



BABE - ÖSTERREICH 2014-2017

BEHINDERUNG - AUSBILDUNG - BESCHÄFTIGUNG

Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1; 1010 Wien ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Druck:** Sozialministerium **Stand:** Juli 2013
Foto: www.istockphoto.com/Sozialministerium ▪ **ISBN:** 978-3-85010-327-5

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Zu beziehen über das kostenlose Sozialministerium-Bestellservice unter der Telefonnummer **0800/20 20 74** sowie unter der Internetadresse: **<https://broschuerenservice.sozialministerium.at>**.

1. INHALT

1. RAHMENBEDINGUNGEN	9
1.1. ARBEITSMARKTSITUATION	9
1.2. INTERNATIONALER UND EUROPÄISCHER RAHMEN	11
1.2.1. UN-KONVENTION ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	11
1.2.2. KOHÄSIONSPOLITIK	12
1.3. NATIONALER GESETZLICHER UND STRATEGISCHER RAHMEN	13
1.3.1. NATIONALER AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-2020	13
1.3.2. BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ	13
1.3.3. ARBEIT-UND-GESUNDHEITGESETZ	14
1.3.4. ZUSTÄNDIGKEITSBEREICH DES SOZIALMINISTERIUMSERVICE/SELBSTVERSTÄNDNIS DES SOZIALMINISTERIUMSERVICE	15
1.4. GRUNDSÄTZE	16
1.4.1. GENDER	16
1.4.2. GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	17
1.4.3. DIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG	17
1.4.4. WIRKUNGSMONITORING	17
1.4.5. KOOPERATION	18
1.4.6. INNOVATION UND REFLEXION	18
1.5. ZIELGRUPPEN	19
1.5.1. LEBENSVERLÄUFE	19
1.5.2. MENSCHEN MIT SPEZIELLEM UNTERSTÜTZUNGSBEDARF	19
1.5.3. UNTERNEHMERINNEN	20
2. BESTEHENDE ANGEBOTE	20
2.1. INDIVIDUALFÖRDERUNGEN	20
2.1.1. ZUSCHÜSSE ZU DEN KOSTEN DER BEHINDERTENGERECHTEN SCHAFFUNG, AUSSTATTUNG UND ADAPTIERUNG EINES ARBEITSPLATZES	21
2.1.2. ZUSCHÜSSE ZU DEN LOHNKOSTEN	21
2.1.3. ZUSCHÜSSE ZU SCHULUNGS- UND AUSBILDUNGSKOSTEN	21
2.1.4. ZUSCHÜSSE ZUR VERBESSERUNG DER MOBILITÄT UND ZUM ABBAU VON SPRACHLICHEN/ KOMMUNIKATIVEN BARRIEREN	21
2.1.5. ZUSCHÜSSE ZUR GRÜNDUNG UND SICHERUNG EINER SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT	22
2.2. PROJEKTFÖRDERUNGEN	22
2.2.1. NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ	23
2.2.2. PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ	25
2.2.3. QUALIFIZIERUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE	25
2.3. PROGRAMM FIT2WORK	26
2.3.1. PERSONENBERATUNG VON FIT2WORK	26
2.3.2. BETRIEBSBERATUNG VON FIT2WORK	27
2.4. INTEGRATIVE BETRIEBE – MODUL BERUFVORBEREITUNG	27

3. AUSBAUMÖGLICHKEITEN DER ANGEBOTE	28
3.1. AUSBILDUNGSFIT	28
3.2. STUFENWEISES RÜCKKEHRMODELL FÜR MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN	28
3.3. PILOT INKLUSIVE ARBEIT	29
4. FÖRDERBUDGET	29
4.1. MITTELHERKUNFT	30
4.2. MITTELVERWENDUNG	30
4.2.1. INVESTIVE MASSNAHMEN	31
4.2.2. FÖRDERUNG UND VERGABE	31
5. AUSBLICK UND WEITERER PROZESS	31

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das vorliegende arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm, BABE Österreich 2014-2017: Behinderung – Ausbildung – Beschäftigung, bringt inhaltlich und im Zusammenhang mit den dahinterstehenden Prozess zahlreiche Neuerungen mit sich.



Zugunsten einer verbesserten Planbarkeit für alle Akteurinnen und Akteure im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung wird es erstmals für vier Jahre gelten. Während der gesamten Geltungsdauer soll die positive Dynamik aus der Vorbereitungsphase zum vorliegenden BABE genützt und ausgebaut und in den weiteren begleitenden Prozess mitgenommen werden. Unter Einbeziehung externer Expertinnen und Experten, denen ich an dieser Stelle für ihre bisherigen wertvollen Beiträge danken möchte, wird das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zusammen mit dem Sozialministeriumservice und Expertinnen und Experten in Arbeitsgruppen über die vorliegende BABE-Programmstrategie weiter reflektieren und nach Optimierungsmöglichkeiten suchen.

Die nachhaltige Förderung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt im Zeichen der Inklusion wird dabei das übergeordnete Ziel bleiben. In kooperativer Weise sollen alle Anstrengungen gebündelt werden, Menschen mit Behinderung einen selbstverständlichen Platz in unserer Gesellschaft zu geben und ihre gleichberechtigte Teilhabe auch am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Das Sozialministeriumservice bietet bereits jetzt mit seinen vielfältigen Angeboten dafür geeignete Möglichkeiten, ist aber ebenso wie das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz weiterhin für innovative Zugänge offen.

In diesem Sinne möchte ich Sie einladen, diesen BABE nicht als einmalige interessante Lektüre aufzunehmen, sondern vielmehr als Gedankenanstoß und ersten Teil eines kontinuierlichen Dialoges zu sehen.

Ihr Rudolf Hundstorfer
Bundesminister für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz

PRÄAMBEL

Während der Geltungsdauer des letzten BABE 2012/2013 hat die österreichische Bundesregierung in Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention durch den Nationalen Aktionsplan (NAP) Behinderung 2012-2020 ein ganzheitliches Strategiepapier für die Behindertenpolitik beschlossen. An der Umsetzung der darin festgelegten Leitlinien und umfangreichen, alle Lebensbereiche von Menschen mit Behinderung betreffenden Maßnahmenkataloge wird sie und alle umsetzenden Ressorts und Behörden in den kommenden Jahren gemessen. Das Sozialministerium und demzufolge auch das Sozialministeriumservice, sind daher gefordert, ihre auf das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) als zentrale Gesetzesmaterie für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung abstellende Tätigkeit und damit verbundene präventive Maßnahmen mit der im NAP festgelegten Strategie abzustimmen. Die damit in Zusammenhang stehenden programmatischen Festlegungen und die davon betroffene mittelfristige Planung der Schwerpunkte im Förderangebot finden sich im BABE.

Gleichzeitig mit dem Beginn der Geltungsdauer des vorliegenden BABE 2014-2017 fängt auch die neue Förderperiode der Europäischen Strukturfonds von 2014-2020 an. Um die von Brüssel zur Verfügung gestellten Mittel so effizient wie bisher abrufen und effektiv einsetzen zu können, müssen daher alle Abstimmungsprozesse auf nationaler und europäischer Ebene in der Planung der Förderangebote für Menschen mit Behinderung mitberücksichtigt

werden. Relevant sind hier u.a. die programmatischen Festlegungen durch Europa 2020 sowie durch den STRAT.AT 2020-Prozess, welcher dazu dient, parallel zur Erstellung der jeweiligen Operationellen Programme die gemeinsame, nationale Zielsetzung für alle in Österreich zur Anwendung kommenden Strukturfonds bis 2020 festzulegen.

Der BABE 2014-2017 stellt demnach die Klammer zwischen der im NAP-Behinderung verankerten, langfristigen, österreichischen Strategie der Behindertenpolitik in Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und den gesetzlich aufgetragenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderung in Umsetzung des BEinstG dar. Ebenso referenziert er auf die durch die Kohäsionspolitik vorgegebenen, nationalen und europäischen Zielsetzungen, welche gleichermaßen die Arbeit auf Basis des BEinstG bestimmen. Durch diese Zusammenführung aller für den Bereich „Arbeit und Behinderung“ relevanten Aspekte und den durch Einbeziehung von externen sowie internen ExpertInnen partizipativ gestalteten Erstellungsprozess ist der BABE 2014-2017 das zentrale Grundsatzpapier des Sozialministeriums und des Sozialministeriumservice im Umgang mit den besonderen Herausforderungen, die sich für Menschen mit Behinderung und Menschen mit Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt stellen.

1. RAHMENBEDINGUNGEN

Das arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm BABE 2014-2017 erhebt den Anspruch, effektive Strategien vorzulegen, die die aktuelle Lage und die Prognosen für den Arbeitsmarkt berücksichtigen und an gegenwärtige Entwicklungen in der Gesetzgebung und Politik anschließen.

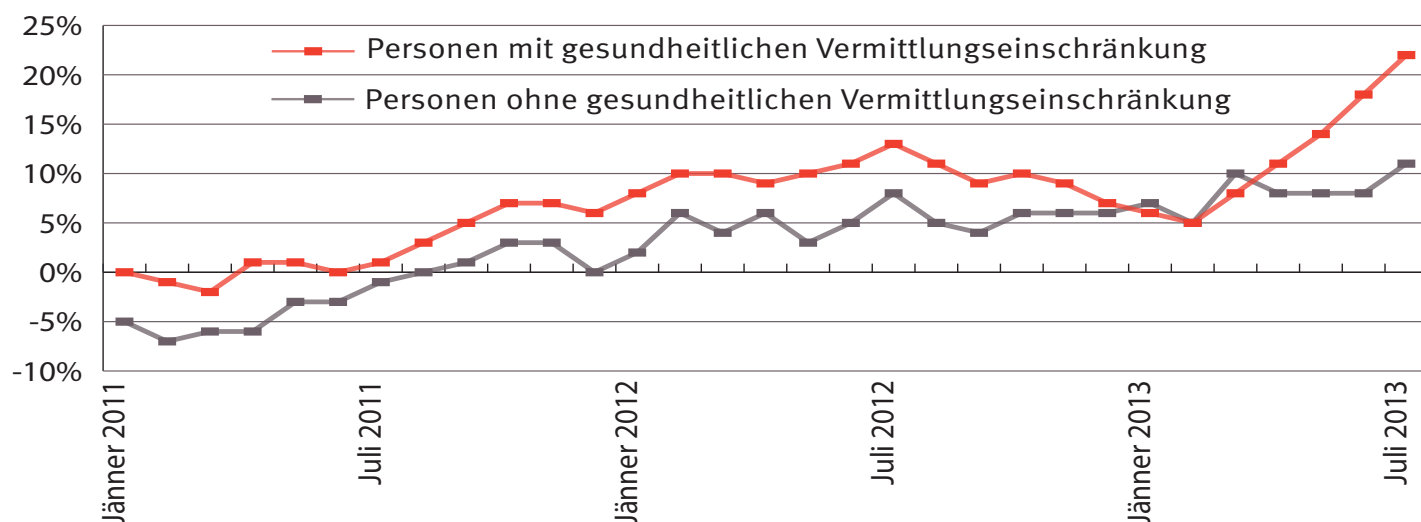
1.1. ARBEITSMARKTSITUATION

Derzeit kommt Österreich innerhalb Europas in Sachen Arbeitsmarktpolitik die Rolle der VorzugsschülerIn zu. Mit einer Arbeitslosenquote von zuletzt 4,6% im Juni 2013 (Eurostat 2013) belegt der österreichische Arbeitsmarkt seit mehr als 2 Jahren im europäischen Gesamtvergleich Platz eins.

Im Folgenden werden diese und weitere für die Konzeptionierung entscheidender Rahmenbedingungen, wie Grundsätze und Zielgruppen des Sozialministeriumservice beschrieben.

Gleichzeitig muss eingeräumt werden, dass auch am österreichischen Arbeitsmarkt bereits im Februar 2012 erste Anzeichen der internationalen Konjunkturabkühlung bemerkbar waren (siehe Abbildung 1). Erstmals seit zwei Jahren stieg die Arbeitslosigkeit vor allem im Produktionsbereich wieder an.

