

Richtlinie Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und
Konsumentenschutz

Richtlinie Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Geschäftszahl:	BMASGK-44.101/0055-IV/A/6/2019
Erstellt von:	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Sektion IV / Gruppe A / Abteilung 6
In Kraft getreten am:	1. Jänner 2020
Damit außer Kraft:	teilweise BMASK-44.101/0037-IV/A/6/2012 BMASGK-44.101/0003-IV/A/6/2019

Mit In-Kraft-Treten dieser Richtlinie treten der Punkt 7 „Zuschüsse zu den Lohnkosten (§ 6 Abs. 2 lit. c BEinstG) und der Punkt 10.2 „Zuschuss zur Abgeltung eines laufenden behinderungsbedingten Mehraufwands von Unternehmerinnen und Unternehmern“ der Richtlinien „Individualförderungen zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASK-44101/0037-IV/A/6/2012) außer Kraft.

Ebenso mit In-Kraft-Treten dieser Richtlinie tritt die Richtlinie „Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus“ des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGK-44.101/0003-IV/A/6/2019) außer Kraft.

Zusatz 1: Mit GZ. 2022-0.584.686 wird in der vorliegenden Richtlinie § 17 „Sonstige Kosten Lohnförderungen“ ergänzt.

Zusatz 2: Mit GZ 2023-0.095.567 wird in der vorliegenden RL § 12 Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus (1) die Befristung der InklusionsförderungPlus bei Beschäftigung von Frauen bis auf weiteres aufgehoben.

Inhalt

ABSCHNITT - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	5
§ 1 Rechtsgrundlage	5
§ 2 Allgemeine Grundsätze	5
(1) Gender Mainstreaming.....	5
(2) Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen	6
(3) Diversity und Antidiskriminierung	6
(4) Zusammenarbeit mit relevanten Institutionen und Stakeholdern	6
(5) Schnittstellenmanagement.....	7
§ 3 Grundsätze zur Förderungsabwicklung.....	7
§ 4 Förderbare Kosten und Finanzierung.....	8
§ 5 Allgemeine Förderungsvoraussetzungen	8
§ 6 Sonstige Bestimmungen	9
§ 7 Betrugsbekämpfung	10
(1) Vermeidung von Doppelförderungen.....	10
§ 8 Bekanntmachung.....	11
§ 9 In-Kraft-Treten.....	11
ABSCHNITT - BESONDERE BESTIMMUNGEN.....	12
§ 10 Förderzweck	12
§ 11 Förderbare Unternehmen	13
ABSCHNITT BESTIMMUNGEN ZUR UMSETZUNG	15
§ 12 Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus	15
(1) Voraussetzungen	15
(2) Antragstellung.....	16
(3) Dauer der Förderungen	16
(4) Höhe der Förderungen	16
(5) Auszahlung.....	17
(6) In-Kraft-Treten	17
§ 13 Inklusionsbonus für Lehrlinge	17
(1) Voraussetzungen	17
(2) Antragstellung.....	18
(3) Dauer des Inklusionsbonus für Lehrlinge	18
(4) Höhe des Inklusionsbonus für Lehrlinge.....	19
(5) Auszahlung.....	19
(6) In-Kraft-Treten	20
§ 14 Entgeltzuschuss	20

(1) Voraussetzungen	20
(2) Antragstellung.....	21
(3) Dauer der Förderung	21
(4) Höhe der Förderung.....	22
(5) Auszahlung.....	23
§ 15 Arbeitsplatzsicherungszuschuss	23
(1) Voraussetzungen	23
(2) Antragstellung.....	24
(3) Dauer der Förderung	24
(4) Höhe der Förderung.....	25
(5) Auszahlung.....	26
§ 16 Überbrückungszuschuss für Selbstständige.....	26
(1) Voraussetzungen	26
(2) Antragstellung.....	27
(3) Dauer der Förderung	27
(4) Höhe der Förderung.....	28
(5) Auszahlung.....	28
§ 17 Sonstige Kosten „Lohnförderungen“	28
(1) Art der Förderung	28
(2) Höhe der Förderung.....	29

ABSCHNITT - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Rechtsgrundlage

Diese Richtlinie basiert auf § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 sowie auf der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe“ des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2 Allgemeine Grundsätze

Zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der Förderungen für eine nachhaltige Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sind die folgenden allgemeinen Grundsätze.

