarkeit von Mitarbeiter/innen direkt an das Bundessozialamt. Grundsätzlich besteht auf die Gewährung einer Förderung kein Rechtsanspruch.

Bundessozialamt Tel.: 01/58831

Landesstelle Wien
Babenbergerstraße 5
1010 Wien

Dieter Chmiel DW 2238
Johannes Weißhappel DW 2433

Bei Jugendlichen bis zum 24. Lebensjahr:

Mario Jursitzky DW 2233
Sabine Knopf DW 2165

Achtung: Bei Aufnahme eines Menschen mit Behinderung ist seit 1.1.2012 ausnahmslos das AMS für die Erstförderung zuständig. Seitens des Bundessozialamtes kann im Anschluss an die AMS-Förderung bei Zutreffen der Voraussetzungen entweder Entgeltbeihilfe oder Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe beantragt/gewährt werden.

Lohnförderungen AMS Eingliederungsbeihilfe des AMS

Bei Einstellung eines vorher arbeitslosen Menschen mit Behinderung kann das AMS 66,7% der Bemessungsgrundlage, max. €~~5~~.000,- (in besonderen berücksichtigungswürdigen Fällen max. €~~7~~.000,-) fördern.

Die Bemessungsgrundlage setzt sich zusammen aus Bruttolohn (ohne Überstunden, Zulagen, Diäten, Provisionen,...) plus 50 % Zuschlag für Lohnnebenkosten.

Gewährt werden kann die Förderung bis zu 7 Monate, in Einzelfällen bis zu maximal einem Jahr.

Voraussetzungen

- Kontaktaufnahme vor Aufnahme des Dienstverhältnisses
- Mindestens kollektivvertragliche Entlohnung
- Die Arbeitszeit muss mindestens die Hälfte der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden betragen.

AMS Wien Tel.: 01/878 71

AMS Dresdner Straße für Arbeitsuchende der Bezirke 2/20
1200 Wien, Dresdner Straße 110
ams.dresdnerstrasse@ams.at

AMS Estepplatz für Arbeitsuchende der Bezirke 1/3/4
mit dem Fachzentrum Bank/Versicherung/
EDV/Immobilien
1030 Wien, Estepplatz 2
ams.estepplatz@ams.at

Vorteile & Förderungen

AMS Laxenburgerstraße für Arbeitsuchende des 10. Bezirks mit dem Fachzentrum Verkehr/Agrar/Nahrung/ Textil/Sachgüter

1110 Wien, Laxenburgerstraße 18
ams.laxenburgerstrasse@ams.at

AMS Hietzinger Kai für Arbeitsuchende der Bezirke 13/14 mit dem Fachzentrum Fremdenverkehr

1130 Wien, Hietzinger Kai 139
ams.hietzingerkai@ams.at

AMS Huttengasse für Arbeitsuchende der Bezirke 16/17/18 mit dem Fachzentrum Bauwesen

1160 Wien, Huttengasse 25
ams.huttengasse@ams.at

AMS Jugendliche für Arbeitsuchende unter 21 Jahren
Lehr- und Ausbildungsstellen werden ausschließlich vom

AMS Jugendliche betreut,
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b
ams.jugendliche@ams.at

AMS Prandaugasse Arbeitsuchende des 22. Bezirks mit dem Fachzentrum Persönliche Dienste

1220 Wien, Prandaugasse 58
ams.prandaugasse@ams.at

AMS Redergasse für Arbeitsuchende der Bezirke 5/6/7/8 mit dem Fachzentrum Einzelhandel

1050 Wien, Redergasse 1
ams.redergasse@ams.at

AMS Schloßhofer Straße für Arbeitsuchende des 21. Bezirks mit dem Fachzentrum

Großhandel/Werbung/Druck/Foto
1210 Wien, Schloßhofer Straße 16-18
ams.schlosshoferstrasse@ams.at

Vorteile & Förderungen

AMS Schönbrunner Straße für Arbeitsuchende der Bezirke 12/23 mit dem Fachzentrum Personalbereitstellung/ Berufliche Rehabilitation