Abbildung 1: Prozentuelle Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Österreich seit 2011
Vergleich zum jeweiligen Monat des Vorjahres



(Quelle: AMS)

Abbildung 1 zeigt sehr deutlich, dass sich dieser Anstieg bei der Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung bzw. – um den Begrifflichkeiten des

Arbeitsmarktservice (AMS) zu folgen – „Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“¹ noch deutlicher abzeichnet.

¹ Die Gruppe der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen im Rahmen der Begrifflichkeiten des AMS umfasst sowohl Personen, die eine Begünstigung auf Basis von Landesbehindertengesetzen und/oder des BEinstG nachweisen können, als auch Inhaber eines Behindertenpasses oder andere Personen, die sonstige Vermittlungseinschränkungen in Form einer physischen, psychischen oder geistigen Behinderung oder einer Behinderung im Bereich der Sinnesfunktionen aufweisen.

Tabelle 1: Arbeitslos gemeldete und Personen in Schulungen des AMS seit 2011

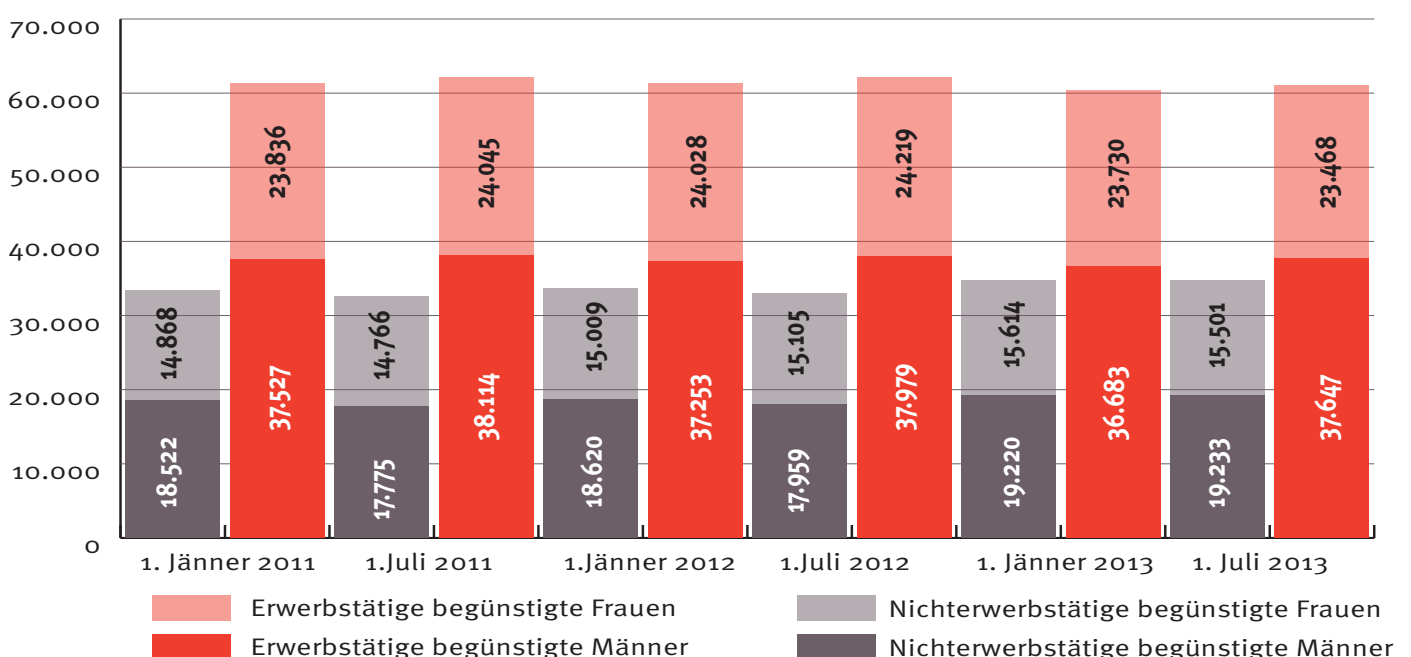
		Arbeitslos gemeldete			In Schulung des AMS	Gesamt
		Männer	Frauen	Gesamt		
2011	mit gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	22.454	13.985	36.439	8.666	45.105
	ohne gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	116.640	93.622	210.262	54.565	264.827
	Gesamt	139.094	107.607	246.701	63.231	309.932
2012	mit gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	24.566	15.412	39.978	9.269	49.247
	ohne gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	123.790	96.876	220.666	57.334	278.000
	Gesamt	148.356	112.288	260.644	66.603	327.247
Juli 2013	mit gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	27.993	18.861	46.854	9.646	56.500
	ohne gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen	108.566	101.074	209.640	54.197	263.837
	Gesamt	136.559	119.935	256.494	63.843	320.337

(Quelle: AMS)

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich wird, waren im Jahresdurchschnitt 2012, 39.978 Arbeitslose mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bzw. 9,7% mehr als im Vorjahr beim AMS registriert. Im Vergleich zur

Gesamtarbeitslosenrate unterlag diese Personengruppe also einer bedeutend ungünstigeren Entwicklung, die auch 2013 anhält.

Abbildung 2: Erwerbstätigkeitsstatus von begünstigten Behinderten seit 2011



(Quelle: Daten des Sozialministerium)

Betrachtet man die Abbildung 2, die den Erwerbstätigkeitsstatus der entsprechend dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) begünstigten Behinderten zwischen Jänner 2011 und Juli 2013 aufzeigt, so wird dieser Trend bestätigt.

Demgemäß steigt die Zahl der nichterwerbstätigen begünstigten Frauen bei gleichzeitigem Sinken der

erwerbstätigen begünstigten Frauen, während sich bei begünstigten Männern mit Behinderung die Zahl der Erwerbstätigen zumindest erhöht.

Eine weitere Entwicklung am Arbeitsmarkt, die zu berücksichtigen ist, ist die steigende Zahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die sich ebenso unter Menschen mit Behinderung findet.

Tabelle 2: Arbeitslose nach Alter und Vermittlungseinschränkung seit 2011

	Juli 2013	Veränderung zu Juli 2012	Juli 2013	Veränderung zu Juli 2012	Juli 2013	Veränderung zu Juli 2012
Arbeitslose...	...mit gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen		...ohne gesundheitl. Vermittlungseinschränkungen		...gesamt	
bis 24 Jahre	2.901	12,3%	36.512	8,9%	39.413	9,1%
25-44 Jahre	17.279	12,4%	105.298	9,9%	122.577	10,2%
ab 45 Jahre	26.674	30,4%	67.829	12,9%	94.503	17,3%
Gesamt	46.854	22,0%	209.640	10,7%	256.494	12,6%

(Quelle: AMS)

Unter Miteinbeziehung der Alterskomponente (siehe Tabelle 2) wird deutlich, dass innerhalb des Personenkreises mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen die Arbeitslosen ab dem Alter von 45 Jahren nicht nur die anteilmäßig größte Gruppe darstellen, sondern darüber hinaus auch besonders stark vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Mit einer mehr als doppelt so hohen Steigerung im Vergleich zu

den Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen sind für sie die negativen Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt derzeit besonders spürbar. Vor diesem Hintergrund ist das bestehende Förderangebot des Sozialministeriumservice weiterhin auf sein Optimierungspotential zu überprüfen und gegebenenfalls in manchen Bereichen neu zu gestalten.

1.2. INTERNATIONALER UND EUROPÄISCHER RAHMEN

Der gesetzliche und strategische Rahmen für die Gestaltung der Politik für Menschen mit Behinderung in Österreich wird unter anderem von nationalen, europäischen und internationalen Regelungen und Leitlinien bestimmt. Im Folgenden wird ein Überblick

über die komplexen Zusammenhänge zwischen diesen Ebenen und deren Weiterentwicklungsmöglichkeiten gegeben, welche auch für das vorliegende Programm BABE 2014-2017 richtungsweisend sind.

1.2.1. UN-KONVENTION ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

In dem im Jahr 2008 in Kraft getretenen UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung werden im Artikel 27 die Eckpunkte einer

menschenrechtskonformen Beschäftigungspolitik dargelegt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass in zivilrechtlichen Materien das völkerrechtliche

Verpflichtungssubjekt, die Republik (in ihren Funktionen als Gesetzgeberin und Verwaltung) – soweit nicht Gebietskörperschaften selbst als ArbeitgeberInnen fungieren – nur die Rahmenbedingungen schaffen kann, unter denen sich Beschäftigung menschenwürdig gestaltet.

Eckpunkte der rechtlichen Rahmenbedingungen sind dabei:

- Schutz vor jeder Form von Diskriminierung,
- sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz,
- Barrierefreiheit beim Zugang zu Angeboten der Annäherung an den Arbeitsmarkt,

1.2.2. KOHÄSIONSPOLITIK

„Kohäsions- und Strukturpolitik zählen zu den zentralen Politikbereichen der Europäischen Union“.² Im Mittelpunkt steht das Bestreben den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in

1.2.2.1. EUROPA 2020

„Europa 2020“ ist die europäische Strategie der EU, mit der ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum erreicht werden soll. So sollen ein hohes Maß an Beschäftigung, Produktivität und sozialem Zusammenhalt für Europa für die Zukunft sichergestellt werden. In Entsprechung dieser Strategie werden jedem

1.2.2.2. STRAT.AT 2020

In Abstimmung mit „Europa 2020“ soll ein besseres Zusammenwirken aller Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) für die Förderperiode 2014-2020 durch einen Gemeinsamen Strategischen Rahmen (GSR) auf EU-Ebene und durch Partnerschaftsvereinbarungen auf nationaler Ebene gewährleistet werden.

Der Prozess zur Erstellung dieser Partnerschaftsvereinbarung, welche in Österreich das Bindeglied zwischen den einzelnen operationellen Programmen der verschiedenen Fonds (ESF, EMFF, EFRE und ELER) bildet, ist STRAT.AT 2020.

² Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK), 2013

- Anreize für ArbeitgeberInnen,
- Unterstützungsstrukturen (auf dem Weg in den Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz),
- Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg.

Durch das Zusammenwirken des Antidiskriminierungsrechts, die Programme des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes (AGG) sowie die Maßnahmen und Instrumente des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) erscheint Österreich in all diesen Bereichen gut aufgestellt.

der Gemeinschaft durch nachhaltige Investitionen im Hinblick auf langfristige Wachstums- und Beschäftigungsziele zu stärken.

Mitgliedsstaat Leitlinien mit Empfehlungen für fünf Bereiche – Bildung, Beschäftigung, soziale Integration, Innovation und Klima/Energie – gegeben, welche jährlich in einem individuell gestalteten Nationalen Reformprogramm (NRP) ihren Niederschlag finden.

Zu den horizontalen Prinzipien von STRAT.AT 2020 gehören unter anderem auch die Themen Behinderung (Nicht-Diskriminierung) sowie Barrierefreiheit. Gerade Behinderung und Barrierefreiheit sind als klassische Querschnittsthemen im Sinne der Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung und Zielgruppenorientierung in allen Fonds mit zu bedenken und entsprechend den jeweiligen Strukturen in geeigneten Maßnahmen umzusetzen bzw. in den einzelnen Fonds-Programmen zu berücksichtigen.

1.2.2.3. EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2014-2020

Menschen mit Behinderung stellen auch in der kommenden Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014-2020 wieder eine zentrale Zielgruppe dar, wobei Begleitung und Unterstützung von Menschen am Übergang Schule-Beruf in dieser ESF-Förderperiode im

Mittelpunkt stehen. Sozialministeriumservice-Angebote der Beratung, Begleitung und Betreuung von sozial benachteiligten, ausgegrenzten bzw. ausgrenzungsgefährdeten sowie behinderten Jugendlichen sollen als soziale Prävention aus Mitteln des ESF kofinanziert werden.