(1) Gender Mainstreaming

Die Berufliche Teilhabe sowie die Existenzsicherung durch Beschäftigung sind, da die individuellen Fähigkeiten den Zugang zu den Angeboten bestimmen sollen, von besonderer Bedeutung. Bei der Umsetzung der jeweiligen Angebote sind daher die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen.

Es ist darauf zu achten, dass alle Frauen und Männer nicht durch traditionelle Rollenzuschreibungen in ihren beruflichen Möglichkeiten eingeengt bzw. eingeschränkt werden und dass keine geschlechtsspezifischen direkten oder indirekten Benachteiligungen bestehen, denn nicht das Geschlecht, sondern die individuellen Fähigkeiten sollen die Berufswahl bestimmen.

(2) Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Dem Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt ist dahingehend Aufmerksamkeit zu schenken, dass bei der Gewährung von Förderungen darauf zu achten ist, ob die Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer die Bestimmungen des Diskriminierungsverbots im Sinne des Behindertengleichstellungsrechts in der jeweils gültigen Fassung einhalten.

(3) Diversity und Antidiskriminierung

Kulturelle Vielfalt ist als Bereicherung anzusehen und bedeutet das Vorhandensein unterschiedlicher Werte, Verhaltensmuster und Glaubensvorstellungen. Die Individualität bzw. Heterogenität der Einzelnen bzw. des Einzelnen soll zum Vorteil aller genutzt werden. Grundsatz beim Diversity Management ist die Integration von Minderheiten und das Herstellen von Chancengleichheit und es bedarf einer weitergehenden präventiven Antidiskriminierungsstrategie.

Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt muss sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis im Vordergrund stehen. Es ist dafür Sorge zu tragen, Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

(4) Zusammenarbeit mit relevanten Institutionen und Stakeholdern

Im Zuge der Harmonisierung und systematischen sowie institutionellen Abstimmung der Leistungen zwischen Arbeitsmarktservice, Sozialministeriumservice, Ländern und anderen relevanten Stakeholdern erfolgten und erfolgen hinsichtlich Strukturbereinigungen laufend Reflexions- und Optimierungsprozesse.

Im Sinne des „Disability Mainstreaming“ stehen beispielsweise alle Dienstleistungen und Förderungsangebote des Arbeitsmarktservice auch Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Gleichzeitig können diese Personen auch sehr spezielle sowie behinderungsspezifische Maßnahmen benötigen, sodass maßgeschneiderte Interventionen notwendig sind. Diese Aufgaben werden vom Sozialministeriumservice wahrgenommen.

Die unterschiedlichen Zuständigkeiten von Sozialministeriumservice und Ländern finden sich in der Differenzierung zwischen sozialer und beruflicher Rehabilitation. Die soziale Rehabilitation fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit der Länder, die berufliche Rehabilitation in die Kompetenz des Sozialministeriumservice.

Ziele dieser Entflechtungs- und Harmonisierungsprozesse sind die Steigerung der Effektivität des Mitteleinsatzes, die Gestaltung einer bedarfsgerechten und effizienten Förderungslandschaft, eine passgenaue Abstimmung der Angebote, die Vermeidung von Doppelgleisigkeiten und die Nutzung von Synergien.

(5) Schnittstellenmanagement

Mit dem breiten Spektrum an Individualförderungen wird die Begleitung und Unterstützung der Beruflichen Teilhabe und des Verbleibs am Arbeitsmarkt gefördert um soziale Ausgrenzung und Armut zu vermeiden. Diese Vielfalt an Angeboten bedarf einer inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung und Koordination mit anderen Anbietern.

Nur aufeinanderfolgende und gut miteinander abgestimmte Instrumente verschiedener Akteure aus dem sozioökonomischen Bereich gewährleisten, dass eine Berufliche Teilhabe gelingt. Um individuell auf Problemlagen eingehen zu können und die volle Wirkung der Unterstützungsangebote zu entfalten, ist eine aktive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene notwendig.

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Vorgehensweisen im größtmöglichen Ausmaß im Sinne der Zielgruppen abgestimmt und Synergien genutzt werden.

§ 3 Grundsätze zur Förderungsabwicklung

Die Förderungsmittel müssen im Sinne des Grundsatzes der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit hinsichtlich ihrer Art und Höhe angemessen sein.