1120 Wien, Schönbrunner Straße 247
ams.schoenbrunnerstrasse@ams.at

AMS Währinger Gürtel für Arbeitsuchende der Bezirke 9/19 mit dem Fachzentrum Gesundheit/Sozialwesen

1090 Wien, Währinger Gürtel 164
ams.waehringerguertel@ams.at

AMS Hauffgasse für Arbeitsuchende des 11. Bezirks mit dem Fachzentrum Recht/Beratung/Kultur

1110 Wien Hauffgasse 28
ams.hauffgasse@ams.at

AMS Johnstraße für Arbeitsuchende des 15. Bezirks mit dem Fachzentrum

Erziehung/Unterricht/öffentliche Verwaltung
1150 Wien Johnstraße 25
ams.johnstrasse@ams.at

Lohnförderungen Bundessozialamt

Entgeltbeihilfe

Voraussetzungen

- Beschäftigung eines/einer begünstigten Behinderten
- positiver Feststellungsbescheid des Bundessozialamtes
- Leistungsminderung des/der Dienstnehmers/in aufgrund der Behinderung

Vorteile & Förderungen

Eine Entgeltbeihilfe kann grundsätzlich erst für den Zeitraum ab einem Jahr nach Begründung des Dienstverhältnisses gewährt werden.

Zu einem früheren Zeitpunkt kann eine Entgeltbeihilfe nur dann gewährt werden, wenn ohne Gewährung einer Entgeltbeihilfe die Fortsetzung des Dienstverhältnisses der begünstigten Person nachweislich nicht gewährleistet werden kann.

Für private Rechtsträger, welche sich zu 100% im Eigentum einer Gebietskörperschaft befinden und mehr als 100 DienstnehmerInnen beschäftigen, muss ein Grad der Behinderung von mindestens 70% vorliegen.

Förderdauer

Prinzipiell unbegrenzt, jedoch jährlich zu beantragen. Das Weiterbestehen der Leistungsminderung wird vom Bundessozialamt überprüft.

Höhe der Förderung

- bis zu 50 % der Bruttolohnkosten (Lohnnebenkosten können pauschal eingerechnet werden) entsprechend der vom Bundessozialamt festgelegten Leistungsminderung, jedoch maximal € 700,-- pro Monat.

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Voraussetzungen

- beschäftigte/r MitarbeiterIn mit einem Grad der Behinderung von zumindest 30 % oder Jugendliche/r mit Lernschwierigkeiten bzw.

Vorteile & Förderungen

sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen in einem unbefristeten Dienstverhältnis (ein Feststellungsbescheid ist nicht erforderlich)

- Gefährdung des Arbeitsplatzes, die vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin glaubhaft zu machen ist.

Im 1. Jahr nach Beginn eines Dienstverhältnis ist die Gewährung einer Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe grundsätzlich nicht möglich. Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen für Jugendliche bis 24 Jahren mit einem besonderen Nachreifungsbedarf, Menschen ab Absolvierung des 50. Lebensjahrs und Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen vorgesehen. Derartige Ausnahmen sind jedenfalls nachvollziehbar zu begründen.

Förderdauer

Grundsätzlich 1 Jahr, kann unter besonderen Voraussetzungen auf 3 bzw. 5 Jahre verlängert werden. Antragstellung jährlich mit Überprüfung durch das Bundessozialamt, ob eine Arbeitsplatzgefährdung noch besteht.

Höhe der Förderung

- bis zu 50 % der Bruttolohnkosten (Lohnnebenkosten können pauschal eingerechnet werden), jedoch maximal €700,– pro Monat.

Behinderungsgerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen

Voraussetzungen

- Beschäftigung eines Menschen mit einem Grad der Behinderung von zumindest 50 % (in Ausnahmefällen auch ab 30%) oder eines/r Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten oder emotionalen

Vorteile & Förderungen

und sozialen Beeinträchtigungen (Feststellungsbescheid ist nicht erforderlich)

- möglicher Ausgleich einer bestehenden Leistungsminderung durch technische Hilfestellung

Höhe der Förderung

- In Höhe der tatsächlich behinderungsbedingt anfallenden (Mehr-) Kosten.
Ausnahme: Für in der Firma selbst vorgenommene Adaptierungen werden nur die damit nachgewiesenen Materialkosten übernommen.

