

GEHALT
STATT
TASCHEN-
GELD!

GEHALT / LOHNABRECHNUNG

GEHALT
GESAMT BRUTTO
Steuerpfl. Brutto
Soz. Vers. Brutto
KRANKENVERSICHERUNG
RENTENVERSICHERUNG
ARBEITSLIENENVERSICHERUNG
NETTOVERDIENST
UEBERWEISUNG

1 69
740
750
770
799
967

Gehalt statt Taschengeld!

Existenz, Chancen und Teilhabe von Menschen mit
intellektuellen Behinderungen sichern

Dialogpapier

Auf 1 Blick:

Gehalt statt Taschengeld!

Existenz, Chancen und Teilhabe sichern

Menschen mit intellektuellen Behinderungen haben das **Recht auf Arbeit**. Sie haben ein Recht sich ihr Leben zu finanzieren, etwas zu leisten und ein schaffender Teil der Gesellschaft zu sein.

Die Lebenshilfe Österreich fordert Rahmenbedingungen, damit Menschen mit Behinderungen ihr Leben eigenständig und unabhängig gestalten können.

Menschen mit intellektuellen Behinderungen sollen **nicht wie Kinder** behandelt werden. Sie sind erwachsene Bürgerinnen und Bürger Österreichs! Sie wollen und können ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen.

Damit die Person selbstbestimmt entscheiden und leben kann, ist eine **Existenzsicherung** zu gewährleisten, die diese Abhängigkeiten abbaut.

Für die Existenzsicherung von Menschen mit Behinderungen braucht es jedoch Sicherungsmechanismen, die derzeit geltende vertiefen beziehungsweise neu aufstellen. Gerade das Einkommen zur Bestreitung des Lebensunterhalts durch einen **Erwerbslohn** oder durch eine **Grundsicherung** in geeigneter Höhe muss für Menschen mit Behinderungen abgesichert sein. Dies sollte durch eine individualisierte Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit sowie über die notwendige Unterstützung geschehen.

Österreich braucht ein Modell, das Selbstbestimmung zulässt!

Politische Forderungen

Folgende gesetzliche Verankerungen fordert die Lebenshilfe Österreich:

- einen **offenen und inklusiven Arbeitsmarkt**: flexible Übergänge zwischen Tagesstrukturen/Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt

- ein **individuelles Recht auf Arbeit** und damit **das Fallen der 50 Prozent Arbeitsfähigkeits-Grenze**
- die **arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung** von Menschen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- **personenzentrierte, bedarfsgerechte und gesetzlich sowie finanziell gesichertere Dienstleistungen**
- eine **einheitliche Finanzierung von Maßnahmen zur inklusiven Teilhabe** an der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen
- **klare Förderstrukturen und einfachen Zugang zu Förderungen für Betriebe**
- einen **Ersatz des bisherigen Systems der Ausgleichstaxe** zur Finanzierung von Maßnahmen durch eine Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Abgabe als allgemeine Solidarabgabe
- **finanzielle Förderungen durch die Länder** für die Umsetzung inklusiver Tages- und Beschäftigungsstrukturen als gemeindenaher inklusive Unterstützungszentren im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention im Sozialraum
- die Möglichkeit, in das Arbeitsleben einzutreten mit der Sicherheit, dass bei Wegfall eines Einkommens aus Arbeit die **Rückkehr in die Leistungen der Behindertenhilfe gewährleistet** ist
- die **Einbeziehung in die Invaliditätspension**
- eine **Vereinheitlichung der derzeit unterschiedlichen Begutachtungsprozesse**. Die Begutachtung soll ganzheitlich, evidenzbasiert und multidisziplinär erfolgen.

Wenn die Existenz durch einen Erwerbslohn gesichert ist, muss der Wegfall von Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen, die häufig an Werkstätten gebunden sind, gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen neu durchdacht werden.

Hier empfehlen wir eine **Neugestaltung der Finanzierung der Bedarfssicherung**. Dadurch können Chancen und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gesichert werden: Für den behinderungsbedingten Mehraufwand sollen die **Bedarfe zur personenbezogenen Unterstützung** (Assistenzleistungen, Hilfsmittel, Pflegeleistungen) finanziert und mit Rechtsansprüchen versehen werden.