1.3. NATIONALER GESETZLICHER UND STRATEGISCHER RAHMEN

Zentrale Gesetzesmaterie auf nationaler Ebene ist für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Die damit verbundenen, nicht zuletzt präventiven Maßnahmen sind mit dem im NAP Behinderung festgelegten Strategien, Zielen und Angeboten abzustimmen.

Eine Reaktion auf die Arbeitsmarktentwicklung war

unter anderem die Ausweitung des Zuständigkeits- und Aufgabenbereiches des Sozialministeriumservice. Mit der Stärkung von Ansätzen an Schnitt- bzw. Nahtstellen wie in den Bereichen Schule und Beruf oder auch präventive Maßnahmen für einen längeren Verbleib in der Erwerbsarbeit wurde das Angebotsspektrum des Sozialministeriumservice erweitert und der gesetzliche Rahmen angepasst.

1.3.1. NATIONALER AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-2020

Die Bundesregierung hat 2012 in Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention den Nationalen Aktionsplan (NAP) Behinderung 2012-2020 beschlossen. Wesentlich bei der Erstellung sowie bei der Implementierung der 250 darin enthaltenen Maßnahmen ist die Einbeziehung der Behindertenorganisationen und der Zivilgesellschaft.

Die Schwerpunktsetzungen des österreichischen NAP decken sich weitgehend mit der „Europäischen Behindertenstrategie 2020“. Der Aktionsplan behandelt

neben dem Thema Beschäftigung folgende Themenfelder: Behindertenpolitik, Diskriminierungsschutz, Barrierefreiheit, Bildung, selbstbestimmtes Leben, Gesundheit und Rehabilitation sowie Bewusstseinsbildung und Information. Er greift den Paradigmenwechsel, den die UN-Behindertenrechtskonvention eingeleitet hat, insofern auf, als Inklusion als Leitbegriff geprägt und als strategische Zielsetzung auch in der Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung festgelegt wird.

1.3.2. BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist die zentrale Norm im österreichischen Rechtssystem, wenn es um die berufliche Rehabilitation und Integration als auch Inklusion ins Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung geht.

Aufgrund des Gesetzes bzw. von strategischen Papieren alleine können keine Fördermaßnahmen gewährt werden. Daher hat auf Basis des BEinstG (§ 6 Abs. 3) die/der zuständige BundesministerIn Richtlinien zu

erlassen, die dann die Grundlage für die Gewährung von Zuschüssen bilden.

Nach dem § 2 BEinstG werden Begünstigte Behinderte als sogenanntes Kernklientel bezeichnet. Von den Fördermaßnahmen, die sich auf dieses Gesetz stützen, können aber auch Menschen profitieren, welche einen geringeren Grad der Behinderung aufweisen oder keinen Feststellungsbescheid über die Zugehörigkeit zum Personenkreis der Begünstigten

Behinderten haben. An die Begünstigteneigenschaft sind Individualfördermaßnahmen, Entgeltbeihilfe und Mobilitätzuschuss sowie der erhöhte Kündigungsschutz geknüpft.

Mit der letzten großen Novellierung des BEinstG, die am 1. Jänner 2011 in Kraft getreten ist, wurde u.a. der erhöhte Kündigungsschutz gelockert und eine Staffelung der Ausgleichstaxe nach Unternehmensgröße, d.h. MitarbeiterInnenanzahl eingeführt. Im Folgezeitraum wurden Rückgänge bei den beantragten Kündigungen beobachtet. Ob diese Rückgänge jedoch auf die gesetzlichen Maßnahmen zurückzuführen sind, bleibt der Bewertung durch die für 2014 geplante Evaluierung vorbehalten.

Betrachtet man andererseits die im Vergleich zu den allgemeinen Arbeitslosenzahlen weiterhin hohen Arbeitslosenzahlen von Begünstigten Behinderten bzw. gesundheitlich eingeschränkten Personen, scheint die Novelle am Einstellungsverhalten von DienstgeberInnen (noch) nicht die erhofften Veränderungen bewirkt zu haben. Auch diesbezüglich soll die erwähnte Evaluierung Erkenntnisse bringen und sowohl die Gründe für diese Entwicklung, als auch

mögliche Instrumente zur Gegensteuerung aufzeigen. Als wichtiger weiterer Bestandteil des Gesetzes sind die Vorgaben zur Ausgleichstaxe und zum Ausgleichstaxfonds (ATF), die die Einhebung sowie die Verwendung der finanziellen Mittel regeln. Nach § 6 BEinstG haben DienstgeberInnen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen. Mit dieser Verpflichtung einhergehend bietet der § 6 BEinstG aber auch die entsprechenden Fördermaßnahmen, die die DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds dabei unterstützen.

Im Nationalen Aktionsplan (NAP) Behinderung 2012-2020 ist die Weiterentwicklung und Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung im Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehen. Diesbezüglich finden einerseits die Entwicklungen im Gleichbehandlungsgesetz wie auch in der Behindertenpolitik allgemein ihren Niederschlag. Als Indikator für die Zielerreichung wird gemäß dem Aktionsplan die Erfüllungsquote der Beschäftigungspflicht herangezogen, die rund zwei Drittel aller Pflichtstellen beträgt.

1.3.3. ARBEIT-UND-GESUNDHEITGESETZ

Das mit Jänner 2011 in Kraft getretene Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) stellt die Grundlage für das inzwischen flächendeckend in ganz Österreich bestehende Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot im Rahmen von fit2work dar. Ziel dieses niederschweligen und auf freiwilliger Teilnahme basierenden Programmes ist der möglichst langfristige Erhalt der Arbeitsfähigkeit von erwerbsfähigen Personen. Neben Information und Beratung wird mittels Case-Management frühzeitig nach ganzheitlichen Lösungsansätzen für die individuellen Probleme der Personen gesucht. Neben den Angeboten für Personen können auch Betriebe im Rahmen von fit2work spezielle Informations-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen.

Das AGG enthält Regelungen über den Aufbau, der Organisation, der Steuerung, und der Finanzierung

dieses umfassenden Angebots sowie Vorschriften über das Zusammenwirken der einzelnen TrägerInnen, die daran mitwirken.

Nach den Vorgaben des AGG erfolgt die Schaffung, Koordinierung und Aufrechterhaltung der organisatorischen Voraussetzungen durch das Sozialministeriumservice. Die Beratungsleistung selbst wird durch externe UmsetzungspartnerInnen, die im Wege öffentlicher Ausschreibungen ausgewählt werden, in jedem Bundesland erbracht. Zur Steuerung der Umsetzung und zur Lenkung der Maßnahme ist beim Sozialministerium eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in der die maßgeblichen StakeholderInnen vertreten sind. Zur Gewährleistung der Mitsprache und Interessenswahrnehmung relevanter PartnerInnen gibt es zusätzlich einen eigenen Beirat, dem VertreterInnen der Sozialpartnerorganisationen, der Arbeitsinspek-

tion und der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation angehören. Laut AGG erfolgt die Finanzierung durch die PartnerInnen mittels eines festgelegten Schlüssels. Die Aufteilung der Finanzierung gilt solange bis aufgrund der Zuordnung der Personen,

1.3.4. ZUSTÄNDIGKEITSBEREICH DES SOZIALMINISTERIUMSERVICE/SELBSTVERSTÄNDNIS DES SOZIALMINISTERIUMSERVICE

Die berufliche Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung ist ein Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Behindertenpolitik. Vor diesem Hintergrund definiert sich das Sozialministeriumservice als zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung in den Bereichen Arbeit und Gleichstellung.

Zu den primären Aufgaben des Sozialministeriumservice zählen die Umsetzung von Maßnahmen zur Schaffung von Zugängen zu zumutbarer, existenzsichernder Erwerbsarbeit für besonders benachteiligte Personengruppen und zur Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung.

Angesichts der latenten und im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise für benachteiligte Menschen massiv spürbar gewordenen Bedrohungen durch Arbeitslosigkeit sieht sich das Sozialministeriumservice zunehmend auch als Anlaufstelle für einen erweiterten Personenkreis mit ungünstigen Erwerbs- und Ausbildungschancen. Das sind neben mit Behinderung konfrontierten auch benachteiligte Personen. Ohne entsprechende Unterstützung ist für diese Personengruppe der Zugang zum Erwerbsleben und die damit zusammenhängende berufliche und soziale Integration schwer möglich bzw. deren Verbleib im Erwerbsleben ohne diese Interventionen unwahrscheinlich.

Im Zuge der Harmonisierung und systematischen sowie institutionellen Abstimmung der Leistungen zwischen AMS, Sozialministeriumservice und Ländern erfolgten und erfolgen laufend Reflexions- und Optimierungsprozesse. Im Sinne des „Disability Mainstreaming“ stehen alle Dienstleistungen und Förderangebote des AMS auch Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Gleichzeitig können diese Personen auch sehr

die dieses Angebot nützen, eine andere Aufteilung von Seiten der Steuerungsgruppe festgestellt und von der/dem SozialministerIn genehmigt wird.

spezielle und behinderungsspezifische Maßnahmen benötigen, sodass maßgeschneiderte Interventionen notwendig sind. Diese Aufgaben werden vom Sozialministeriumservice wahrgenommen.

Sozialministeriumservice und AMS versuchen gemeinsam, Menschen auf ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Der generelle Zugang zu Leistungen zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt der jeweiligen Organisation stellt sich wie folgt dar:

- Sozialministeriumservice: Voraussetzung auf individueller Ebene ist üblicherweise Grad der Behinderung.
- AMS: Voraussetzungen sind im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) geregelt und zielen auf den sozial- und arbeitsrechtlichen Status „arbeitslos“ bzw. „arbeitsuchend“ ab.

Die Länder leisten mit Maßnahmen der sozialen Integration Vorleistungen für eine erfolgreiche berufliche Integration. Sie bieten mit ihren Einrichtungen der Beschäftigungstherapie und Geldleistungen aus der Behinderten- und Sozialhilfe Grundstrukturen und eine Grundversorgung für vor allem jene Menschen mit Behinderung, die einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht nachgehen können. Sie finanzieren aber auch nach Maßgabe rechtlicher Verpflichtungen und regionaler Vereinbarungen jene Projektförderungen (mit), mit denen ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht bzw. ein Übergang in Beschäftigungstherapie bzw. Sozialhilfebezug verhindert werden kann.

Wesentliche Schritte zur Strukturbereinigung zwischen den Institutionen wie der Übergang der Integrationsbeihilfe (IBH – Sozialministeriumservice) in die Integrationsbeihilfe (EBH – AMS) wurden bereits

gesetzt. In konsequenter Fortsetzung dieses Prozesses werden Angebote des Sozialministeriumservice, AMS und der Länder in einem kooperativen und systematischen Zugang kritisch beleuchtet und gegebenen-

1.4. GRUNDSÄTZE

Der BABE ist das zentrale Grundsatzpapier des Sozialministerium und des Sozialministeriumservice im Umgang mit den besonderen Herausforderungen, mit welchen sich Menschen mit Behinderung und Menschen mit Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt

1.4.1. GENDER

Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter – Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und andersspezifische Maßnahmen sind der Weg.

Gender Mainstreaming/Gender Budgeting, Frauenförderung und Männerpolitik sind sich gegenseitig ergänzende Strategien. Die Strategie des Gender Mainstreaming bewährt sich – in wechselweiser Ergänzung mit frauenspezifischen Maßnahmen – zur Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele in allen Politikbereichen. Alle Angebote für Menschen mit Behinderung sollen auf gleichstellungsorientierten Konzepten basieren, damit Gender Mainstreaming zu einem selbstverständlichen Handlungsprinzip wird. Diese Strategie muss auch bei allen Angeboten der Beschäftigungsoffensive Berücksichtigung finden. Projekte zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung müssen Gleichstellungsziele beinhalten. Eine Sensibilität für die Gender-Perspektive ist ebenso bei Angeboten für Frauen mit Behinderung gefragt. Jedes Programm und jedes Projekt ist mit allgemeinen Zielen ausgestattet. Diese sind verbindlich in Richtlinien oder sonstigen Vorgaben festgelegt. Da die Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe darstellt, ist auch diese ein verbindliches Ziel. Allerdings werden Gleichstellungsziele häufig allgemein formuliert. So folgt nicht selten nach der Beschreibung eines Programmziels die Aussage: „Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern

falls optimiert, um die Effektivität und Effizienz des Mitteleinsatzes zu steigern und Doppelgleisigkeiten und Aufgabenüberschneidungen zu vermeiden.

konfrontiert sehen. Der BABE 2014-2017 wurde in Zusammenarbeit der beiden Institutionen mit Unterstützung von ExpertInnen erstellt und die Umsetzung wird von folgenden Grundsätzen getragen.

als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ Dies stellt allerdings noch kein Ziel dar, sondern eine Aktivität und eine Anforderung, die allerdings noch zu allgemein formuliert ist.