Förderungen für sinnesbehinderte MitarbeiterInnen

Einer der Schwerpunkte der Landesstelle Wien betrifft die Förderungen sinnesbehinderter Menschen und ihrer DienstgeberInnen zur Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Neben den genannten Förderungen werden spezielle auf die Zielgruppe angepasste Förderungen geboten.

Für schwerhörige und gehörlose Menschen sind dies insbesondere:

- Übernahme von Kosten für GebärdensprachdolmetscherInnen oder SchriftdolmetscherInnen
- technische Adaptierungen (Lichtsignalanlagen u.ä.)

Für sehbehinderte und blinde Menschen sind dies insbesondere:

- Orientierungs- und Mobilitätstrainingsmaßnahmen
- Erlernen von Kommunikations- und lebenspraktische Fertigkeiten
- Anschaffung eines Blindenführhundes

Vorteile & Förderungen

- technische Adaptierungen (Geräte, Software und dazugehörige Schulungen)

Für beide Zielgruppen gibt es vom Bundessozialamt geförderte Projekte, die sowohl von DienstgeberInnen als auch von DienstnehmerInnen in Anspruch genommen werden können.

Zu den **geförderten Projekten** zählen unter anderem:

- Ausbildungseinrichtungen und Qualifizierungsmaßnahmen, jeweils auf die Zielgruppe abgestimmt
- technische Assistenz, für die organisatorische Abwicklung der Arbeitsplatzadaptierungen
- Arbeitsassistenz, Job-Coaching und Jugendcoaching

Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen

Voraussetzungen

- Neueinstellung eines Menschen mit einem Grad der Behinderung von zumindest 50 % oder eines/r Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten oder emotionalen und sozialen Beeinträchtigungen (Feststellungsbescheid ist nicht erforderlich)
- Eine Behinderung tritt bei laufendem Dienstverhältnis ein, das deshalb nicht aufrechterhalten werden könnte.

Höhe der Förderung

- Nach Maßgabe der verfügbaren Mittel – 50 % Anteil sind in der Regel vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu tragen
Ausnahme: Eine volle Kostenübernahme ist für eine behinderungsbedingt erforderlich Zusatzausstattung von Arbeitsgeräten und Arbeitshilfen sowie für die behinderungsgerechte Umgestaltung von Sanitärräumen möglich.

Vorteile & Förderungen

Die Preisangemessenheit ist nachzuweisen (Vergleichsangebote bzw. Kostenvoranschläge)

Schulungs-/Weiterbildungskosten Ausbildungskosten

- Für externe Schulungen und Weiterbildung können die behinderungsbedingt anfallende Kosten durch das Bundessozialamt getragen werden.
- Dient die Schulungsmaßnahme der Sicherung des Arbeitsplatzes, können weiters Kosten notwendiger Schulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 50 % ersetzt werden, die in keinem Zusammenhang mit der Behinderung stehen.
- Sollten gehörlose Menschen oder Personen, die einer Begleitperson bedürfen, an einer Schulung oder Weiterbildung teilnehmen (müssen), können die Kosten für GebärdensprachdolmetscherInnen oder die Begleitperson auf Ihren Antrag vom Bundessozialamt übernommen werden.

Für betriebsinterne Schulungen (Ausnahme Gebärdensprachdolmetschkosten) kann keine Förderung gewährt werden.

HINWEIS: Lehrlinge können für eigene behinderungsbedingte Mehrkosten beim Bundessozialamt eine personenbezogene Ausbildungsbeihilfe beantragen.

Job-Coaching Wien

Job-Coaching ist ein spezielles Unterstützungsangebot zur beruflichen Integration für Menschen mit Behinderungen und deren DienstgeberInnen. Dabei werden MitarbeiterInnen mit Behinderung von

Vorteile & Förderungen

externen BetreuerInnen individuell auf ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen eingeschult und dadurch betriebseigenes Personal entlastet. Gleichzeitig wird der/die neue MitarbeiterIn in die betriebliche Struktur und Kultur eingeführt und der Kontakt mit den KollegInnen hergestellt. Job-Coaching wird als Einschulung für neue MitarbeiterInnen, aber auch als arbeitsplatzzerhaltende Maßnahme bei bestehenden Dienstverhältnissen angeboten:

- Vor Beginn des Job-Coachings werden die Abläufe und Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz in Absprache mit dem/der DienstgeberIn geklärt.
- Der/Die MitarbeiterIn wird durch den Job-Coach am Arbeitsplatz in die Aufgaben eingeschult und bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet. Bei Bedarf ist ein für die Firma kostenloses Einschulungspraktikum möglich.
- Die Dauer der Einschulung wird mit dem Betrieb individuell vereinbart, und kann sich bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten erstrecken.
- Dieses Service kann auch für bestehende Dienstverhältnisse, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist, in Anspruch genommen werden. Das Job-Coaching ist für DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen kostenlos.

Wenn Sie Jobcoaching wünschen, wenden Sie sich an:

Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung GmbH
Für Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen
1020 Wien, Obere Donaustraße 21/Stiege3/1 Obergeschoss
Tel.: 01/271 44 57 38 E-Mail : bernhard.ludvicek@jaw.at

Vorteile & Förderungen

Institut zur beruflichen Integration (IBI)
Für Menschen mit psychischen/psychiatrischen/neurologischen
Erkrankungen
1010 Wien, Akademiestraße 2, Tel.: 01/512 65 22. E-Mail: ibi.1010@
psz.co.at

Institut zur beruflichen Integration(IBI):
Für Menschen mit psychischen/psychiatrischen/neurologischen
Erkrankungen .
1110 Wien, Hauffgasse 3-5
Tel.: 01/729 95 45, E-Mail: ibi1110@psz.co.at

WITAF
Für Gehörlose und hochgradig Schwerhörige
1020 Wien, Rueppgasse 11,
Tel.: 01/216 08 15, E-Mail: daneta.memisevic@witafaass.at

Österreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband ÖBSV
Für blinde u. sehbehinderte Menschen
1140 Wien, Hägelingasse 4-6
Tel.: 01/981 89 0, E-Mail: hametner@assistenz.at

Persönliche Assistenz

DienstnehmerInnen, die Ihre Arbeitsleistungen kompetent erbringen, jedoch aufgrund ihrer körperlichen Einschränkung individuelle persönliche Unterstützung benötigen, können persönliche Assistenz in Anspruch nehmen. Dies betrifft zum Beispiel den Weg zum und vom Arbeitsplatz oder die Hilfe bei alltäglichen Situationen wie dem Reichen von Akten oder dem Weg zur Toilette. Somit wird die Erfüllung

Vorteile & Förderungen

der Tätigkeiten vor Ort möglich, ohne auf Ressourcen des Unternehmens zurückzugreifen.

Für nähere Informationen steht Ihnen die Wiener
Assistenzgenossenschaft gerne zur Verfügung:
Tel.: 01/798 53 55, E-Mail: office@wag.or.at

Der Antrag auf persönliche Assistenz ist direkt vom/von der betroffenen DienstnehmerIn zu stellen.

Unterstützung und Beratung

Bundessozialamt

Zur Unterstützung bei der Lösung konkreter arbeitsplatzbezogener Anliegen können sich DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen an das Service für Unternehmen des Bundessozialamtes wenden. Bei Bedarf finden Beratungen vor Ort statt.

Bundessozialamt Tel.: 01/58831

Landesstelle Wien

Babenbergerstraße 5

1010 Wien

Dieter Chmiel DW 2238

Johannes Weißhappel DW 2433

AMS Wien

In den Berufsinformationszentren des AMS Wien (an sechs Standorten in Wien) besteht die Möglichkeit Termine mit den Rehacoaches zu vereinbaren. Diese können nach Rücksprache mit den BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen eine Zusatzbetreuung im Rahmen von bis zu 7 Beratungseinheiten à 50 Minuten anbieten.

AMS Wien Tel.: 87871

Landstraßer Hauptstraße 55-57

1030 Wien

Mag. Johannes Simetsberger MSc DW 50654

Vorteile & Förderungen

Arbeitsassistenz Wien

Die Arbeitsassistenz unterstützt die Integration von Menschen mit Behinderungen ins Berufsleben und ist in Wien nach Behinderungsarten getrennt eingerichtet. ArbeitsassistentInnen bieten Beratung und Information, um Menschen mit Behinderungen beim Eintritt ins Berufsleben und beim Wiedereinstieg zu begleiten, oder ihren Arbeitsplatz durch Krisenintervention zu sichern.