Inhaltsverzeichnis

Existenz, Chancen und Teilhabe sichern	5
Leitgedanken	5
Grundlagen	8
Derzeitige Situation in Österreich	8
Rechtlicher Rahmen in Österreich	13
Politische Forderungen	17

Existenz, Chancen und Teilhabe sichern

Leitgedanken

Zentrale Leitgedanken dieses Dialogpapiers sind Inklusion, Selbstbestimmung, Wahlfreiheit und Respekt vor der Person und ihren Potentialen und Fähigkeiten.

Selbstbestimmung, Teilhabe und Verschiedenheit

Wir treten ein für ein inklusives, selbstbestimmtes Leben für alle in einem Miteinander, in dem keine Person von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen wird. Jede Person ist ein selbstverständlicher, anerkannter und wertgeschätzter Teil der Gesellschaft, unabhängig von Herkunft, Behinderung, religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung oder Lebensalter. Alle Menschen können von der Besonderheit jedes oder jeder Einzelnen lernen. Die Verschiedenheit der Menschen ist Bereicherung und Stärke einer Gesellschaft.

Alle Personen haben als Bürgerinnen und Bürger Aufgaben und Pflichten, denen sie nachkommen sollten. Sie alle haben aber neben Aufgaben und Pflichten auch die gleichen Rechte: Recht auf Bildung, Recht auf bezahlte Arbeit, Recht auf Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft.

Laut unserer Verfassung darf niemand aufgrund einer Behinderung davon ausgeschlossen werden.

Existenzsicherung von Menschen mit Behinderungen

Für die Existenzsicherung von Menschen mit Behinderungen braucht es jedoch Sicherungsmechanismen, die die derzeit geltenden vertiefen beziehungsweise neu aufstellen. Gerade das Einkommen zur selbstbestimmten Bestreitung des Lebensunterhalts durch einen Erverbslohn oder durch eine Grundsicherung in geeigneter Höhe muss für Menschen mit Behinderungen abgesichert sein. Dies sollte durch eine individualisierte Entscheidung über die notwendige Unterstützung geschehen.

Arbeit als Baustein menschlicher Existenz

Menschen mit intellektuellen Behinderungen haben laut UN-Behindertenrechtskonvention das Recht ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Sie haben ein Recht sich ihr Leben zu finanzieren, etwas für die Gesellschaft zu leisten und ein schaffender Teil der Gesellschaft zu sein.

Arbeit als bezahlte Tätigkeit ist in unserer Gesellschaft ein wesentlicher Teil des Lebens. Sie bestimmt die Lebensqualität jeder einzelnen Person mit. Über die existenzsichernde Funktion von Arbeit hinaus, erfährt der arbeitende Mensch soziale und gesellschaftliche Anerkennung. Arbeit ist so ein Mittel zur Selbstverwirklichung und trägt damit zur Entfaltung der Persönlichkeit, des Selbstwertgefühls und des Selbstbewusstseins bei.

Chancen und Teilhabe sichern

Menschen mit intellektuellen Behinderungen sollen nicht wie Kinder behandelt werden. Sie sind erwachsene Bürgerinnen und Bürger Österreichs! Sie wollen und können ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen.

Dafür ist notwendig:

- personenzentrierte, individualisierte und bedarfsgerechte Unterstützungen beziehungsweise Assistenzleistungen zu gewährleisten und
- finanzielle Absicherungen für Menschen mit Behinderungen so zu gestalten, dass sie ausreichende Finanzressourcen souverän in Anspruch nehmen können.

Nur so können Menschen mit Behinderungen, wie andere Bürgerinnen und Bürger Österreichs, selbstbestimmt ihren Beitrag als Teil der Gesellschaft leisten. Sie sollen Rechtsansprüche haben und sollen nicht als Empfängerinnen und Empfänger von Fürsorge oder Sozialhilfe gelten.

„Wir wollen davon weg, dass wir als Kinder gesehen werden.“

Hanna Kamrat, Vizepräsidentin und Selbstvertreterin der Lebenshilfe Österreich

Umsetzung im Dialog

Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert den Aufbau eines inklusiven und für alle zugänglichen Arbeitsmarktes, der es allen Menschen mit Behinderungen ermöglicht, ihren Lebensunterhalt, ihre Sozialversicherung und Altersvorsorge über ein ausreichendes Erwerbseinkommen zu bestreiten.