Wichtig ist es deshalb, auch konkrete Ziele zur Geschlechtergleichstellung im Sinne von Ergebnissen zu formulieren, also das zu beschreiben, was am Ende eines Programms oder Projekts als Resultat stehen soll. Jedes Programm und jedes Projekt hat Auswirkungen auf die Gleichstellungssituation von Frauen und Männern. Ein bewusster Umgang mit dieser Dimension von Gleichstellung ist notwendig, um ungewollte problematische Effekte auf die Lebenslagen von Frauen und Männern bzw. die Gleichstellungssituation zu vermeiden. Die Formulierung möglichst konkreter Ziele und Benchmarks im Rahmen eines strukturierten Prozesses ist hierzu Voraussetzung. Diese unterstützen gleichzeitig die allgemeine Zielerreichung und erhöhen die fachliche Dimension, da weitere Daten, Zahlen und Informationen in die Programm- und Projektsteuerung einfließen. Für die Begleitung dieses Prozesses auf Bundesebene wird eine Arbeitsgruppe „Gleichstellung von Frauen und Männern in den Angeboten zur beruflichen Integration im Bereich Sozialministerium/ Sozialministeriumservice“ eingerichtet.

1.4.2. GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Es geht darum, einen gleichberechtigten Zugang zur Arbeitswelt zu gewährleisten.

Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt wird in den §§ 6 bis 7r sowie 24a bis 24f BEinstG geregelt. Das heißt u. a., dass bei der Vergabe von Förderungen an Unternehmen sowie an TrägerInnen von Maßnahmen und Programmen darauf zu achten ist, ob diese FördernehmerInnen die Bestimmungen des Diskriminierungsverbots im Sinne des Behindertengleichstellungsrechts einhalten.

In § 8 Abs. 2 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) hat sich der Bund weiters verpflichtet, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung

den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Dies schließt auch Leistungen und Angebote ein, die im Auftrag des Bundes handelnde oder vom Bund geförderte TrägerInnen erbringen. Es ist bei der Vergabe von Förderungen an Unternehmen sowie TrägerInnen von Maßnahmen und Programmen daher darauf zu achten, ob selbige FördernehmerInnen diese Maßnahmen barrierefrei anbieten. Dieses Gebot zur Barrierefreiheit ist mehrdimensional im Sinne von v. a. baulicher, kommunikativer und intellektueller Barrierefreiheit zu verstehen.

1.4.3. DIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Diversität ist eine Chance – Antidiskriminierung eine Voraussetzung diese zu nützen.

Die Grenze zwischen zur Gleichstellung notwendigen Ungleichbehandlungen und diskriminierenden, ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen kann in der Praxis manchmal verschwimmen. Auf dem Weg Diversität als Chance aktiv zu nutzen, ist neben dem Zulassen von Diversität einer weitergehenden, präventiven Antidiskriminierungsstrategie notwendig.³ Ein Diskriminierungsverbot alleine ist hierfür nicht ausreichend. Vielmehr steht die Anerkennung und

Wertschätzung von Vielfalt im Innen- wie im Außenverhältnis im Vordergrund. Für das Sozialministerium und das Sozialministeriumservice, sowie die mit Ihnen kooperierenden PartnerInnen und FördernehmerInnen bedeutet dies, Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Menschen mit Behinderung eine ebenso heterogene Gruppe wie die gesamte Gesellschaft sind und sie aktiv auch in die eigenen Organisationen als MitarbeiterInnen einzubinden sind.

1.4.4. WIRKUNGSMONITORING

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stehen im Mittelpunkt.

Angebote und Leistungen, die vom Sozialministeriumservice geförderte TrägerInnen erbracht werden, unterliegen einem Monitoring, welches von außenstehenden ExpertInnen in einem breiten Prozess zusammen mit MitarbeiterInnen aus allen Landesstellen erarbeitet wurde. Im Rahmen dieses Monitorings werden verschiedene Zielgruppen und ihre Bedürfnisse genauer betrachtet sowie mit geeigneten Indikatoren und Messmethoden die Erbringung einer zielgruppenadäquaten Leistung sichergestellt.

Das Wirkungsmonitoring wirft einen differenzierten Blick auf die potentiellen Zielgruppen und zeigt auf, welche Rahmenbedingungen für eine Ausbildungs- und/oder Arbeitsaufnahme sich bei den einzelnen TeilnehmerInnen verbessert haben. Neben anderen betreuungsrelevanten Problemlagen der TeilnehmerInnen wird bspw. überprüft, ob sich die Mobilität, Kulturtechniken, Arbeitsqualität, die soziale Kompetenz oder Ausprägung der Beeinträchtigungen durch Teilnahme verändern. Entsprechend den beobachteten

³ Vgl. Wladasch/ Liegl 2010

Entwicklungsschritten und/oder noch vorhandenen Unterstützungsbedarfen kann dann auf personenbezogener Ebene ein adäquater Beruf in einem passenden Tätigkeitsfeld bzw. eine passende Weiterbildung oder Qualifizierung angestrebt werden.

Diesen ersten Schritten hin zu einem Wirkungsmonitoring folgend soll weiterhin der Gedanke der Wirkungsorientierung und Qualitätskontrolle für die Angebote des Sozialministeriumservice noch gestärkt und ausgebaut werden. Ziel ist es mit den gewonnenen Erkenntnissen zu überprüfen, ob das bestehende Angebot bedarfsgerecht gestaltet ist oder adaptiert werden sollte und

1.4.5. KOOPERATION

Kommunikation und Abstimmung ist eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung.

Bereitschaft zur Kooperation und Offenheit sind in der täglichen Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Politikbereichen unabdingbar. Nicht zuletzt weil dies einhergehen kann mit einer zumindest teilweisen Absage an traditionelle Vorgangsweisen, bedarf es dafür Mut und politischen Willen.

Von Seiten der Politik gibt es den klaren Auftrag, verstärkt zusammenzuarbeiten, Synergien zu nutzen sowie Prozesse zu vereinfachen und abzustimmen. AkteurInnen auf allen Ebenen sind gefordert, bestehende Systeme und Strukturen zu hinterfragen oder falls notwendig neue Wege und Zugänge untereinander

1.4.6. INNOVATION UND REFLEXION

Reflexion über Bestehendes und Weiterentwicklungsmöglichkeiten ist ein wesentlicher Bestandteil der Umsetzung.

Wenn heute von Innovation die Rede ist, dann geht es oft um die Diskussion, was Innovation für den jeweiligen Bereich bedeutet, wie sie sich definieren, sichtbar machen und kategorisieren lässt. Innovation kann entweder darin bestehen, neue Ideen und Konzepte zu entwickeln, oder bestehende Programme und Maßnahmen zu überarbeiten und entsprechend den Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln.

Viele der arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung haben sich

welchen Bedürfnissen und/oder Zielgruppen noch kein adäquates Angebot gegenübersteht. Es ist also eine umfassende Analyse auf Basis von spezifischen Daten zu allen Angeboten des Sozialministeriumservice erforderlich. Eine Ausweitung auf das gesamte Angebot der Projektförderung des Sozialministeriumservice für Menschen mit Behinderung ist vorgesehen.

Ergänzend zu diesem Prozess wird an der Weiterentwicklung der bestehenden Auswertungsmöglichkeiten zur objektiven und nachhaltigen Wirkung der Angebote des Sozialministeriumservice auf den Arbeitsmarkt gearbeitet.

der bzw. zu bestimmten Themen zu finden. Auch das Sozialministerium und das Sozialministeriumservice stellen sich diesen neuen Anforderungen gemeinsam mit den relevanten PartnerInnen wie AMS, Länder und Sozialpartnerorganisationen.

Schritte wie die Harmonierungsmaßnahmen von Sozialministeriumservice und AMS, Kooperationen mittels neuer Netzwerkstrukturen zwischen Bund und Ländern, der Austausch mit Landesstellen, Dachorganisationen etc. wurden und werden gesetzt. Ziel aller sollte immer die optimale Betreuung und Begleitung der betroffenen Menschen sein.

über die Jahre bewährt. Dennoch braucht es der laufenden Vergewisserung, dass diese Maßnahmen den veränderten und sich verändernden gesellschaftlichen und demografischen Gegebenheiten auch weiterhin Rechnung tragen. Aus diesem Grund werden Anpassungen bestehender Konzepte ebenso notwendig wie die Entwicklung neuer und besserer Lösungen. Die Ziele von sozialer Innovation im Bereich der Inklusion und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sind somit u.a. der Erwerb von neuen

Kompetenzen, die Erhöhung der (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungschancen sowie die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten. In diesem Sinne war und ist das Bekenntnis zur Innovation als roter Faden in allen Förderungen erkennbar und ein wichtiger

1.5. ZIELGRUPPEN

Auf einen sich ändernden Arbeitsmarkt haben Bundessozialamt und Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in den letzten Jahren mit Verschiebungen der strategischen Ausrichtung ihres Angebotes reagiert. Stand Anfang der Neunziger Jahre des vorigen Jahrhunderts noch die/der Begünstigte Behinderte im Zentrum der Maßnahmen beruflicher Integration, so wurde der Kreis förderbarer Personen seit damals sukzessive geöffnet.

Der Großteil der Angebote der Beschäftigungsoffensive, insbesondere im Bereich der Individualförderungen, steht weiterhin Menschen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen oder Beeinträchtigungen der Sinne offen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30vH aufweisen

1.5.1. LEBENSVERLÄUFE

Insbesondere im Zusammenhang mit Übergängen von Lebensabschnitten kann ein erhöhter Unterstützungsbedarf entstehen. So kann der Übergang aus Schule und Ausbildung in den Beruf einen krisenhaften Einschnitt bedeuten, wenn junge Menschen am Arbeitsmarkt nicht gleich Fuß fassen können. Umgekehrt drohen ältere Menschen aus dem Arbeitsmarkt hinausgedrängt zu werden, ohne oder nur mit einer geringen Chance auf einen Wiedereinstieg und auch ohne durch Ansprüche auf existenzsichernde Leistungen (wie eine dauernde Pensionsleistung) abgesichert zu sein.

Aus diesem Grund wurde in diesen Bereichen der

1.5.2. MENSCHEN MIT SPEZIELLEM UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Grundsätzlich haben Menschen mit Behinderung im Sinne des Disability Mainstreaming den Zugang zu allen

Garant für die Reflexion über Bewährtes und die Offenheit für Weiterentwicklung. Nach Maßgabe der vorhandenen Ressourcen sollen entsprechende Mittel bereitgestellt werden, um diesen Prozess weiterhin zu ermöglichen.

und auf Grund der Art oder des Ausmaßes der Beeinträchtigung ohne Unterstützungsangebote einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können. Dieser noch sehr am medizinischen Modell von Behinderung orientierten, aber derzeit so gesetzlich geregelten Zugangsweise, ist eine soziale Sichtweise beizustellen, die sich am persönlichen Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung orientiert. Spezifischer Unterstützungsbedarf kann sich aus besonderen Lebenssituationen, aus dem Lebensalter und -verlauf, aus besonderen Formen der Beeinträchtigung oder aus dem Zusammentreffen von Behinderung mit anderen Hintergründen, die eine berufliche Integration möglicherweise erschweren, ergeben.