Diesem Grundsatz ist insbesondere bei der administrativen Abwicklung und Kontrolle der Zuschüsse Rechnung zu tragen (dies ergibt sich aus § 2 Abs. 1 des Bundeshaushaltsgesetzes

(BHG) 2013, BGBl. 139/2009 idgF. i.V.m und § 11 Abs. 1 Z 3 der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2014), BGBl. II Nr. 208/2014 idgF. der sinngemäß zur Anwendung kommt.

Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer sind zur erforderlichen Sorgfalt, Umsicht und Gewissenhaftigkeit verpflichtet.

Die Förderungen sind zweckgebunden und dürfen nur für die Durchführung des vereinbarten Vorhabens zur Erreichung des Zwecks gemäß Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 in der jeweils gültigen Fassung verwendet werden.

§ 4 Förderbare Kosten und Finanzierung

Zur Beurteilung der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen für die Gewährung einer Förderung sowie für die Abwicklung des Verfahrens sind die entsprechenden Bestimmungen der Arbeitsbehelfe (Handbücher etc.) des Bundesministeriums Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in der jeweils gültigen Fassung heranzuziehen.

Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Bundeshaushalts und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds auf Basis der jeweils gültigen Vorgaben.

§ 5 Allgemeine Förderungsvoraussetzungen

Eine Förderung darf nur unter solchen Auflagen und Bedingungen gewährt werden, die der Eigenart der zu fördernden Maßnahme entsprechen und die außerdem sicherstellen, dass die Mittel nur in dem zur Erreichung des angestrebten Erfolges unumgänglich notwendigen Umfang eingesetzt werden.

Die Förderung durch Geldleistungen erfolgt in Form eines Zuschusses. Die Gewährung von Zuschüssen kann auch über die Bestimmungen dieser Richtlinie hinaus mit weiteren Auflagen verbunden werden, um den angestrebten Erfolg zu sichern.

Weiters sind sinngemäß die Bestimmungen der §§ 20, 24 bis 28 und 39 bis 43 der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln BGBl. II Nr.

208/2014, sowie die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe idgF. anzuwenden.

Alle in dieser Richtlinie erfolgenden Bezugnahmen auf einen Grad der Behinderung verstehen sich im Sinne des § 14 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 sowie der §§ 40 ff des Bundesbehindertengesetzes (BBG) BGBl. I Nr. 283/1990.

Die Gewährung einer Lohnförderung ist nur zulässig, wenn ein voll sozialversicherungspflichtiges (über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze beim zuständigen Sozialversicherungsträger angemeldetes) Arbeitsverhältnis vorliegt und die arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Anträge auf Förderungen im Sinne dieser Richtlinie sind grundsätzlich vor Durchführung eines Vorhabens beim Sozialministeriumservice schriftlich einzubringen. Soweit bei einzelnen Fördermaßnahmen nicht anderes bestimmt ist, kann in besonderen Härtefällen von dieser Voraussetzung abgesehen werden, wenn die Antragstellerin bzw. der Antragsteller an der Verspätung schuldlos ist und seit der Verwirklichung des Vorhabens noch keine zwölf Monate verstrichen sind.

Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller sind davon in Kenntnis zu setzen, dass bei öffentlichen Darstellungen des Unternehmens (z.B. Homepage) auf die Förderung des Sozialministeriumservice hingewiesen werden soll.

§ 6 Sonstige Bestimmungen

Auf die Gewährung von Förderungen im Sinne dieser Richtlinie besteht in sinngemäßer Anwendung der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2014), BGBl. I Nr. 62/2013 idgF. auch bei Erfüllung aller formalen Voraussetzungen dem Grunde oder der Höhe nach kein bestimmter subjektiver Rechtsanspruch oder ein Kontrahierungszwang des Ausgleichstaxfonds.

Alle zur Durchführung der Verfahren erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben, Vollmachten, Zeugnisse sowie Urkunden über Rechtsgeschäfte im Zusammenhang mit der Gewährung von Förderungsmitteln sind von bundesgesetzlich geregelten Gebühren, Verkehrssteuern und Verwaltungsabgaben befreit (§ 23 BEinstG).

Bei den an Unternehmen vergebenen Zuschüssen handelt es sich nicht um Beihilfen im EU-rechtlichen Sinn. Die Zuschüsse haben den Zweck, durch Beeinträchtigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Unternehmerinnen und Unternehmer entstehende Wettbewerbsnachteile auszugleichen, nicht Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.