Als DienstgeberIn erhalten Sie bei Bedarf unentgeltlich:

- Krisenintervention bei Konflikten, die das Dienstverhältnis gefährden.
- Beratung und Unterstützung bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und organisatorischen Rahmenbedingungen, um einen optimalen Einsatz und eine bestmögliche Nutzung der Leistungspotenziale zu gewährleisten
- individuelle und flexible Lösungen, die persönliche Fähigkeiten und die soziale Situation des/der Einzelnen ebenso wie die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigen
- umfassende, Information über Förderungen für DienstgeberInnen, über den Kündigungsschutz und die Ausgleichstaxe
- eine mobile Dienstleistung vor Ort im Unternehmen

Wenn Sie Arbeitsassistenz wünschen, wenden Sie sich an:

Jugend am Werk:

Arbeitsassistenz geist./körperl., Schwerpunkt Jugendliche
1020 Wien, Obere Donaustraße 21, Stiege 3/1. OG
Tel.: 01/271 44 57 38, E-Mail: berhard.ludvicek@jaw.at

Vorteile & Förderungen

Verein T.I.W. Wirtschaft integriert
1050 Wien, Margaretenstraße 166
Tel.; 01/876 27 85, E-Mail: office@verein-tiw.at

Österr. Blinden- und Sehbehindertenverband ÖBSV
Arbeitsassistenz für blinde u. sehbehinderte Personen
1140 Wien, Hägelingasse 4-6
Tel.: 01/981 89 0, E-Mail: hametner@assistenz.at

Institut zur beruflichen Integration (IBI):
Arbeitsassistenz für Personen mit psychischen/psychiatrischen/neurologischen Erkrankungen.
1010 Wien, Akademiestraße 2
Tel.: 01/512 65 22, E-Mail: ibi.1010@psz.co.at

Institut zur beruflichen Integration (IBI):
Arbeitsassistenz für Personen mit psychischen/psychiatrischen/neurologischen Erkrankungen .
1110 Wien, Hauffgasse 3-5
Tel.: 01/729 95 45, E-Mail: ibi1110@psz.co.at

Wiener Integrationsnetzwerk (WIN)
Arbeitsassistenz geistig /körperlich Behinderte, chronisch Kranke
1120 Wien, Meidlinger Hauptstr. 51-53
Tel.: 01/817 71 83, E-Mail: office.aass@win.or.at

Wien Work Integrative Betriebe und AusbildungsgmbH
Arbeitsassistenz f. körperlich Behinderte /chronisch Kranke
1150 Wien, Tannhäuserplatz 2/1. Stock
Tel.: 01/817 00 33-0,
E-Mail: hemma.hollergschwandtner@wienwork.at

Vorteile & Förderungen

WITAF:
Arbeitsassistentz für Gehörlose und hochgradig Schwerhörige
1020 Wien, Rueppgasse 11
Tel.: 01/216 08 15, E-Mail: daneta.memisevic@witafaass.at

ABAk
Arbeitsassistentz für AkademikerInnen mit Behinderung/chronischer
Erkrankung
1120 Wien, Meidlinger Hauptstraße 51-53/2/5a
Tel.: 01/513 96 69 12 E-Mail: rita.saadain@abak.at

Technische (Arbeits)assistentz Wien
Adaptierungen von Arbeitsplätzen mit technischen Mitteln

Wenn Sie Techn. (Arbeits-)Assistentz wünschen, wenden Sie sich an:

Österr. Blinden-und Sehbehindertenverband ÖBSV
Techn. Arbeitsassistentz für blinde u. sehbehinderte Personen
1140 Wien, Hägelingasse 4-6
Tel.: 01/981 89 0, E-Mail: hametner@assistentz.at

WITAF:
Techn. Arbeitsassistentz für Gehörlose
1020 Wien, Kleine Pfarrgasse 33 / 3. Stock
Tel: 01/214 58 74 43, E-Mail: ta@witaf.at