Personenkreis, der geförderte Leistungen in Anspruch nehmen kann, auf Menschen ausgeweitet, die aus im weitesten Sinn gesundheitlichen Gründen oder Gründen von Behinderung oder aufgrund sozialer Hintergründe drohen, aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden (z.B. Jugendcoaching und fit2work). Die Neuregelung der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension ab 1. Jänner 2014 könnte das Erfordernis weiterer Adaptierungen der Angebote des Sozialministeriumservice für die zunehmende Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen mit sich bringen.

Maßnahmen der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik und auch auf entsprechende Unterstützung (z.B. durch

Bereitstellung von Gebärdensprachdolmetschung bei einer Kursmaßnahme durch das AMS). Manche Beeinträchtigungen bringen aber spezifische Unterstützungserfordernisse am Arbeitsplatz oder auf dem Weg in den Arbeitsmarkt mit sich. Dazu zählen beispielsweise die Förderung von Gebärdensprach-

1.5.3. UNTERNEHMERINNEN

Viele Angebote des Sozialministeriumservice (z.B. die Angebote der beruflichen Assistenz) haben Menschen mit Behinderung und UnternehmerInnen gleichermaßen als potentielle KundInnen. UnternehmerInnen können in verschiedenen Rollen Zielgruppe der Angebote des Sozialministeriumservice sein. Sie können als selbst behinderte KleinstunternehmerInnen Förderungen in

2. BESTEHENDE ANGEBOTE

Die Analyse der Rahmenbedingungen und der Zielgruppen zeigt viele Herausforderungen für das Sozialministeriumservice für die kommenden Jahre auf. Um diesen in adäquater Weise begegnen zu können, bedarf es einer ausgewogenen Mischung

2.1. INDIVIDUALFÖRDERUNGEN

Das Sozialministeriumservice hat sich im Projektbereich von einem unmittelbaren Leistungsanbieter zu einer Institution entwickelt, die die erforderliche Leistungsgewährung steuert, selbst aber nicht mehr durchführt. Im Bereich der Individualförderungen jedoch ist das Sozialministeriumservice nach wie vor durch die **unmittelbare Betreuung** der Unternehmen und betroffenen Menschen mit Behinderung selbst als Dienstleister tätig. Dieser **direkte Kontakt** mit DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen gewährleistet den zielgerechten Einsatz der Fördermittel und die bestmögliche Erreichung der Förderzwecke.

dolmetschkosten am Arbeitsplatz für gehörlose Menschen, die Angebote von Arbeitsplatzcoachings für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im Bereich Mobilität und Motilität⁴.

Anspruch nehmen, sie können als ArbeitgeberInnen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung Förderungen oder Dienstleistungen in Anspruch nehmen oder auch als unmittelbare Zielgruppe für spezifische Beratungsleistungen (z.B. die Betriebsberatung im Rahmen von fit2work).

aus einerseits bewährten und andererseits neuen, innovativen Angeboten. Das gegenständliche Kapitel soll das bereits bestehende Angebot, welches sich aus Individual- und Projektförderungen zusammensetzt, überblicksartig skizzieren.

„Individualförderungen dienen dazu, Benachteiligungen durch Behinderung größtenteils zu kompensieren und dadurch die Teilhabe am Arbeitsmarkt erst zu ermöglichen. Neue Herausforderungen sind mit den Behindertengleichstellungsregelungen in der Form verbunden, dass durch die Förderpolitik des Bundes-sozialamtes die Gleichbehandlung und die Verantwortung der Dienstgeberin/ des Dienstgebers Thema werden soll, dass parallel dazu aber der Mensch mit Behinderung nicht auf der Strecke bleibt. Hier ist viel Gespür angebracht, findet dieses Geschehen doch vor einem immer noch in Dynamik und Wettbewerb zulegenden arbeitsmarktpolitischen Geschehen statt.“

Gerhard G., Landesstelle Salzburg

⁴ In der Medizin: Gesamtheit der nicht bewusst gesteuerten Bewegungen des menschlichen Körpers und seiner Organe (siehe www.duden.de/wörterbuch)

2.1.1. ZUSCHÜSSE ZU DEN KOSTEN DER BEHINDERTENGERECHTEN SCHAFFUNG, AUSSTATTUNG UND ADAPTIERUNG EINES ARBEITSPLATZES

Mit diesen Leistungen wird eine wesentliche innerbetriebliche Voraussetzung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geschaffen. Es werden etwa behinderungsbedingte Zusatzausstattungen und/oder Adaptierungen – auch baulicher Art im

Sinne der **Barrierefreiheit** – finanziert. Als wichtiges Instrument der Gleichstellung in der Arbeitswelt wird diese Maßnahme weiterhin in gleichbleibendem Ausmaß wie bisher angeboten werden.

2.1.2. ZUSCHÜSSE ZU DEN LOHNKOSTEN

„Die Entgeltbeihilfe ist die mit Abstand am längsten bestehende und nach wie vor effektivste Form einer Lohnförderung zur Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, da diese individuell abgestimmt und auf lange Dauer gewährt werden kann.“

Wilhelm O. und Karl H., Landesstelle NÖ

Zuschüsse zu den Lohnkosten können abhängig von der Anlasssituation in Form einer **Entgeltbeihilfe** oder in Form einer **Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe** gewährt werden. Die Entgeltbeihilfe stellt eine langfristige Unterstützung für UnternehmerInnen dar, die die

behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen von DienstnehmerInnen, die dem Personenkreis der Begünstigten Behinderten angehören, ausgleichen soll. Die Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe kann bei akut vorliegender Gefährdung des Arbeitsplatzes einer Person mit Behinderung für eine zeitlich befristete Dauer gewährt werden.

In Zeiten wirtschaftlicher Anspannung ist der Erhalt von bereits bestehenden Arbeitsplätzen besonders wichtig. Daher wird den Lohnkostenzuschüssen auch in Zukunft weiterhin starke Bedeutung zukommen. Aus diesem Grunde ist generell mit einer Steigerung bei beiden Fördermaßnahmen zu rechnen.

2.1.3. ZUSCHÜSSE ZU SCHULUNGS- UND AUSBILDUNGSKOSTEN

Sowohl zur Erlangung eines Arbeitsplatzes als auch bei Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses bzw. einer selbständigen Erwerbstätigkeit können **unter bestimmten Voraussetzungen** die Kosten externer Schulungen und Ausbildungen übernommen werden.

Da keine Änderung der Richtlinien hinsichtlich des förderbaren Personenkreises zu erwarten ist, wird sich der Einsatz dieses Förderinstrumentariums in etwa auf demselben Niveau wie bisher bewegen.

2.1.4. ZUSCHÜSSE ZUR VERBESSERUNG DER MOBILITÄT UND ZUM ABBAU VON SPRACHLICHEN/ KOMMUNIKATIVEN BARRIEREN

Die Angebote zur Verbesserung der Mobilität von Menschen mit Behinderung reichen von Zuschüssen zu den Kosten zur Führerscheinlangung über die Mitfinanzierung der Anschaffungskosten eines **PKWs** bis hin zu Instrumentarien, die die Mobilität blinder

„Zuschüsse zum Abbau von sprachlichen Barrieren sind ein notwendiger und wichtiger Faktor, um gleichberechtigt in der Berufsschule am Unterricht teilnehmen zu können, notwendige Schulungen und Ausbildungen absolvieren zu können, Gespräche mit Vorgesetzten und KollegInnen führen zu können und nicht von Meetings oder Seminaren ausgeschlossen zu werden, eigene Projekte zu leiten und nicht am „zu teuer“ zu scheitern.“

Irene M., Landesstelle Wien

und schwer sehbehinderter Menschen erhöhen. Der Abbau von sprachlichen und kommunikativen Barrieren wird durch die Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten oder etwa auch von Anschaffungskosten für Braillezeilen unterstützt. Aufgrund der gleichstellungsrechtlichen Verpflichtungen

ist davon auszugehen, dass hinkünftig andere Systeme für den Abbau von kommunikativen Barrieren – insbesondere durch die Übernahme von **Gebärdensprachdolmetschkosten** – Sorge tragen und daher diese Zuschüsse des Sozialministeriumservice zurückgehen werden.

2.1.5. ZUSCHÜSSE ZUR GRÜNDUNG UND SICHERUNG EINER SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT

Um auch Menschen mit Behinderung den Weg in die Selbstständigkeit zu ermöglichen, kann ein Zuschuss zur Gründung derselben gewährt werden. Vor Gewährung eines solchen Zuschusses wird in jedem Fall die Zweckmäßigkeit einer Förderung anhand folgender Fragestellungen überprüft:

„Die Gründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit erfordert besonderen Mut und stellt oft ein wirtschaftliches Risiko dar. Eine entsprechende finanzielle Unterstützung trägt wesentlich dazu bei, dass dieser Schritt in die Selbstständigkeit auch erfolgreich ist.“

Gabi T. und Tamara L., Landesstelle Burgenland

- Ist von einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Menschen mit Behinderung durch den Weg in die Selbstständigkeit auszugehen?
- Bringt die/der potentielle EinzelunternehmerIn die erforderlichen persönlichen, rechtlichen und

fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Tätigkeit mit?

- Kann der Lebensunterhalt der Einzelunternehmerin/des Einzelunternehmers
- mit Behinderung und ihrer/seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen durch die angestrebte selbstständige Erwerbstätigkeit sichergestellt werden?

Sind alle diese Fragen positiv zu beantworten, kann ein **Zuschuss zur Begründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit** gewährt werden.

Ebenso ist bei Vorliegen eines behinderungsbedingten Mehraufwandes einer Einzelunternehmerin/eines Einzelunternehmers die Gewährung eines zeitlich **befristeten Pauschalbetrages** als Zuschuss zum laufenden Betrieb möglich. In beiden Fällen handelt es sich um eine wichtige finanzielle Unterstützung auf dem Weg in die bzw. zur Erhaltung der Selbstständigkeit. Daher wird diesem Instrument auch künftig eine gleichbleibende Bedeutung zugeschrieben.

2.2. PROJEKTFÖRDERUNGEN

Auf anderem Wege, aber mit den gleichen Zielsetzungen, nämlich der Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen sowie der Heranführung an den Arbeitsmarkt, werden Menschen mit Behinderung im Bereich der Projektförderungen bei der beruflichen Integration unterstützt. Obwohl das Sozialministeriumservice hier nicht zu jeder/ jedem ProjektteilnehmerIn für die gesamte Dauer des Projekts unmittelbar Kontakt hat, ist es in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium entscheidend an der Gestaltung jedes einzelnen An-

„Im Rahmen von Projekten begleiten, beraten, qualifizieren und betreuen externe PartnerInnen im Auftrag des Bundessozialamtes Menschen, die beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit oder im Laufe Ihres Arbeitslebens Unterstützung benötigen. Die vielfältigen Projekte die vom Bundessozialamt gefördert werden sind aber nicht nur ein Unterstützungsangebot an unsere Kundinnen und Kunden, sondern sichern und schaffen auch bei unseren externen PartnerInnen zahlreiche qualifizierte Arbeitsplätze.“

Alexandra M., Landesstelle Salzburg

gebotes beteiligt und trägt wesentlich zu der **insgesamt sehr ausdifferenzierten Projektlandschaft** in Österreich bei. So klärt es bereits vor Projektbeginn die strukturellen, rechtlichen, organisatorischen

und finanziellen Rahmenbedingungen mit den TrägerInnen genau ab und versucht über ein laufendes Monitoring, die gesamte Projektlandschaft optimal weiterzuentwickeln.