Gleichzeitig sollen wohnortnahe und individualisierte Unterstützungsleistungen angeboten werden, die frei wählbar sind.

Zukünftiges zu entwerfen, bedeutet einen gesellschaftlichen Gestaltungsauftrag zu formulieren. Allerdings wollen wir ihn im Dialog gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren der Gesellschaft entwickeln.

Grundlagen

Derzeitige Situation in Österreich

Derzeit entsprechen die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Österreich nicht dem Standard des Artikels 27 der UN-Behindertenrechtskonvention. Trotz gesetzlicher Verankerung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie der Ratifizierung der UN-Konvention erfahren Menschen mit Behinderungen nach wie vor viele Benachteiligungen am Arbeitsmarkt.

Benachteiligungen im Zugang zum (allgemeinen) Arbeitsmarkt

Durch diese Benachteiligungen ist die volle Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und ihren Interessenvertretungen in alle arbeitsbezogenen Maßnahmen nicht gegeben.

Anlässlich der letzten Staatenprüfung 2013 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und auch im Zivilgesellschaftsbericht 2018 wurde kritisiert, dass eine große Zahl von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten arbeitet – ohne arbeitsrechtlichen Vertrag, ohne Anspruch auf spätere Pension. Es wurde kritisch angemerkt, dass Frauen mit Behinderungen noch stärker als Männer von Diskriminierung betroffen sind.

Seither haben viele Einrichtungen der Behindertenhilfe und in einigen Bundesländern auch die Politik daran gearbeitet Wege zur inklusiven Arbeit zu eröffnen. Beispiele dafür sind etwa das Pilotprojekt „Step by Step“ in der Steiermark oder „Jobwärts“ in Vorarlberg.

An den gesetzlichen Rahmenbedingungen hat sich seit 2013 nichts geändert: für eine große Zahl der Menschen mit Behinderungen ist es nahezu unmöglich ihre Rechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention lebbar zu machen.

Recht auf Arbeit und gerechte Arbeitsbedingungen

In Österreich besteht durch das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eine Verpflichtung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ab einer Größe von 25 Dienstnehmerinnen und -nehmer mindestens eine **begünstigte Behinderte** oder **ein begünstigter Behinderter** (Personen mit

einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent) einzustellen. Andernfalls ist eine Ausgleichstaxe von monatlich 257 Euro bis 383 Euro je nach Betriebsgröße (Stand 2018) zu zahlen, die in den Ausgleichstaxenfonds fließt und für die Förderung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt verwendet wird.

Aufgrund der geringen Höhe dieser Ausgleichszahlung kommen viele Betriebe dieser Einstellungsverpflichtung nicht nach.

Begünstigte Behinderte haben nach vier Jahren einen besonderen Kündigungsschutz, wonach eine Kündigung erst nach Zustimmung des Bundes-Behindertenausschusses möglich ist.

Unterschiedliche Einstufungsverfahren

Problematisch bei der Bemessung der Arbeitsfähigkeit sind auch die **unterschiedlichen Einstufungsverfahren und -stellen**, je nachdem, ob es sich um:

- eine Einschätzung des Grades der Behinderung für das Behinderteneinstellungsgesetz oder Bundesbehindertengesetz,
- eine Einstufung nach dem Bundespflegegeldgesetz,
- die Evaluierung des individuellen Hilfebedarfs nach den Landesgesetzen oder
- um arbeitsmedizinische Begutachtungen zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz oder Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz (ASVG) handelt.

Alle Begutachtungsverfahren basieren bisher auf einer **rein medizinischen Untersuchung** und lassen einen bio-psycho-sozialen, das heißt ganzheitlichen und multidisziplinären Ansatz der Leistungsbemessung, vermissen.

Nicht nur, dass diese Mehrfachbegutachtungen von den Betroffenen als äußerst belastend empfunden werden (da sie zwischen den einzelnen Institutionen hin und her pendeln müssen und die Verfahren oft monatelang dauern), resultieren daraus meist auch unterschiedliche rechtliche Beurteilungen, welche nicht nachvollziehbar sind und zu großer Rechtsunsicherheit führen.