Vox Wien
Technische Assistentz für Schwerhörige
1150 Wien, Sperrgasse 8-10/1. Stock/Tür 7
Tel.:01/897 47 87, E-Mail: office@ta-vox.at

Vorteile & Förderungen

LIFE-Tool Wien computer aided communication
Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit körperlicher/geistiger
Behinderung
1090 Wien, Schwarzspanierstraße 13, 1. Stock
Tel. 01/971 75 04/13, E-Mail: wien@lifetool.at

NEBA (Netzwerk Berufliche Assistentz)

Das Netzwerk Berufliche Assistentz ist ein ausdifferenziertes und
bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von Menschen mit
Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen in Öster-
reich. Auf der Homepage <http://www.neba.at> finden Sie ausführliche
Informationen u.a. zu Arbeitsassistentz, Berufsausbildungsassistentz
und Jobcoaching.

Fit2work - Beratung und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz.

Das Projekt fit2work bietet neben der Personenberatung (individuell,
freiwillig, vertraulich) auch eine Beratung für Betriebe.
Mehr zu fit2work Personenberatung erfahren Sie unter:
www.fit2work.at

Fit2work Betriebsberatung

Fit2work Betriebsberatung ist ein kostenloses Beratungsangebot,
das hilft, lange Krankenstände, frühe Pensionsantritte und Kündi-
gungen zu verhindern. Erfahrene MitarbeiterInnen und ihr Knowhow
bleiben Ihnen erhalten. Die Dauer der Betriebsberatung richtet sich
nach der Betriebsgröße.
Detaillierte Information zur fit2work-Betriebsberatung finden Sie
unter:

www.fit2work.at/home/Angebot_fuer_Betriebe

Wenn Sie fit2work Betriebsberatung in Anspruch nehmen wollen; kontaktieren Sie:

Mag.a Renate Czeskleba

Tel. 0664 7356 65 46

E-Mail: renate.czeskleba@betriebsberatung-fit2work.at
oder

Dr.in Irene Kloimüller, MBA

Tel. 0699 104 00 755

E-Mail: irene.kloimüller@betriebsberatung-fit2work.at

Kündigung ist möglich

Wie bei jedem anderen Mitarbeiter/jeder anderen Mitarbeiterin auch, kann es unter Umständen einmal unerlässlich sein, eine Kündigung auszusprechen. Aufgrund der erschwerten Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt sieht der Gesetzgeber im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes einen besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte vor.

Kündigungsschutz

Die Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes hängt vom Zeitpunkt ab, ab dem einE DNIn bei seinem/ihrer DG beschäftigt ist.

Dienstverhältnis vor 1.1.2011

Begünstigte Behinderte, deren DV vor dem 01.01.2011 begründet wurde, haben jedenfalls einen besonderen Kündigungsschutz.

Dienstverhältnis ab 1.1.2011

- Menschen mit Behinderungen, deren DV nach dem 31.12.2010 begründet wurde, die zuvor aber bereits begünstigt waren, haben erst nach 4 Jahren einen besonderen Kündigungsschutz
- Bei nichtbegünstigten Personen, deren DV nach dem 31.12.2010 neu begründet wurden, tritt der besondere Kündigungsschutz ab Eintritt der Begünstigten-Eigenschaft, frühestens aber nach 6 Monaten ab Beginn des DV ein.

Innerhalb dieser Fristen besteht kein Unterschied zur Kündigung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin ohne Behinderung. Ist der Kündigungsschutz einmal wirksam, muss der/die DienstgeberIn vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Behindertenaus-

schusses beim Bundessozialamt einholen.