2.2.1. NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) mit seinen Leistungen der „Beruflichen Assistenzen“ - vormals „Begleitenden Hilfen“ - bildet die **Dachmarke** für das

sichergestellte und bedarfsgerechte Weiterentwicklungen vorangetrieben werden. Das Sozialministerium und das Sozialministeriumservice bekennen sich zu einer heterogenen Landschaft an Trägerorganisationen, die dieses Angebot regional operationalisieren. Die NEBA Angebote sind in Bezug auf die Zielgruppe des Sozialministeriumservice ein flächendeckender und wichtiger Bestandteil der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Als Unterstützungsstruktur im beruflichen Alltag kommt ihnen eine zentrale Rolle bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung sowie im Kampf gegen Armut und Ausgrenzung zu. (vgl. Sozialministeriumservice 2013)

„Besonders in Zeiten schwieriger Wirtschaftslage, benötigen Menschen mit Behinderung umfangreiche Unterstützung, um sich in der freien Wirtschaft gegenüber der Konkurrenz durchsetzen zu können. NEBA ist das – zu diesem Zweck – entwickelte Integrationsnetzwerk, das diese Unterstützung bundesweit anbietet.“

Ingrid H., Landesstelle Steiermark

sehr differenzierte System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung, sowie ausgegrenzten und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Das Sozialministeriumservice trägt dafür Sorge, dass die Qualität der in NEBA integrierten Angebote,

- Jugendcoaching,
- AusbildungsFit (ab Sommer 2014)
- Berufsausbildungsassistenz,
- Arbeitsassistenz und
- Jobcoaching,

Bereits in den letzten Jahren stellten die „Begleitenden Hilfen“ einen Förderschwerpunkt des Sozialministeriumservice dar. Die in der Folge beschriebenen Angebote Jugendcoaching, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching, nunmehr zusammengefasst unter der Dachmarke NEBA, werden auch in der aktuellen BABE-Periode 2014-2017 den Kern der Förderlandschaft des Sozialministeriumservice bilden und jedenfalls in zumindest gleichbleibendem Ausmaß angeboten werden.

2.2.1.1. JUGENDCOACHING

Das Jugendcoaching stellt eine **konzeptionelle Weiterentwicklung des bisherigen Clearings** dar, die eng mit der Erweiterung der Zielgruppe verbunden ist. Als Angebot zum unterstützten Übergangsmanagement an der **Schnittstelle Schule und Beruf** steht es allen ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen offen. Jugendcoaching ist eine Dienstleistung, die auf die Zusammenarbeit mit den Schulen abstellt und die darauf abzielt, Jugendlichen durch Beratung, Begleitung und **Case Management Perspektiven** aufzuzeigen.

Gemeinsam mit den Jugendlichen werden ihre Stärken und Fähigkeiten eruiert und darauf aufbauend ein adäquater Entwicklungsplan erarbeitet. Ziel ist ein erfolgreicher Übertritt ins zukünftige Berufsleben. In den nächsten Jahren wird man sich in diesem Bereich auch der Herausforderung widmen, außerschulische Jugendliche für das Jugendcoaching zu erschließen. Darunter fallen die Gruppe der NEETs (**Not in Education, Employment or Training**), die in kein System eingebunden und daher schwer erreichbar sind,

„Jugendcoaching kann nicht Alles können, aber Vieles – die Beratung auf Augenhöhe mit den Jugendlichen, also die Hal-tungsfrage in der Beratung und die individuell zugeschnittenen Inhalte sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor, denn ohne SINNGEBUNG keine HINGEBUNG!“

Elke L., Landesstelle Steiermark

und abbruchgefährdete Jugendliche in AMS- oder

2.2.1.2. BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt Jugendliche mit Behinderung und anderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen einer **Integrativen Berufsausbildung (IBA)**, begleitet die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichert damit nachhaltig diesen Ausbildungsweg ab.

Für die Jugendlichen gibt es zwei Möglichkeiten der IBA, welche in der Regel an der erfolgreichen dualen Ausbildung, also auch am verpflichtenden Besuch der Berufsschule festhalten:

- Eine um höchstens ein Jahr, in Ausnahmefällen bis zu zwei Jahren **verlängerte Lehre** oder
- eine **Teilqualifizierung (TQL)**, bei welcher in einem eigenen Ausbildungsvertrag die Dauer und

2.2.1.3. ARBEITSASSISTENZ

„Das Team der Arbeitsassistenz ist stets ein kompetenter und verlässlicher Partner bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung. Seit mittlerweile mehr als 15 Jahren fungieren die MitarbeiterInnen der Arbeitsassistenz als „Feuerwehr“ bei Krisen am Arbeitsplatz. Dadurch konnte in zahlreichen Kündigungsverfahren eine Lösung gefunden werden.“

Kathrin G., Landesstelle Tirol

Die Arbeitsassistenz ist das zentrale Instrument der Beruflichen Assistenzen in Österreich. Im Wesentlichen verfolgt das Konzept der Arbeitsassistenz drei Ziele:

Sozialministeriumservice-Projekten. Diesbezügliche konzeptuelle Verbesserungsvorschläge werden auf bald vorliegenden ersten Rückmeldungen aus der Praxis aufbauen. Eine Flexibilisierung der Altersgrenzen im Sinne eines bedarfsgerechteren Angebotes wurde bereits angeregt und wird in der dafür eingerichteten Steuerungsgruppe in Hinblick auf eine mögliche Ausweitung diskutiert.

„Ein Lehrabschluss ist eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Integration von Jugendlichen mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Die Berufsausbildungsassistenz trägt wesentlich zum Gelingen dieses Abschlusses bei.“

Monika E., Landesstelle Oberösterreich

die Inhalte der TQL festgelegt werden.

In beiden Fällen werden die Jugendlichen in der manchmal als sehr herausfordernd erlebten Ausbildungsphase auf dem Weg in den Arbeitsmarkt bis zum Ausbildungsabschluss begleitet und – im Bedarfsfall auch durch Jobcoaches – unterstützt.

- Sicherung/ Erhaltung eines Arbeitsplatzes (**Präventive Funktion**).
- Unterstützung bei der Suche und Erlangung eines Arbeitsplatzes (**Integrative Funktion**).
- Zentrale Ansprache für benachteiligte Arbeitssuchende, Arbeitnehmende, Dienstgebende, Vorgesetzte, KollegInnen usw. (**Kommunikative Funktion**).

Die Trägereinrichtungen arbeiten entweder im Sinne eines regionalen Angebots für alle Behinderungsformen und decken damit den Bedarf in einem definierten Einzugsbereich ab (vor allem in den flächenmäßig größeren Bundesländern). Oder sie stehen – beson-

ders spezialisiert (vor allem im städtischen Raum)
– bestimmten Zielgruppen (z.B. Menschen mit Sin-

2.2.1.4. JOB COACHING

Das Jobcoaching findet grundsätzlich im Betrieb statt. Die Jobcoaches erarbeiten mit den KlientInnen die **spezifischen Herausforderungen** ihres **konkreten Arbeitsplatzes**. Ziel ist es, die gecoachten MitarbeiterInnen in die Lage zu versetzen, die an sie gestellten Anforderungen nachhaltig und eigenständig zu erfüllen. Das Jobcoaching wird vor allem für Menschen mit Lernbehinderung nachgefragt und kann hier auch eine wichtige Unterstützung zur Gleichstellung darstellen, ist aber nicht auf diese Zielgruppe beschränkt.

nesbehinderung oder psychischen Erkrankungen) zur Verfügung.

„Mit dem Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der Beruflichen Assistenz etabliert worden. Jobcoaching wendet sich an Menschen mit besonderem Förderbedarf infolge einer kognitiven Beeinträchtigung bzw. Lernbehinderung oder einer körperlichen Behinderung aber auch an Wirtschaftsbetriebe. Die Jobcoaches bieten direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz und fördern so fachliche, kommunikative und soziale Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Peter A., Landesstelle Vorarlberg

2.2.2. PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ

Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) soll die **bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Inklusion** am Erwerbsleben von Frauen und Männern mit einer **schweren körperlichen Beeinträchtigung ermöglichen**. AssistenznehmerInnen erhalten jene Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist.

Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz leistet einen wichtigen Beitrag zur Gewährleistung des im Artikel 19 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verankerten Rechts auf unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft. Verbesserungsmöglichkeiten bestehen dennoch. So wird immer wieder eine Zusammenführung der PAA mit der persönlichen Assistenz (PA), welche aufgrund der

verfassungsrechtlich verankerten Kompetenzaufteilung in der Behindertenpolitik derzeit von den Ländern verwaltet wird, gefordert. Hier gilt es, alle notwendi-

„Menschen mit Behinderung haben es schwerer, eine Ausbildung zu machen, einen Beruf auszuüben oder Arbeit zu finden. Seit knapp 10 Jahren gibt es die Möglichkeit die körperliche Beeinträchtigung auf diesem Gebiet mit einer persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz auszugleichen.“

Ingrid K., Landesstelle Kärnten

gen Anstrengungen zu unternehmen, um die derzeit vorherrschenden unterschiedlichen Regelungen (z.B. in Hinblick auf den Kreis der Anspruchsberechtigten, die Höhe der Förderung etc.) bundesweit für die PAA und die PA zu vereinheitlichen.

2.2.3. QUALIFIZIERUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE

In Qualifizierungsprojekten erlernen bzw. trainieren die TeilnehmerInnen berufsspezifische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen. Die Vermittlung von **Soft Skills** ist unter dem Titel „Nachreifung“ vor allem bei jugendlichen TeilnehmerInnen ein bedeutender

Aspekt. Mehrere Branchen werden dabei abgedeckt (z.B. Gastronomie, Gärtnerei, etc.). Ziel ist es, die Chancen der TeilnehmerInnen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen und sie auf eine Tätigkeit in dieser Branche vorzubereiten.

Bei Beschäftigungsprojekten erhalten die TeilnehmerInnen ein befristetes Dienstverhältnis. Es dient der **Stabilisierung** – oftmals nach längerer Arbeitslosigkeit –, um im Anschluss daran Arbeitssituationen in der freien Wirtschaft wieder bewältigen zu können. In Hinblick auf die weitere Entwicklung dieser Angebote vollzieht sich derzeit ein Abstimmungsprozess zwischen dem AMS und dem Sozialministeriumservice. Die Ergebnisse dieses Prozesses stehen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht fest.

2.3. PROGRAMM FIT2WORK

Auf Grundlage des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes wurde das **flächendeckende niederschwellige Beratungsangebot** „fit2work“ eingerichtet, das freiwillig genutzt werden kann. Die mit fit2work verfolgten Zielsetzungen sind die Verminderung von Invalidität bzw. frühzeitige Verhinderung von Arbeitslosigkeit aus gesundheitlichen Gründen und damit Sicherung von Arbeitsplätzen, die Wiederintegration von Erwerbsfähigen nach langen Krankenständen sowie die Information und Bewusstseinsbildung bei Erwerbstätigen und ArbeitgeberInnen.

Folgende Zielgruppen sollen primär angesprochen werden:

- Erwerbstätige mit mindestens 40 Krankenstagen innerhalb des letzten Jahres,
- Erwerbstätige, die aus gesundheitlichen Gründen von Arbeitslosigkeit bzw. Invalidität bedroht sind.

2.3.1. PERSONENBERATUNG VON FIT2WORK

Für betroffene Einzelpersonen bietet fit2work seit Ende 2012 ein flächendeckendes Beratungs- und Unterstützungsangebot in ganz Österreich an. Durch die Beratungsleistung mit fit2work soll bereits in einem frühen Stadium erkannt werden, ob ArbeitnehmerInnen Gefahr laufen, arbeitsunfähig zu werden. Case ManagerInnen begleiten die Betroffenen während des gesamten Prozesses, der mit einem Basis-Check

„Die große Bandbreite an Projekten in unserer Organisation bietet Menschen mit Behinderung im berufsfähigen Alter die Möglichkeit, ein für sie passendes Angebot wahrnehmen zu können. Die Erfolge an Arbeitsplatzergänzungen, Sicherungen sowie Qualifizierungen in den letzten Jahren können sich sehen lassen und bestätigen unsere Arbeit darin.“

Brigitte Z., Landesstelle Wien

- ArbeitgeberInnen, deren Beschäftigte im Branchenvergleich überdurchschnittliche Krankenstände aufweisen und
- ArbeitgeberInnen, die einen Informationsbedarf bezüglich Gesundheit am Arbeitsplatz und/oder Leistungen zur Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit äußern.

fit2work macht als Wissensplattform bzw. Informationsdrehscheibe Best-Practice-Beispiele und Unterstützungsangebote bekannt und organisiert bzw. **kombiniert** durch ein **Case Management** weiterführende Angebote bestehender PartnerInnen, wie des Sozialministeriumservice, des Arbeitsinspektorats, der SozialversicherungsträgerInnen und des AMS, für eine auf den Einzelfall abgestimmte, optimale Problemlösung.

unter **Berücksichtigung multipler Problemlagen** und auch der privaten Gesundheitsrisiken beginnt, über einen individuellen Entwicklungs- und Maßnahmenplan reicht und im Bedarfsfall bis zum Zugang zu Rehabilitationsleistungen der zuständigen Stellen und weiteren Beratungseinrichtungen führen kann.

