

Gehalt statt Taschengeld

Faktencheck zur rechtlichen Lage

Inhalt des Faktenchecks

- Politische Forderungen der Lebenshilfe
- Rechtlicher Rahmen in Österreich
- Situation in Österreich
- Kurzabriss aus den Bundesländern

Politische Forderungen der Lebenshilfe

Beschäftigung, Arbeit und Existenzsicherung

Wir fordern einen **durchlässigen, erweiterten 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.

Wir fordern die gesetzliche Verankerung von:

- einem **individuellen Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben** und der Möglichkeit nach den eigenen Fähigkeiten zur seinem Einkommen beizutragen. Daher soll die starre und willkürlich festgesetzte 50 Prozent Arbeitsfähigkeits-Grenze fallen.
- **personenzentrierten, bedarfsgerechten und gesetzlich sowie finanziell gesicherteren Dienstleistungen**, die Menschen mit Behinderungen sowohl den Zugang zum als auch den Verbleib im Arbeitsmarkt ermöglichen. Beispiele sind Arbeitsassistenz, Jobcoaching, Jobwärts und Mentoring.

- **einer einheitlichen Finanzierung von Maßnahmen zur inklusiven Teilhabe an der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen** durch eine Vereinbarung gemäß 15a Bundes-Verfassungsgesetz zwischen Bund und Ländern.
- **klaren Förderstrukturen und einfachem 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 unter 50% Leistungsfähigkeit soll voll auf die Quote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz anrechenbar sein.
- der Anhebung der **Ausgleichstaxe** auf ein beschäftigungsförderndes Ausmaß: Hier empfehlen wir die Höhe des jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestgehalts.
- der **Gleichstellung von Menschen in Tages- und Beschäftigungsstrukturen mit ArbeitnehmerInnen:** Sie sollen in die gesetzliche Kranken- und Pensionsversicherung eingebunden und für ihre Tätigkeit angemessen nach Kollektivvertrag entlohnt werden.
- **finanziellen Förderungen** durch die Länder für die **Umsetzung inklusiver Tages- und Beschäftigungsstrukturen als gemeindenahe inklusive Unterstützungszentren** im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention im Sozialraum.
- der Möglichkeit, in das Arbeitsleben einzutreten mit der Sicherheit, dass bei Wegfall eines Einkommens aus Arbeit die **Rückkehr in die Leistungen der Behindertenhilfe** gewährleistet ist.
- der **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, fordern wir:

- Die derzeit **unterschiedlichen Begutachtungsprozesse** mit ihren teils unterschiedlichen Ergebnissen und völlig divergierenden methodischen Ansätzen sollen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention in einem langfristigen und weitreichenden Prozess **vereinheitlicht** werden.
- Die **Begutachtung** soll ganzheitlich, evidenzbasiert und multidisziplinär erfolgen. Das Vier-Augen-Prinzip und überprüfte, standardisierte und evidenzbasierte Assessmentinstrumente kommen dabei zum Einsatz. Entsprechende Verfahren sollten vom ICF-Modell der funktionalen Gesundheit abgeleitet sein.
- Die Leistungen der Existenz- und Bedarfssicherung sollen **vermögensunabhängig** gelten. In einem Zwischenschritt sollte der Zugriff auf das Vermögen von Menschen mit Behinderungen oder der Angehörigen bundeseinheitlich im Sinne eines **auf Lebenszeit und Verwirklichung ihrer Lebenschancen ausgerichteten Schonvermögens** geregelt werden.

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**.

Volksanwaltschaft

Zum Beispiel im Bericht 2016, S. 67

Für junge Menschen mit Behinderung gibt es – nach einer Beschäftigung in diesen Einrichtungen (Anm.: der Behindertenhilfe)– kaum eine Chance, am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die Unterstützungssysteme sind so zu gestalten, dass Menschen auch mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Dafür bedarf es des Ausbaus unterstützter Beschäftigung, persönlicher Assistenz oder von Projekten der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung bei voller sozialversicherungspflichtiger Absicherung.

Die Einstufung muss dringend vereinheitlicht und personenzentrierter werden. **Die derzeitige 50 %-Grenze der Minderung der Erwerbsfähigkeit und der damit verbundene Ausschluss von Unterstützungsangeboten zur Erlangung regulärer Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ist starr und willkürlich festgesetzt.**

Sie muss nach ihrer Evaluierung unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die UN-BRK eine deutliche Abkehr vom medizinischen Modell des Verständnisses von Behinderung verlangt, abgeschafft werden.