Keine Unterschiede gelten für:

- berechnete fristlose Entlassung
- einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses
- Kündigung durch den/die DienstnehmerIn
- Berechtigter Austritt der/des DienstnehmerIn

Kündigungsverfahren

Ist das Aussprechen einer Kündigung unerlässlich, müssen Sie als DienstgeberIn zuvor beim Bundessozialamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung einbringen. Anschließend wird eine mündliche Verhandlung anberaumt, zu der DienstgeberIn, DienstnehmerIn, Betriebsrat/-rätin und die Behindertenvertrauensperson eingeladen werden. Hier können alle Beteiligten ihre Ansicht zur Kündigung einbringen. Meist werden hier so genannte „Beweismittel“ notwendig. Das können ZeugInnen, Urkunden oder ein Lokalaugenschein, am häufigsten jedoch ein Sachverständigengutachten zum Thema Arbeitsfähigkeit und eventuelle Einschränkungen des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin sein. Nach Abschluss der Verhandlung und Einholung der Beweismittel wird der Akt dem Behindertenausschuss vorgelegt. Der Behindertenausschuss besteht aus:

- Bundessozialamt (Vorsitz)
- Wirtschaftskammer
- Arbeiterkammer
- Arbeitsmarktservice
- Drei VertreterInnen der organisierten Behinderten (zwei des Kriegsopfer- und Behindertenverbands, eine/r des Österreichischer Zivilinvalidenverbands)

KündigungsreferentInnen
des Bundessozialamts Tel.: 01/58831

Mag. Rudolf Brauneis DW 2390

Manuela Pecl-Neiber DW 2381

Mag.a Corina Heinreichsberger DW 2278

Franz Hiess DW 2246

Zustimmung zur Kündigung

Der Behindertenausschuss muss zumindest in folgenden drei Fällen, die im Gesetz demonstrativ aufgezählt sind, dem Antrag zustimmen:

1. Wenn der Tätigkeitsbereich des/der begünstigten Behinderten entfällt und der/die DienstgeberIn nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
2. Wenn 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 DienstgeberIn nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.
3. Der/Die begünstigte Behinderte die ihm/ihr auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen. Liegt der Fall nicht so eindeutig, hat der Behindertenausschuss abzuwägen, ob aufgrund der Gesamtsituation im betrieblichen Umfeld und im sozialen Umfeld des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin dem/der DienstgeberIn eher die Weiterbeschäftigung oder der/dem DienstnehmerIn eher die Kündigung zugemutet werden kann. In Ausnahmefällen kann die Zustimmung auch im Nachhinein erteilt werden. Nämlich dann, wenn der/die DienstgeberIn nicht wissen konnte, dass der/die DienstnehmerIn zum Personenkreis der be-

günstigen Behinderten gehört und auch sonst schwerwiegende Gründe vorhanden sind (nahe an einer Entlassung oder starke Einschränkung des Betriebes).

Die Entscheidung des Behindertenausschusses wird beiden Parteien per Bescheid zugestellt. Gegen diesen kann eine Berufung an die Berufungskommission beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erfolgen.

Gleichstellung in der Arbeitswelt

Zusammenfassend finden Sie hier die neuen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) zum Thema Gleichstellung/Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt:

Wer darf nicht diskriminiert werden?

- Alle Menschen mit Behinderung (auch mit einem GdB unter 50% bzw. ohne prozentuell festgestellten GdB)
- Personen, die zu diesen in einem Naheverhältnis stehen

Es gilt ein Benachteiligungsverbot:

Betroffene Person, Zeuge/Zeugin, Auskunftsperson im Verfahren dürfen aus diesem Grund auch nicht diskriminiert werden.

Was ist Behinderung?

Behinderung im Sinne dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden (länger als 6 Monate andauernden) körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren.

Für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens oder die Einreichung einer Klage ist die Behauptung der Diskriminierung wegen einer Behinderung ausreichend. Eine Feststellung des Grades der Behinderung ist dafür nicht erforderlich.

Wobei darf nicht diskriminiert werden?

- bei Begründung eines Dienstverhältnisses
- beim Entgelt
- bei freiwilligen Sozialleistungen

- bei Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- bei beruflichem Aufstieg
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses

Welche Arten von Diskriminierung gibt es?

Unmittelbare Diskriminierung

Wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, liegt unmittelbare Diskriminierung vor.

Beispiel: Einer Person wird aufgrund ihrer Behinderung der Zutritt zu einer Veranstaltung verwehrt.

Mittelbare Diskriminierung

Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung.

- Bauliche Barrieren (zum Beispiel Stufen)
- Kommunikationstechnische Barrieren (zum Beispiel nicht-blindengerechte Software)
- Sonstige Barrieren (fehlende Einkaufsberatung für blinde Menschen) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich, zudem willkürfrei und nachvollziehbar sind (z.B. Denkmalschutz-, Brandschutzbestimmungen).