2.3.2. BETRIEBSBERATUNG VON FIT2WORK

2012 startete bundesweit auch das fit2work-Beratungsangebot für Betriebe mit mehr als 15 ArbeitnehmerInnen. Dieses ebenfalls kostenlose an Betriebe gerichtete und über Zuweisung und Akquise durch die AUVA zugängliche Beratungsangebot soll ArbeitgeberInnen aufzeigen, wie sie MitarbeiterInnen ihren Fähigkeiten entsprechend bestmöglich einsetzen und deren Arbeitsfähigkeit durch **verbesserte Arbeitsabläufe** fördern könnten. Bei konkreten

Ein- und WiederIntegrationsmaßnahmen und beim Aufbau kompetenter Teams im Unternehmen, die die Integration von MitarbeiterInnen unterstützen, werden Beratungen angeboten. Ebenso wird über Förderungen und Angebote des Sozialministeriumservice, der SozialversicherungsträgerInnen, des AMS und anderer Institutionen informiert. Die Dauer der Betriebsberatung richtet sich dabei nach der jeweiligen Betriebsgröße.

2.4. INTEGRATIVE BETRIEBE – MODUL BERUFSVORBEREITUNG

Menschen mit Behinderung sollte nicht nur eine niederschwellige Qualifizierung, sondern auch ein Zugang zu einer hochwertigen beruflichen Ausbildung mit einem formalen Abschluss angeboten werden. Auf der Grundlage dieser Prämisse erfolgt eine strategische Neuausrichtung des **Moduls Berufsvorbereitung**, welches neben den **Modulen Beschäftigung und Dienstleistungen** eine der **drei Säulen aller Integrativen Betriebe (IB)** darstellt. Umsetzungsparameter der Neuausrichtung sind die Fokussierung jeweils auf die Stärken des Bereichs der Integrativen Betriebe und des Projektförderbereichs sowie die Nutzung von **Synergien** zwischen diesen beiden Bereichen. Damit werden Doppelgleisigkeiten und Konkurrenzierung vermieden, sowie die Effizienz und Effektivität des Maßnahmenangebots erhöht. Die IB verfügen über eine betriebliche Struktur, ein qualifiziertes Fachpersonal und eine umfangreiche Maschinenausstattung. Diese Stärken werden in Form des Angebots einer Lehrausbildung in unterschiedlichen Ausprägungen (standardmäßig oder integrativ, d.h. verlängert oder in kurzer Form als Teilqualifizierung) genutzt. Die Finanzierung erfolgt auf der Basis einer pauschalierten Förderung über Rahmenverträge, die zwischen den Integrativen Betrieben und dem Sozialministerium abgeschlossen werden. Neben der **Lehrausbildung** ist eine **niederschwellige Qualifizierung** im Modul Berufsvorbereitung weiterhin grundsätzlich möglich. Die IB treten dabei aber als ProjektträgerInnen wie

andere ProjektträgerInnen auf. Die Finanzierung erfolgt nach den einschlägigen Richtlinien aus Mitteln des Projektbudgets des Bundessozialamtes. Zur Rekrutierung geeigneter TeilnehmerInnen für die Lehrausbildung wird der Projektförderbereich im Sinne einer qualitativen Entwicklung des Berufsverlaufes genutzt (z.B. Jugendcoaching, AusbildungsFit). Für die weitere Betreuung der AbsolventInnen der Lehrausbildung ist ebenfalls eine Nutzung des Projektförderbereichs (insbesondere der Arbeitsassistenten) vorgesehen. Das Sozialministeriumservice schafft im Projektförderbereich die erforderlichen Rahmenbedingungen (z.B. durch Vernetzung, konzeptionelle bzw. vertragliche Gestaltung), sodass eine solche synergetische Nutzung durch die Integrativen Betriebe möglich ist. Es soll nicht nur der Projektförderbereich durch die IB genutzt werden, sondern umgekehrt auch der Bereich der Integrativen Betriebe durch den Projektförderbereich: Die ProjektträgerInnen lagern Trainingseinheiten, für die ihnen die entsprechende Infrastruktur (z.B. betriebliches Umfeld, maschinelle Ausstattung) fehlt, an die Integrativen Betriebe aus. Die Koordination und vertragliche Abwicklung dieses Angebotes erfolgen durch das Sozialministeriumservice.

Im Hinblick auf die Erfordernisse des **Gender Budgeting** ist neben dem Modul Beschäftigung auch das Modul Berufsvorbereitung in den bereits gestarteten Prozess der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von Gender Mainstreaming in den IB einbezogen.

3. AUSBAUMÖGLICHKEITEN DER ANGEBOTE

Die Mittel der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung ermöglichten in der Vergangenheit den Aufbau einer bedarfsorientierten und spezialisierten Angebotslandschaft. Viele der entwickelten arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung haben sich über die Jahre bewährt und sind aus dem Spektrum behindertenpolitischer Förderleistungen nicht mehr wegzudenken. Dennoch bedarf es gemäß dem Grundsatz „Innovation und Reflexion“ (siehe S. 14) der laufenden Vergewisserung, dass diese Maßnahmen den

sich verändernden und veränderten gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen auch weiterhin Rechnung tragen. Aus diesem Grund werden Anpassungen bestehender Konzepte ebenso notwendig, wie die Entwicklung neuer und besserer Lösungen. Im Folgenden wird ein Überblick über Vorschläge für einen möglichen Ausbau des derzeitigen Angebots, die gemeinsam mit ExpertInnen, VertreterInnen von Trägerorganisationen sowie der Zivilgesellschaft weiterentwickelt werden sollen, gegeben.

3.1. AUSBILDUNGSFIT

Mit der „Ausbildungsgarantie“ soll sichergestellt werden, dass alle Jugendlichen eine berufliche Ausbildung erhalten. Das Instrument Jugendcoaching ist ein zentrales Instrument in Umsetzung dieser Strategie, da ausgrenzungsgefährdete Jugendliche bereits im letzten Schuljahr gezielt angesprochen werden und in einem strukturierten Betreuungsprozess der Übergang zwischen Schule und beruflicher Ausbildung individuell begleitet wird. Im Anschluss daran fehlte jedoch bis dato ein zusätzliches, flächendeckendes, niederschwelliges Qualifizierungsangebot, das neben dem breiten Angebot an integrativer Berufsausbildung einen Zugang zu Lehrausbildungen bzw. die Chance auf einen positiven Abschluss einer solchen deutlich erhöht. Ein solches auf dem Jugendcoaching aufbauendes System soll in Zukunft das inhaltlich mit dem AMS abzustimmende Programm AusbildungsFit (AFit) darstellen.

Die Pilotierung des Konzepts AusbildungsFit erfolgt nicht anhand völlig neu zu errichtender Projekte. Vielmehr wird das neu zu entwickelnde Konzept innerhalb etablierter, gut laufender „Nachreifungsprojekte“ (Qualifizierungsprojekte) im Fördersystem des Sozialministeriumservice erprobt. In einem ersten Schritt werden 2014 ausgewählte „Nachreifungsprojekte“ in mehreren Bundesländern mit der Pilotierung für ein zukünftiges, österreichweites Programm begonnen. Durch permanente Feedbackschleifen werden die Ergebnisse des laufenden Veränderungsprozesses den KonzeptentwicklerInnen kommuniziert und finden so wiederum schrittweise Eingang in den endgültigen Entwurf des zukünftigen Programms AFit, dessen Regelbetrieb ab dem Jahr 2015 vorgesehen ist.

3.2. STUFENWEISES RÜCKKEHRMODELL FÜR MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN BE- EINTRÄCHTIGUNGEN

Ein entscheidender Faktor für die Wahrnehmung beruflicher Chancen in bzw. nach psychisch bedingten Krisen ist die Unterstützung von Betroffenen in Hinblick auf deren berufliche Reintegration und soziale Absicherung. Durch zeitlich befristete, degressiv gestaffelte Förderangebote, verbunden mit einem

von ExpertInnen und Betroffenen individuell erarbeiteten Rehabilitationsplan soll für alle Beteiligten ein optimales Übergangsmanagement gewährleistet werden. Die DienstnehmerInnen, die infolge längerer Krankenstände noch nicht in der Lage sind, ihre volle Arbeitsleistung zu erbringen, könnten sukzessive

in den Arbeitsprozess reintegriert werden und die DienstgeberInnen könnten eine finanzielle Unterstützung erhalten.

Es ist daher beabsichtigt, im Rahmen einer **Arbeitsgruppe** unter Einbindung von ExpertInnen aus der Praxis innovative WiederIntegrationsmodelle für Menschen mit psychischen Problemen zu entwickeln und diese ab 2014 im Rahmen von Pilotprojekten unter Einbindung weiterer relevanter AkteurInnen

3.3. PILOT INKLUSIVE ARBEIT

Im NAP Behinderung 2012-2020 findet sich unter dem Titel „Entwicklung von Modellen inklusiver Arbeit“ folgendes Vorhaben:

„Durch ein Modellprojekt des Sozialministeriumservice mit einem Bundesland sollen unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen Standards für ein bundesweites Projekt „Inklusive Arbeit für Menschen mit schwersten Behinderungen“ entwickelt werden. Dabei müssen die finanziellen Mittel zweckorientiert aufeinander abgestimmt und sollen auch die bisherigen Abgrenzungen von Bundes- und Landeskompentzen hinterfragt werden“⁵.

Im Laufe der gegenwärtigen BABE-Periode 2014-2017 ist geplant, nunmehr mit einem oder zwei Bundesländern ein solches Modellprojekt aufzubauen. Zielgruppe

4. FÖRDERBUDGET

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung ist es weiterhin notwendig, Prioritäten beim bestehenden Förderangebot zu setzen. Die unterschiedlichen Abstimmungsprozesse, wie die Harmonisierungsschritte zwischen AMS und Sozialministeriumservice, allfällige Kompetenzbereinigungen mit den Ländern oder die Ausweitung

hinsichtlich deren Praktikabilität und Nachhaltigkeit zu erproben.

Für dabei zu berücksichtigende Aspekte sind verschiedene Beispiele heranzuziehen, wie etwa der „Arbeitskreis Rückversicherung“ (vgl. Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung 2013) oder das Projekt „Freibrief“ (vgl. pro mente Wien 2013), als auch das WiederIntegrationsprogramm „Hamburger Modell“.

sind Menschen mit höchstem Unterstützungsbedarf, die nach derzeitigen Standards als „nicht arbeitsfähig“ eingestuft werden, aber in Einrichtungen der sogenannten „Beschäftigungstherapie“ unterfordert sind und daher für sich keine Perspektive für eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sehen. Im Zusammenwirken von bestehenden Leistungsansprüchen der landesgesetzlichen Regelungen, den Instrumenten der beruflichen Assistenzleistungen, innerbetrieblichen Ressourcen und Strukturen der Partnerunternehmen sowie Förderleistungen an ArbeitgeberInnen sollen neue Wege inklusiver Beschäftigung am Arbeitsmarkt gesucht und gefunden werden.

der Zielgruppen können Mittelumschichtungen und Neuausrichtungen zur Folge haben. Auf Grund der damit verbundenen Kostenentwicklung sind in den Jahren 2014 bis 2017 Fördermittel jedenfalls im bisherigen Ausmaß zur Verfügung zu stellen bzw. bei einem möglichen Ausbau der Angebote eine entsprechende Mittelaufstockung einzuplanen.