Eine Vereinheitlichung der Begutachtung würde nicht nur zu mehr Rechtssicherheit führen, sondern auch eine deutliche Verbesserung der

Verfahrensökonomie für die Leistungsträger hinsichtlich Dauer und Kosten darstellen.

Eine **zentrale Hürde und Diskriminierung** stellt die 50 Prozent-Grenze dar!

Nach dem **Arbeitslosenversicherungsgesetz** gilt als arbeitsunfähig, wer invalid oder berufsunfähig ist. Zum Begriff der Invalidität wird auf die einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) verwiesen. Ausschlaggebend ist allein, ob die eigene Leistungsfähigkeit zumindest 50 Prozent entspricht. Liegt die Leistungsfähigkeit darunter, gelten diese Personen als arbeitsunfähig und sind in der Regel sogar als dauerhaft arbeitsunfähig eingestuft.

Eine **Leistungsfähigkeit von mindestens 50 Prozent** muss auch vorliegen, um zum Kreis der **begünstigten Behinderten** nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zu zählen.

Das bedeutet, dass etwa ein Betrieb, der eine Person mit Behinderungen einstellt, deren Leistungsfähigkeit unter 50 Prozent liegt, eine Ausgleichstaxe (Sanktion für die Nicht-Einstellung einer Person mit Behinderungen) zahlen muss, obwohl er eigentlich seine Einstellungsverpflichtung erfüllt beziehungsweise sogar darüber hinaus geht.

Gerade im Zusammenhang mit beruflicher Inklusion und begleitenden Hilfen ist diese starre Zuordnung sehr bedenklich. **Ob und in welchem Ausmaß jemand in der Praxis arbeits- beziehungsweise erwerbsfähig ist, hängt stark von der Unterstützung am Arbeitsplatz, der Anpassung des Aufgabenbereichs an die individuelle Teilleistungsfähigkeit beziehungsweise den Rahmenbedingungen ab, die für die berufliche Inklusion zur Verfügung stehen.**

Die **50 Prozent-Grenze der Leistungsfähigkeit** hat auch Konsequenzen für die Zuständigkeit für Leistungen von Bund (Arbeitsmarkt) und Ländern (Sozialhilfe) und führt zu großen Unterschieden und **Diskriminierungen bei Gestaltung und Bezug von Leistungen**. Die Auswirkungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung beziehungsweise der Invaliditätspension sind beträchtlich, da diese Bestimmungen den Zugang zu Leistungen für „arbeitsunfähige“ Personen verwehren und somit eine entsprechende Absicherung unmöglich machen.

Tages- und Beschäftigungsstrukturen

Mindestens 23.000 Menschen mit intellektuellen und/oder psychischen Beeinträchtigungen sind derzeit in **Tages- und Beschäftigungsstrukturen**, insbesondere in der sogenannten „Beschäftigungstherapie“, geschützten Werkstätten oder „fähigkeitsorientierter Aktivität“ tätig.¹

Diese Tätigkeiten werden nicht als Erwerbsarbeit gewertet, obwohl derart Beschäftigte regelmäßig zur Arbeit gehen, an Geräten arbeiten und Produkte herstellen oder Dienstleistungen zur Verfügung stellen, zum Teil auch in ausgelagerten Gruppen bei Firmen. Es handelt sich vielmehr um Maßnahmen der Länder nach den jeweiligen Sozialhilfe- beziehungsweise Behindertengesetzen, die unterschiedliche Regelungen enthalten.

Personen in **Tages- und Beschäftigungsstrukturen** sind **nicht versichert** (außer in der Unfallversicherung) und erhalten für ihre Arbeit **kein (kollektivvertragliches) Entgelt** sondern nur ein geringes Taschengeld. Die gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitnehmerinnenschutz und Arbeitnehmerschutz, Urlaub und Krankenstand, Mitarbeiterinnenvorsorge und Mitarbeiterarbeitsvorsorge sowie Arbeitsverfassung (zum Beispiel: gewerkschaftliche Vertretung) gelten nicht.

In Wien ist die Leistung „vollbetreutes Wohnen“ sogar davon abhängig, ob Nutzerinnen und Nutzer an einer Tagesstruktur, Berufsqualifizierung, Berufs- oder Arbeitsintegration teilnehmen.