§ 7 Betrugsbekämpfung

Im Zuge der Förderungsabwicklung ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob es Hinweise bezüglich Betrug oder Unregelmäßigkeiten gibt. Die in diesem Zusammenhang gesetzten Schritte sind zu dokumentieren. Bei Verdacht auf Unregelmäßigkeit oder Betrug ist das Sozialministerium vom Sozialministeriumservice umgehend zu informieren.

(1) Vermeidung von Doppelförderungen

Zur Vermeidung möglicher Doppelförderungen im Bereich der Lohnförderungen sind von den Antragstellerinnen und Antragstellern zusätzliche Auskünfte einzuholen.

Die Angaben dazu können im Zuge der Antragstellung mittels eines gesonderten Passus im Förderungsansuchen oder eines gesonderten Formblattes erfolgen, indem die Antragstellerinnen und Antragsteller deklarieren müssen, welche Förderung zeitgleich bezogen bzw. beantragt wurden. Die Richtigkeit der Angaben muss mit Unterschrift bestätigt werden.

Die Information hat zumindest folgende Angaben zu beinhalten:

- Art, Dauer und Höhe der erhaltenen Leistungen.
- Wo wurde der Antrag gestellt bzw. auszahlende Stelle (Land, AMS, Bund, Private Organisation etc.).
- Angabe, ob bei einer sonstigen Stelle eine Förderung beantragt wurde.

Die Antragstellerinnen und Antragsteller sind zur Mitwirkung (Auskunftserteilung, Einsicht in prüfungsrelevante Unterlagen etc.) im Rahmen allfälliger Prüfungen zu verpflichten. Dabei haben sie insbesondere den Anweisungen der Prüforgane Folge zu leisten, sofern dies zur vorschriftsgemäßen Durchführung der Kontrolle erforderlich ist.

§ 8 Bekanntmachung

Diese Richtlinie ist vom Sozialministeriumservice zur Einsicht aufzulegen und auf der Website des Sozialministeriumservice und des Sozialministeriums zu veröffentlichen.

§ 9 In-Kraft-Treten

Gegenständliche Richtlinie tritt vorbehaltlich der §§ 12 und 13 mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

ABSCHNITT - BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 10 Förderzweck

(1) Lohnförderungen gemäß § 6 Abs. 2 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 idgF. können in Form

- einer Inklusionsförderung,
- einer InklusionsförderungPlus,
- eines Inklusionsbonus für Lehrlinge,
- eines Entgeltzuschusses,
- eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses
- sowie eines Überbrückungszuschusses für Selbständige

gewährt werden.

(2) Ziel der Maßnahmen im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) ist die Verbesserung der nachhaltigen Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt.

Lohnförderungen sollen zur Hebung des Anreizes der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ihrer langfristigen Beruflichen Teilhabe bzw. zur Kompensation von behinderungsbedingten Minderleistungen beitragen. Hierbei handelt es sich auch um ein wichtiges Signal an Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildwirkung einnehmen und durch die Förderung gezielt unterstützt werden sollen.

(3) Verbesserung der Beruflichen Teilhabe versteht sich in diesem Zusammenhang als die Erlangung und Sicherung einer den Lebensunterhalt sichernden Erwerbstätigkeit in der sozialversicherungsrechtlichen Situation der Vollversicherung.

§ 11 Förderbare Unternehmen

(1) Lohnförderungen gemäß dieser Richtlinie können Dienstgeberinnen und Dienstgeber für ihre Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Behinderungen sowie Unternehmerinnen und Unternehmer mit Behinderungen erhalten.

(2) Private Rechtsträger, die sich – auch über Holdingkonstruktionen – zur Gänze im Eigentum einer Gebietskörperschaft befinden oder als Stiftungen oder Fonds zur Gänze von Gebietskörperschaften dotiert werden, sowie gesetzliche Interessensvertretungen können

- wenn sie bis zu 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, Lohnförderungen erhalten,
- wenn sie 100 oder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, Lohnförderungen nur erhalten
 - bei Vorliegen eines Grades der Behinderung von mindestens 70 vH oder
 - bei Vorliegen einer schwerwiegenden Sinnesbehinderung (in der Regel mindestens 50 vH), die nicht durch Seh- oder Hörbehelfe kompensiert werden kann.