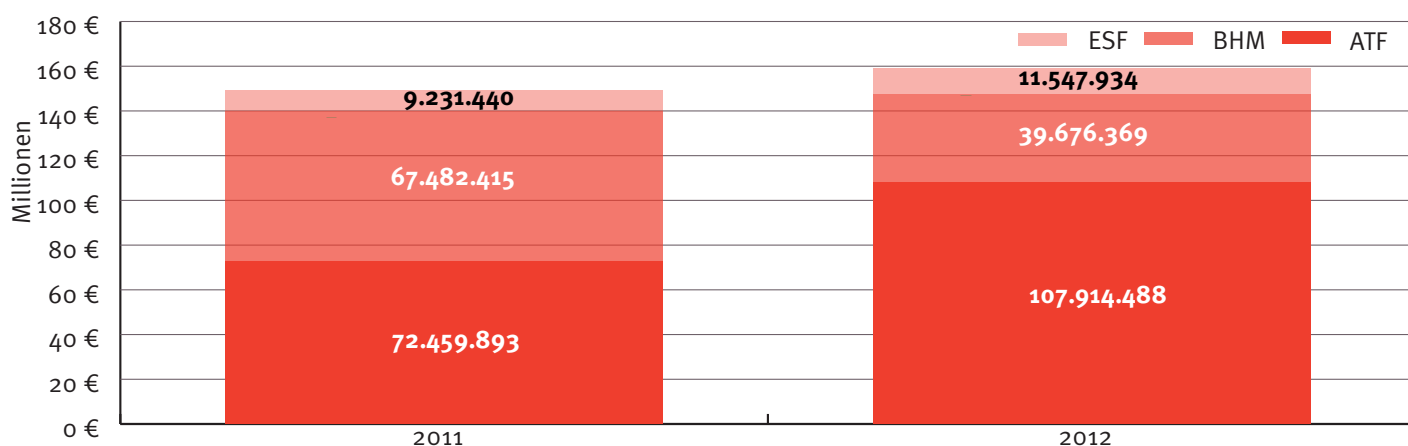
⁵ Sozialministerium 2012, „Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020“, S. 64

4.1. MITTELHERKUNFT

Im Rahmen der Vereinfachung in der Budgetverwaltung wurden die unterschiedlichen Budgets ab 2012 zusammengefasst. Die Summe aus dem Ausgleichstaxfonds (ATF), den Bundeshaushaltsmitteln (BHM)

und dem ESF, dessen für 2007-2013 geplante Mittel voraussichtlich erfolgreich abgerufen werden, wird seither als Förderbudget „Beschäftigungsoffensive“ bezeichnet und über den ATF abgewickelt.

Abbildung 3: Budget der Beschäftigungsoffensive 2011-2012



(Quelle: Daten des Sozialministerium)

Die Abbildung 3 zeigt die Entwicklung des Budgets für die Beschäftigungsoffensive von 2011 bis 2012. Für die Jahre 2013 und 2014 ist aufgrund der weiterhin schwierigen Situation für Menschen mit Behinderung

am Arbeitsmarkt und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit weiterer Förderangebote mit einem nochmals jeweils um 10 Mio. Euro erhöhten Budget auszugehen.

4.2. MITTELVЕРWENDUNG

Die **Ausgleichstaxe (AT)** an sich steht immer wieder im Mittelpunkt von Diskussionen. Es geht dabei um die Höhe der AT, ihre Ausrichtung und Wirkung als auch um ihre grundsätzliche Gestaltung. Klar ist, dass die Beschäftigungsoffensive, wie schon **Abbildung** zeigt, zu rund zwei Dritteln aus dem ATF finanziert wird. Damit leisten die AT bzw. der ATF einen bedeutenden Beitrag zur Umverteilung, die in erster Linie erwerbsfähigen Menschen mit Behinderung zu Gute kommt, von welcher aber auch Unternehmen profitieren, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen. Für die Jahre ab 2014 ist vorgesehen, einen kleinen

Teil des Gesamtbudgets der Beschäftigungsoffensive dezidiert für Innovationen bereitzustellen. Ohne die Planungssicherheit für die bestehenden Angebote zu beschneiden, soll ein gewisser Spielraum für innovative Ideen im Förderbereich – bspw. in Bezug auf die bereits beschriebenen Ausbaumöglichkeiten des Förderangebotes (siehe auch S. 26ff.) – geschaffen werden. Natürlich bleibt auch in diesem Rahmen dabei die Verpflichtung, die sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen für den einzelnen Menschen mit Behinderung sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern immer im Auge zu behalten, aufrecht.

4.2.1. INVESTIVE MASSNAHMEN

Durch das Zusammenwirken zwischen den (im Rahmen des Übergangsrechts) zunehmenden Verpflichtungen aus dem Behindertengleichstellungsrecht und den allgemeinen budgetären und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen hat die seit 2003 existierende Fördermöglichkeit für investive Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Betrieben und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses zusehends an Bedeutung verloren.

Dem hat der Gesetzgeber auch durch den Zusatz „nach Maßgabe von für solche Zwecke zur Verfügung ste-

henden Mitteln“ in § 10a Abs. 1 lit. j BEinstG Rechnung getragen. Da im Bundeshaushalt 2013 - anders als in den Jahren davor - keine Mittel mehr ausdrücklich für diesen Zweck vorgesehen sind und auch das Prinzip des Mainstreamings zusehends Platz greift (zuletzt z.B. durch die Novelle zum Familienberatungsförderungsgesetz und den Beschluss, die Beratungsstellen bis 2015 flächendeckend barrierefrei zu machen), ist diese Maßnahme nicht mehr als Kernaufgabe der Förderpolitik des Sozialministeriumservice zu betrachten.

4.2.2. FÖRDERUNG UND VERGABE

Leistungen der beruflichen Integration, die durch Dritte aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive erbracht werden, können in verschiedener Weise implementiert werden. In der Vergangenheit wurden Projekte entweder durch geförderte, gemeinnützige TrägerInnen umgesetzt, oder es wurden Aufträge zur Durchführung bestimmter Leistungen im Vergabeweg auf der Grundlage von Ausschreibungen gewinnorientierten

TrägerInnen zugeschlagen. Das Sozialministerium und das Sozialministeriumservice bekennen sich ausdrücklich dazu, dass für innovative Maßnahmen, wo die Entwicklung oder Weiterentwicklung der Maßnahme selbst ein wesentlicher Bestandteil der zu erbringenden Leistung ist, die Förderlogik als inhaltlich flexiblere Umsetzungsform jedenfalls zu bevorzugen ist.

5. AUSBLICK UND WEITERER PROZESS

Auf vielen gesellschaftspolitischen Ebenen zeichnen sich Änderungstendenzen ab. Ausgelöst durch die Weltwirtschaftskrise, durch die demografische Entwicklung oder Vorgaben einer verstärkt leistungsorientierten Gesellschaft ergeben sich tagtäglich neue Herausforderungen.

Auch für den Bereich der Behindertenpolitik bedeutet das Modernisierungsbedarf. Sei es bei den Erfordernissen und Problemlagen der Zielgruppe, bei den Definitionen der Zielgruppe, bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen, bei den Begriffen bis hin zu den tatsächlichen Ausrichtungen der Politik und Strategie. Gefragt ist ein langsames und stetes Umdenken mit einem klaren Blick nach vorne im Sinne der Bedürfnisse der Menschen.

Anders wie die früheren bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramme, die meist in Zweijahreszyklen erstellt wurden, wird für diesen BABE 2014-2017 zwar ein längerer Zeitraum der Gültigkeit festgeschrieben, es ist jedoch ein umfassender Begleitungsprozess geplant, in dem relevante PartnerInnen aus den maßgeblichen Politikbereichen eingebunden wurden und werden sollen.

Der mit dieser BABE-Erstellung begonnene partizipative Prozess wird somit aktiv fortgesetzt werden. Neben begleitenden Arbeitsgruppen im Rahmen der guten Zusammenarbeit der zuständigen Fachsektion IV im Sozialministerium mit dem Sozialministeriumservice und der Sektion VI „Arbeitsmarkt“ sowie unter Einbindung von ExpertInnen, Trägerorganisationen

ist die Aktualisierung des vorliegenden Dokumentes im Jahr 2015/2016 geplant.

Dieser auf der Ebene des BABE –Österreich 2014-2017 gestaltete Prozess soll in die bundesländerspezifischen

BABE-Prozesse einfließen, mit dem Ziel wechselseitig die nationalen und regionalen Erfordernisse rasch und umfassend berücksichtigen zu können.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AFit	AusbildungsFit
AGG	Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AT	Ausgleichstaxe
ATF	Ausgleichstaxfonds
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BHM	Bundeshaushaltsmittel
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums
EMFF	Europäischer Meeres- und Fischereifonds
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Zentralamt der Europäischen Union
IB	Integrativer Betrieb(e)
IBA	Integrative Berufsausbildung
lit.	litera (Buchstabe)
NAP	Nationaler Aktionsplan
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
NEET	Not in Education, Employment or Training (Nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung)
NRP	Nationales Reformprogramm
PA	Persönliche Assistenz
PAA	Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
TQL	Teilqualifizierung
u.a.	unter anderem
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
v.H.	von Hundert
z.B.	zum Beispiel

LITERATUR

AGG: Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz in der Fassung vom 20.8.2013. Online unter: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007058&FassungVom=2013-08-20>. Letzter Zugriff: 20.8.2013, 11:30 Uhr.

ALVG: Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 in der Fassung vom 12.8.2013. Online unter: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008407&FassungVom=2013-08-12>. Letzter Zugriff: 12.8.2013, 11:30 Uhr.

BEinstG: Behinderteneinstellungsgesetz in der Fassung vom 12.8.2013. Online unter: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253&FassungVom=2013-08-12>. Letzter Zugriff: 12.8.2013, 11:30 Uhr.

Sozialministerium (2012): „Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention. Inklusion als Menschenrecht und Auftrag.“ online unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/1/5/CH2081/CMS1343116498970/120725_nap_web.pdf. Letzter Zugriff: 2.8.2013, 11:30 Uhr.

Sozialministeriumservice (2013): „NEBA - Netzwerk Beruflicher Assistenz“ online unter: <http://www.neba.at>. Letzter Zugriff: 1.8.2013, 13:00 Uhr.

EUROSTAT (2013): „Harmonisierte Arbeitslosenquote insgesamt“ online unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=de&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>. Letzter Zugriff: 7.8.2013, 12:30 Uhr.

KOORDINATIONSSTELLE JUGEND – BILDUNG – BESCHÄFTIGUNG (2013): „Rückversicherung“ online unter: <http://www.koordinationsstelle.at/informationen/ruckversicherung.html>. Letzter Zugriff: 2.8.2013, 11:30 Uhr.

ÖROK – Österreichische Raumordnungskonferenz (2013): „Grundlagen“ online unter: <http://www.oerok.gv.at/eu-regionalpolitik/eu-kohaesionspolitik-2014/nationale-strategie-stratat-2020/grundlagen.html>. Letzter Zugriff: 10.5.2013, 14:30.

PRO MENTE WIEN (2013): „Projekt Freibrief“ online unter: <http://www.meinfreibrief.at>. Letzter Zugriff: 2.8.2013, 11:30 Uhr.

WLADASCH, Katrin / LIEGL, Barbara (Hrsg.innen) (2010): „Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Ein Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt und die Herstellung von Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen.“ online unter: <http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/71B31BD1-7452-4D6D-8BDE-33BB00761695/0/VielfaltUndChancengleichheitImBetrieb1.pdf>. Letzter Zugriff: 31.7.2013, 18:30 Uhr.

**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

sozialministerium.at