In Österreich ist die Finanzierung beziehungsweise der Betrag, der Personen mit intellektuellen Behinderungen zur Verfügung steht, höchst heterogen geregelt. Nicht nur pro Bundesland ist die Bezahlung unterschiedlich, der finanzielle Betrag ist sogar von den jeweiligen Standorten abhängig und bezieht sich manchmal auf die erwirtschafteten Beträge.

Bei **Krankheit** gibt es unterschiedliche Regelungen in Bezug auf Weitergewährung von Taschengeld.

Da die gesetzliche Sozialversicherung erwerbsabhängig ist, haben diese Personen auch **keine eigenständige Sozialversicherung** (Kranken- und Pensionsversicherung) und erwerben zum Beispiel **keine eigenen Pensionsansprüche**.

¹ Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016, beschlossen am 22. August 2017

Im Bereich der Kranken- und Pensionsversicherung können immerhin **mittelbare Versicherungsansprüche aufgrund der Angehörigeneigenschaft** bestehen (Mitversicherung, Waisenpension).

Die Einbeziehung von Menschen, welche in Tagesstrukturen „beschäftigt“ werden, konnte bereits Anfang 2011 in die **gesetzliche Unfallversicherung** verwirklicht werden.

Die **Schaffung eines eigenen Tatbestandes im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)** für eine darüber hinausgehende sozialversicherungsrechtliche Absicherung – wie oftmals von Behindertenorganisationen und Betroffenen gefordert – ist **aus der Sicht des Sozialministeriums denkbar**, setzt aber die Klärung grundlegender Fragen voraus. Dazu gehören insbesondere

- die Regelung der Beitragszahlung,
- die Frage der Anwartschaftszeiten und
- die Problematik einer allfälligen zeitlichen Rückwirkung.

(Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016)

Eine **Kosten-Nutzen-Analyse** hat ergeben, dass sich rein ökonomisch für Menschen mit Behinderungen nichts ändern würde, da Leistungen, die nach derzeitiger Rechtslage zustehen, wegfallen (zum Beispiel: erhöhte Familienbeihilfe) beziehungsweise durch andere ersetzt werden würden.

Unbestritten sind jedoch der **psychische Nutzen** für den einzelnen Menschen mit Behinderungen und der Umstand, dass die Tätigkeit von Menschen mit Behinderungen in Tageswerkstätten eine andere **Wertigkeit** erhalten würde.

Beihilfenfalle

Eine weitere Hürde für Menschen mit Behinderungen stellt die sogenannte **„Beihilfenfalle“** dar.

Damit ist gemeint, dass die Aufnahme **einer kollektivvertraglich entlohnten Arbeit** in vielen Fällen keinen finanziellen Anreiz beinhaltet. Die meisten Transferleistungen (unter anderem: Waisenpensionen, erhöhte Familienbeihilfe) fallen nämlich ab bestimmten Einkommensschwelen zur Gänze weg, sodass das zur Verfügung stehende Nettoeinkommen durch die Arbeitsaufnahme eventuell sogar geringer wird. Zur erhöhten Familienbeihilfe ist anzumerken, dass diese zwar zum Familieneinkommen

beiträgt, aber keine individuelle Existenzsicherung der Menschen mit Behinderungen darstellt!

Zudem ist nicht gesichert, dass bei Verlust des Arbeitsplatzes die verloren gegangene Leistung wieder auflebt. Somit stellt die Aufnahme einer entlohnten Arbeit für Menschen mit Behinderungen paradoxerweise langfristig ein nicht unbeträchtliches finanzielles Risiko dar.

Weiters gibt es in einigen Bundesländern (Niederösterreich, Oberösterreich) in der Behindertenhilfe Wartelisten auf einzelne Dienstleistungen (zum Beispiel: Tätigkeit in einer Werkstatt), sodass mit der Aufnahme einer entlohnten Arbeit auch das Risiko verbunden ist, nach einem allfälligen Scheitern am allgemeinen Arbeitsmarkt die Möglichkeit der Rückkehr zu alternativen Angeboten zu verlieren.