Weiters liegt keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen rechtswidrig oder mit unzumutbaren Belastungen verbunden wäre.

Belästigung

Wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird, liegt Belästigung vor.

Auch wenn es der/die DienstgeberIn schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, liegt Diskriminierung vor.

Das Verbot umfasst weiters die Anweisung einer Person zur Diskriminierung oder zur Belästigung.

Welche Folgen hat Diskriminierung?

- Der/Die Diskriminierte kann Schadenersatz für Vermögensschaden und die erlittene persönliche Beeinträchtigung (Schutz der Würde) geltend machen. Die Mindesthöhe des Schadenersatzes bei Belästigung ist im Gesetz mit €1.000,-- festgelegt.
- Er/Sie kann aber auch das gleiche Entgelt, die gleiche Sozialleistung, die gleichen Bedingungen oder die vorenthaltene Weiterbildungsmaßnahme beanspruchen.

Bevor jemand Klage bei Gericht einbringen kann, ist ein Schlichtungsversuch beim Bundessozialamt durchzuführen.

Wie lange können Ansprüche aufgrund Diskriminierung geltend gemacht werden?

Grundsätzlich 3 Jahre bei Schadenersatzforderungen.

Ausnahmen:

- bei Belästigung: 1 Jahr
- Bei Begründung des DV, oder bei beruflichem Aufstieg: 6 Monate
- bei Kündigung und Entlassung: 14 Tage

Die Einbringung eines Schlichtungsantrages hemmt den Ablauf der Fristen.

Im Schlichtungsverfahren ist Mediation anzubieten. Die Kosten der Schlichtung trägt der Bund.

Wann ist das Schlichtungsverfahren beendet?

- Wenn eine Einigung erzielt wurde.
- Wenn das Bundessozialamt die Bestätigung ausstellt, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

Wer muss was vor Gericht nachweisen?

- Der/Die KlägerIn muss die Diskriminierung vor Gericht glaubhaft machen.
- Die beklagte Partei hat zu beweisen, dass ein anderer Grund wahrscheinlicher für die unterschiedliche Behandlung war, als die Behinderung.

Beratung zum Thema Gleichstellung erhalten Sie bei:

SchlichtungsreferentInnen

des Bundessozialamts Tel.: 01/58831

Mag. Rudolf Brauneis DW 2390

Mag.a Corina Heinreichsberger DW 2278

Manuela Pecl-Neiber DW 2381



Landesstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Hauptstraße 33a

Fax. 05 99 88 - 7412

e-mail: bundessozialamt.bgl1@basb.gv.at

Landesstelle Kärnten

9010 Kärnten, Kumpfgasse 23-25

Fax. 05 99 88 - 5888

e-mail: bundessozialamt.ktn@basb.gv.at

Landesstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Daniel Gran – Straße 8/3

Fax. 05 99 88 - 7699

e-mail: bundessozialamt.noe1@basb.gv.at

Landesstelle Oberösterreich

4021 Linz, Gruberstraße 63

Fax. 05 99 88 - 4400

e-mail: bundessozialamt.ooe@basb.gv.at

Landesstelle Salzburg

5020 Salzburg, Auerspergstraße 67a

Fax. 05 99 88 - 3499

e-mail: bundessozialamt.sbg1@basb.gv.at

Landesstelle Steiermark

8021 Graz, Babenbergerstraße 35

Fax. 05 99 88 - 6899

e-mail: bundessozialamt.stmk1@basb.gv.at

Landesstelle Tirol

6020 Innsbruck, Herzog-Friedrich-Straße 3

Fax. 05 99 88 - 7075

e-mail: bundessozialamt.tirol1@basb.gv.at

Landesstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Rheinstraße 32/3

Fax. 05 99 88 - 7205

e-mail: bundessozialamt.vlbg@basb.gv.at

Landesstelle Wien

1010 Wien, Babenbergerstraße 5

Fax. 05 99 88 - 2266

e-mail: bundessozialamt.wien1@basb.gv.at