Bei der Vergabe von Förderungen an diese Rechtsträger ist vom Grund sowie von der Höhe her auf

- den Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht (§ 1 BEinstG),
- die Größe und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des jeweiligen Rechtsträgers
- sowie darauf, ob dieser sich im Wettbewerb mit anderen Leistungsanbietern behaupten muss,

Bedacht zu nehmen.

(3) Folgende Rechtsträger können keine Lohnförderungen erhalten:

- der Bund,
- die Länder,
- Träger öffentlichen Rechts, die selbst Träger der Rehabilitation sind (z.B. Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Sozialhilfeverbände),
- Integrative Betriebe sowie
- politische Parteien und Parlamentsklubs.

(4) Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigen, können keine Lohnförderungen erhalten, mit Ausnahme

- der Inklusionsförderung,
- der InklusionsförderungPlus sowie
- des Inklusionsbonus für Lehrlinge.

Diese Lohnförderungen für Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, die über 400 Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigen, können bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen im Zeitraum von 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2021 gewährt werden.

(5) Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die ausgegliedert in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Vertragsbedienstetenverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen (z.B. bei Post und Telekom Austria sowie deren Tochterunternehmen oder in Landeskrankenanstalten), können Dienstgeberinnen und Dienstgebern keine Lohnförderungen gewährt werden.

(6) Unternehmen im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, die Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzen (Beschäftigter), können für überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer keine Lohnförderungen erhalten. Überlassern, die Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichten, können Lohnförderungen gewährt werden.

(7) Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind zur Meldung über die Beendigung des Dienstverhältnisses sowie über alle Umstände, die sich auf die Höhe der Förderung auswirken, zu verpflichten.

(8) Werden im Rahmen eines Insolvenzverfahrens gebührende Entgelte vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds übernommen, gebühren für diese keine Zuschüsse. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat sich zu verpflichten, Übergewinne aus diesem Grunde zurückzuzahlen.

ABSCHNITT BESTIMMUNGEN ZUR UMSETZUNG

§ 12 Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus

(1) Voraussetzungen

Zuschüsse in Form einer Inklusionsförderung oder einer InklusionsförderungPlus können Dienstgeberinnen und Dienstgebern für begünstigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährt werden.

Die Inklusionsförderung kann Unternehmen, die der Beschäftigungspflicht gemäß § 1 BEinstG unterliegen, ohne Prüfung einer Leistungsminderung der begünstigt behinderten Person, gewährt werden.

Die InklusionsförderungPlus kann Unternehmen, die nicht der Beschäftigungspflicht gemäß § 1 BEinstG unterliegen, ohne Prüfung einer Leistungsminderung der begünstigt behinderten Person, gewährt werden.

Zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen soll bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für Frauen mit Behinderungen bis auf weiteres in jedem Fall, unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine InklusionsförderungPlus gewährt werden.

Die Gewährung der Inklusionsförderung und der InklusionsförderungPlus ist im Anschluss an die AMS-Eingliederungsbeihilfe frühestens ab dem 7. Monat der Beschäftigung und nur nach nachweislichem vorhergehendem Bezug einer Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice möglich, auch wenn diese für einen kürzeren Zeitraum gewährt wurde. Der zeitgleiche Bezug einer Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice und einer Inklusionsförderung ist nicht möglich.

(2) Antragstellung

Die Antragstellung ist von Dienstgeberinnen und Dienstgebern für die begünstigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stellen und kann direkt im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice erfolgen, spätestens jedoch innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung der nachweislichen Bezugsdauer.

Wird der Antrag nicht direkt im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice gestellt, ist die Förderung rückwirkend ab dem Ende dieser, frühestens jedoch ab dem 7. Monat der Beschäftigung, zu gewähren.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung hat ein aufrechtes Dienstverhältnis zu bestehen.

(3) Dauer der Förderungen

Die Inklusionsförderung bzw. InklusionsförderungPlus werden für die Dauer von 12 Monaten gewährt. Eine Stückelung bzw. Unterbrechung dieser Fördervarianten ist möglich z.B. bei Saisonarbeit. In Summe darf die Förderdauer 12 Monate nicht überschreiten. Der zeitgleiche Bezug einer sonstigen Lohnförderung nach den Bestimmungen dieser Richtlinie ist ausgeschlossen.

(4) Höhe der Förderungen

Die Höhe der Inklusionsförderung beträgt monatlich 30% des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Die monatliche Obergrenze beträgt € 1.000,-.