Darum ist ein personenzentriertes bundeseinheitliches System notwendig, damit Menschen mit Behinderungen durch eine Erwerbstätigkeit oder eine Grundsicherung ihren Unterhalt selbst bestreiten können. Abhängigkeiten von Wartelisten, Verwaltungshürden und verschiedenen Beihilfen sollen abgeschafft werden. **In keinem Fall darf jedoch eine finanzielle Verschlechterung für den einzelnen Menschen mit Behinderungen stattfinden!** Weiters ist eine **Entflechtung von Werkstatt und Unterstützungsleistungen** wichtig!

Rechtlicher Rahmen in Österreich

Bundesverfassungsgesetz

Bundesverfassungsgesetz verbietet Benachteiligung

Artikel 7. (1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

UN-Behindertenrechtskonvention

2008 wurde die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet

- Arbeit und Beschäftigung (Art. 27)

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- a)** Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b)** das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- c)** zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- d)** Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e)** für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f)** Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;

- g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
- h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k) Programme für die berufliche und fachliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Empfehlungen an Österreich im Zuge der Staatenprüfung 2013

44. Der Ausschuss **nimmt mit Besorgnis zur Kenntnis**, dass ungefähr 19.000 Österreicherinnen und Österreicher **in geschützten Werkstätten** außerhalb des offenen Arbeitsmarktes arbeiten und **nur sehr geringe Bezahlung erhalten**.

Zivilgesellschaftsbericht 2018 zu Art. 27 UN-BRK

Die Situation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt ist komplex. Seit dem Staatenbericht 2013 haben **kaum Verbesserungen** am Arbeitsmarkt in Österreich stattgefunden. Die Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Behinderungen sind seit 2013 dramatisch gestiegen. Auf Grund der **unzureichenden Datenlage** lassen sich kaum valide Aussagen über Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt treffen.

Nach wie vor besteht **kein inklusives Bildungssystem** und damit fehlen die Voraussetzungen für eine inklusive Arbeitswelt.

Vermittlungsprobleme und Arbeitsunfähigkeit

Menschen mit Vermittlungsproblemen und erhöhtem Unterstützungsbedarf finden kaum Zugang zu Maßnahmen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung. Ihnen wird oftmals **frühzeitig** (nach der Schule) von den Behörden Arbeitsunfähigkeit attestiert und damit sind sie auf Formen der Tagesstruktur angewiesen.

Der Erfolg der Unterstützungsmaßnahmen wird lediglich an quantitativen Vermittlungsquoten gemessen. Das führt dazu, dass oft nur Menschen mit geringem Unterstützungsaufwand davon profitieren. Beim Zugang zu Fördermaßnahmen entscheidet der Wohnsitz, budgetäre Bedeckung, Alter und Geschlecht. Es gibt keine transparenten Kriterien, die eine bedürfnisgerechte Zuerkennung von Maßnahmen gewährleisten würden.

Politische Forderungen

Die Lebenshilfe Österreich fordert einen **offenen und inklusiven Arbeitsmarkt**. Mögliche **Übergänge** zwischen Tagesstrukturen und Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden dabei **flexibel und in alle Richtungen** durchlässig gestaltet. Kombinationen der Nutzung von Tagesstrukturen und Arbeit in Wirtschaftsbetrieben sollen möglich sein. Menschen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen sollen arbeits- und sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt werden.

Folgende gesetzliche Verankerungen fordert die Lebenshilfe Österreich:

- ein **individuelles Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben** und die Möglichkeit, nach den eigenen Fähigkeiten zu seinem Einkommen beizutragen. Daher soll die starre und willkürlich **festgesetzte 50 Prozent Arbeitsfähigkeits-Grenze fallen**.
- die **Gleichstellung von Menschen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**: Sie sollen in die gesetzliche Kranken- und Pensionsversicherung eingebunden und für ihre Tätigkeit angemessen nach Kollektivvertrag entlohnt werden.
- **personenzentrierte, bedarfsgerechte sowie finanziell gesicherte Dienstleistungen**, die Menschen mit Behinderungen sowohl den Zugang zum als auch den Verbleib im Arbeitsmarkt ermöglichen. Beispiele sind Arbeitsassistenz, Jobcoaching, Jobwärts und Mentoring.
- eine **einheitliche Finanzierung von Maßnahmen zur inklusiven Teilhabe** an der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen durch eine Vereinbarung gemäß 15a Bundes-Verfassungsgesetz zwischen Bund und Ländern.
- **klare Förderstrukturen und einen einfachen Zugang zu Förderungen für Betriebe**: Damit sollen inklusive Arbeitsplätze geschaffen werden. Lohnkostenzuschüsse für Betriebe und geschützte Werkstätten sollen in einer Höhe vorgesehen sein,

die einen vollen Lohnausgleich für die individuelle Minderleistung darstellt. Die Anstellung von Menschen mit weniger als 50 Prozent Leistungsfähigkeit soll voll auf die Quote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz anrechenbar sein.