Österreichische Bundesregierung, Sozialministerium

(aus Bericht der österreichischen Bundesregierung zur Lage der Menschen mit Behinderungen 2017, S111)

Die Schaffung eines eigenen Tatbestandes im ASVG für eine darüber hinausgehende sozialversicherungsrechtliche Absicherung wie oftmals von Behindertenorganisationen und Betroffenen gefordert ist aus der Sicht des Sozialministeriums denkbar, setzte aber die Klärung grundlegender Vorfragen voraus.

Dazu gehören insbesondere die Regelung der Beitragszahlung, die Frage der Anwartschaftszeiten und die Problematik einer allfälligen zeitlichen Rückwirkung. Eine Kosten – Nutzen – Analyse hat ergeben, dass sich rein ökonomisch für die Menschen mit Behinderung nichts ändern würde, da Leistungen, die nach derzeitiger Rechtslage zustehen, wegfallen würden (z.B. erhöhte Familienbeihilfe) bzw. durch andere ersetzt werden würden.

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

Situation in Österreich

Derzeitige Lage

Unter Verwendung des Zivilgesellschaftsbericht 2013 zu Artikel 27 UN-BRK Arbeit und Beschäftigung

Derzeit entsprechen die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Österreich nicht dem Standard des Art 27. Trotz gesetzlicher Verankerung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie Ratifizierung der UN Konvention erfahren Menschen mit Behinderungen nach wie vor viele **Benachteiligungen im Zugang zum (regulären) Arbeitsmarkt**. Die volle Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und ihren Interessenvertretungen in alle arbeitsbezogenen Maßnahmen ist nicht gegeben.

Anlässlich der letzten Staatenprüfung 2013 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde kritisiert, dass eine große Zahl von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten arbeiten und dafür kaum Bezahlung erhalten. Es wurde kritisch angemerkt, dass Frauen mit Behinderungen noch stärker als Männer von Diskriminierung betroffen

sind.

Seither haben zwar viele Einrichtungen der Behindertenhilfe daran gearbeitet Wege zur Inklusiven Arbeit zu eröffnen. An den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die es für eine große Zahl der Menschen mit Behinderungen nahezu unmöglich machen, ihre Rechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention lebbar zu machen, hat sich seit 2013 nichts geändert.

Recht auf Arbeit und gerechte Arbeitsbedingungen

In Österreich besteht durch das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eine Verpflichtung von Arbeitgeber_innen ab einer Größe von 25 Dienstnehmer_innen mind. eine/n **begünstigte/n Behinderte/n** pro 25 Beschäftigte einzustellen. Andernfalls ist eine Ausgleichstaxe von monatlich Euro 257,- bis Euro 383,- 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 den Bundespflegegeldgesetz,
- die Evaluierung des individuellen Hilfebedarfs nach den Landesgesetzen oder
- um arbeitsmedizinische Begutachtungen zur Feststellung der

Arbeitsfähigkeit gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz oder ASVG handelt.

Alle Begutachtungsverfahren basieren bisher auf einer **rein medizinischen Untersuchung** und lassen einen bio-psycho-sozialen, d.h. 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.

Dies hat sich in einem Pilotprojekt in Niederösterreich und Wien zu einer einheitlichen Begutachtungsstelle („Gesundheitsstraße“) bereits bewährt.

Im Nationalen Aktionsplan Behinderung war die Einrichtung einer einheitlichen medizinischen Begutachtungsstelle bis 2018 geplant.

Tages- und Beschäftigungsstrukturen

Mindestens 23.000 Menschen¹ mit Behinderungen sind derzeit in **Tages- und Beschäftigungsstrukturen**, insbesondere in der sogenannten „Beschäftigungstherapie“, geschützten Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierter Aktivität“ tätig.