- einen **Ersatz des bisherigen Systems der Ausgleichstaxe** zur Finanzierung von Maßnahmen durch eine Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Abgabe als allgemeine Solidarabgabe in Höhe von mindestens 0,3 Prozent der Bruttolohnsumme aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Gegenzug soll es großzügige Förderungen von Betrieben für die Einstellung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen geben.
- **finanzielle Förderungen durch die Länder** für die Umsetzung inklusiver Tages- und Beschäftigungsstrukturen als gemeindenaher inklusive Unterstützungszentren im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention im Sozialraum.
- die Möglichkeit, in das Arbeitsleben einzutreten mit der Sicherheit, dass bei Wegfall eines Einkommens aus Arbeit die **Rückkehr zu den Leistungen der Behindertenhilfe** gewährleistet ist.
- die **Einbeziehung in die Invaliditätspension**: Die Sonderregelung für Menschen mit Behinderungen (§255 Abs. 7 ASVG) soll weiterentwickelt werden. Ab 5 Jahren Beitragszeiten soll ein Anspruch auf Invaliditätspension bestehen.

Um das Leben von Menschen mit Behinderungen einfacher zu gestalten und die Kooperation verschiedener Stellen zu erleichtern, fordert die Lebenshilfe Österreich, dass:

- die derzeit **unterschiedlichen Begutachtungsprozesse** (Sonderpädagogischer Förderbedarf, Pflegegeld, Einschätzungsverordnung, Invaliditätspension, individuelle Hilfebedarfserhebung, länderspezifische Einstufungen), mit ihren teils unterschiedlichen Ergebnissen und völlig divergierenden methodischen Ansätzen, im Sinne der UN-

Behindertenrechtskonvention in einem langfristigen und weitreichenden Prozess **vereinheitlicht** werden sollen.

- die **Begutachtung** ganzheitlich, evidenzbasiert und multidisziplinär erfolgen soll. Das Vier-Augen-Prinzip und überprüfte, standardisierte und evidenzbasierte Assessmentinstrumente sollen dabei zum Einsatz kommen. Entsprechende Verfahren sollten vom ICF-Modell (International Classification of Functioning, Disability and Health) der funktionalen Gesundheit abgeleitet sein.

Wenn die Existenz durch einen Erwerbslohn gesichert ist, muss der Wegfall von Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen, die häufig an Werkstätten gebunden sind, neu durchdacht werden:

- Hier empfehlen wir eine **Neugestaltung der Finanzierung der Bedarfssicherung**. Dadurch können Chancen und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gesichert werden. Für den behinderungsbedingten Mehraufwand sollen die **Bedarfe zur personenbezogenen Unterstützung** (Assistenzleistungen, Hilfsmittel, Pflegeleistungen) mit Rechtsansprüchen versehen und finanziert werden.

Unsere Vision

Die Vision der Lebenshilfe Österreich ist eine inklusive Gesellschaft, in der alle Menschen in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit anerkannt und wertgeschätzt zusammenleben.

Unser Auftrag

Wir ermöglichen Menschen mit intellektuellen Behinderungen unabhängig von ihrem Unterstützungsbedarf in Österreich ein selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe.

Wir setzen uns dafür ein, dass jeder Mensch selbst entscheiden kann, wo, wie und mit wem er oder sie leben möchte.

Lebenshilfe Österreich

Favoritenstraße 111 / 10
1100 Wien

Tel: +43 1 81 22 642 - 0
Fax: +43 1 81 22 642 - 85
ZVR-Zahl: 599047772

office@lebenshilfe.at
www.lebenshilfe.at
www.facebook.com/lebenshilfe.inklusion

Redaktion: Albert Brandstätter, Regina Senarclens de Grancy. Layout: Eudora Loitsch. Titelfoto: © GMK

© Lebenshilfe Österreich, Wien 2019