Diese Tätigkeiten werden nicht als Erwerbsarbeit gewertet, obwohl derart Beschäftigte regelmäßig zur Arbeit gehen, an Geräten arbeiten und Produkte oder Dienstleistungen herstellen, zum Teil auch in

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

ausgelagerten Gruppen bei Firmen. Es handelt sich vielmehr um Maßnahmen der Länder nach den jeweiligen Sozialhilfe- bzw. 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 von durchschnittlich zwischen Euro 40.- und Euro 140.- monatlich. Die gesetzlichen Bestimmungen über ArbeitnehmerInnenschutz, Urlaub und Krankenstand, MitarbeiterInnenvorsorge sowie Arbeitsverfassung (z.B. gewerkschaftliche Vertretung) gelten nicht. 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 z.B. keine eigenen Pensionsansprüche.

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 in die gesetzliche Unfallversicherung konnte bereits Anfang 2011 verwirklicht werden.

Seit 2009 überlegt eine Arbeitsgruppe im BMASK gemeinsam mit Ländervertretern, ohne Partizipation der Menschen mit Behinderungen, die Einbeziehung des obengenannten Personenkreises in die Kranken- und Pensionsversicherung, bislang ohne Ergebnis.

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

Die Schaffung eines eigenen Tatbestandes im ASVG für eine darüber hinausgehende sozialversicherungsrechtliche Absicherung wie oftmals von Behindertenorganisationen und Betroffenen gefordert ist aus der Sicht des Sozialministeriums denkbar, setzte aber die Klärung grundlegender Vorfragen

voraus. Dazu gehören insbesondere die Regelung der Beitragszahlung, die Frage der Anwartschaftszeiten und die Problematik einer allfälligen zeitlichen Rückwirkung.

Eine Kosten – Nutzen – Analyse hat ergeben, dass sich rein ökonomisch für die Menschen mit Behinderung nichts ändern würde, da Leistungen, die nach derzeitiger Rechtslage zustehen, wegfallen würden (z.B. erhöhte Familienbeihilfe) bzw. durch andere ersetzt werden würden.

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

Begutachtungsverfahren, 50% Grenze

Eine **zentrale Hürde und Diskriminierung** stellen die verschiedenen Bestimmungen zur **Beurteilung der Arbeits-, Leistungs- und Erwerbsfähigkeit** von Menschen mit Behinderungen 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 % einer körperlich und geistig gesunden Person entspricht.

Liegt die Leistungsfähigkeit darunter, gelten diese Personen als arbeitsunfähig.

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

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

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

Die 50%-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 bzw. der Invaliditätspension sind beträchtlich, da diese Bestimmungen den Zugang zu Leistungen für „arbeitsunfähige“ Personen verwehren und somit eine entsprechende Absicherung unmöglich machen

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 (Waisenpensionen, erhöhte Familienbeihilfe, etc.) fallen nämlich ab bestimmten Einkommensschwellen zur Gänze weg, sodass das zur Verfügung stehende Nettoeinkommen durch die Arbeitsaufnahme ev. sogar geringer wird. 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.

Zudem gibt es in einigen Bundesländern (Niederösterreich, Oberösterreich) in der Behindertenhilfe Wartelisten auf einzelne Dienstleistungen (z.B. Tätigkeit in einer Werkstätte), sodass mit der

Aufnahme einer entlohnten Arbeit auch das Risiko verbunden ist, nach einem allfälligen Scheitern am regulären Arbeitsmarkt die Möglichkeit der Rückkehr zu alternativen Angeboten zu verlieren.

Bezahlung in Werkstätten

Es gibt keine bundeseinheitlichen Mindeststandards

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

Kurzabriss aus den Bundesländern

Das Taschengeld für Arbeit in Werkstätten ist je nach Bundesland ganz unterschiedlich geregelt. Hier führen wir einige Beispiele an:

In **Niederösterreich** erhalten Menschen, die in Werkstätten arbeiten 901,2 Euro pro Jahr, die Lebenshilfe Niederösterreich zahlt diesen Betrag in 14 Raten à 64,38 Euro aus.

In **Kärnten** gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Taschengeld. Die Lebenshilfe Kärnten zahlt Taschengeld aus, das über die Werkstättenerlöse erwirtschaftet wird.

Auch in **Tirol** gibt es keine Vorgaben über die Höhe des Taschengeldes. Die Lebenshilfe Tirol zahlt Taschengeld aus und Prämien aus, wenn Überschüsse erwirtschaftet werden. Der Großteil der KlientInnen erhält unter 50 Euro pro Monat Taschengeld.