Die Höhe der InklusionsförderungPlus beträgt 37,5% des monatlichen Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Dies entspricht der Inklusionsförderung zuzüglich eines Zuschlages iHv. 25%. Die monatliche Obergrenze beträgt demnach € 1.250,-.

Allfällige Leistungen anderer Rehabilitationsträger oder Kostenträger für denselben Zweck sind bei der Bemessung des Förderbetrages zu berücksichtigen.

(5) Auszahlung

Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich halbjährlich im Nachhinein. Wird ein Antrag erst nach Ablauf von 6 Monaten nach Ende der Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice gestellt, erfolgt die Auszahlung erst nach 12 Monaten. Ausnahmen von der halbjährlichen bzw. einmaligen Auszahlung zum Ende des Förderzeitraums sind bei Stückelung bzw. Unterbrechung der Förderung möglich.

Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung erfolgt durch Vorlage des Lohnkontos. Bestehen Zweifel an der Gehaltszahlung an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, sind auf Verlangen auch Auszahlungsnachweise vorzulegen.

Im Falle von Zeiten der Arbeitsverhinderung ist sicherzustellen, dass der Förderbetrag die tatsächlichen Dienstgeberaufwendungen nicht übersteigt. Für Zeiten freiwilligen Dienstleistungsverzichts durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses gebühren keine Förderungen.

(6) In-Kraft-Treten

Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus treten rückwirkend mit 1. März 2019 mit der Maßgabe in Kraft, dass eine Inklusionsförderung und eine InklusionsförderungPlus erst nach einem Auslaufdatum einer Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice ab 1. Jänner 2019 oder später bewilligt werden kann.

§ 13 Inklusionsbonus für Lehrlinge

(1) Voraussetzungen

Mit dem Inklusionsbonus für Lehrlinge wird die Neuaufnahme von Lehrlingen mit einem Behindertenpass in einen Lehrbetrieb gefördert.

Förderfähig sind Lehrbetriebe, die mit Personen gemäß § 1 Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder § 8 b BAG oder mit Personen gemäß § 5 Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) oder gemäß § 11c LFBAG einen Lehr- bzw. einen Ausbildungsvertrag

abschließen und diesen Personen die Absolvierung einer Lehre in ihrem Betrieb ermöglichen.

Die Übernahme eines Lehrlings aus einer überbetrieblichen Einrichtung in einen Lehrbetrieb ist förderfähig.

Bei einem Wechsel des Lehrbetriebes kann der neue Lehrbetrieb erneut den Inklusionsbonus für Lehrlinge beantragen.

Überbetriebliche Einrichtungen und Integrative Betriebe können keinen Inklusionsbonus erhalten.

Für denselben Zeitraum ist der Bezug eines Inklusionsbonus für Lehrlinge und einer Lehrlingsprämie gemäß § 9a BEinstG nicht möglich.

Liegen die Voraussetzungen für eine Lehrlingsprämie gemäß § 9a BEinstG vor, gebührt für diesen Zeitraum kein Inklusionsbonus.

(2) Antragstellung

Der Antrag ist vom Lehrbetrieb zu stellen und sowohl von diesem als auch vom Lehrling bzw. der oder dem Erziehungsberechtigten zu unterfertigen. Dem Antrag ist der Lehr- bzw. Ausbildungsvertrag anzuschließen.

Der Antrag kann frühestens bei Beginn des Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisses bzw. ab dem Zeitpunkt des Besitzes des Behindertenpasses gestellt werden.

Der Inklusionsbonus kann maximal für 12 Monate rückwirkend gewährt werden.

(3) Dauer des Inklusionsbonus für Lehrlinge

Der Inklusionsbonus für Lehrlinge kann für die gesamte Dauer der Lehrzeit bzw. der verlängerten Lehrzeit gewährt werden.

Bei Übernahme eines Lehrlings aus einer überbetrieblichen Einrichtung oder aus einem anderen Lehrbetrieb kann die noch zu absolvierende Lehrzeit gefördert werden.

(4) Höhe des Inklusionsbonus für Lehrlinge

Der Inklusionsbonus für Lehrlinge wird monatlich in der Höhe der für das jeweilige Kalenderjahr gültigen Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz BEinstG bemessen. Die jeweilige Höhe der Ausgleichstaxe ergibt sich aus der nach § 9 Abs. 2 BEinstG zu erlassenden Verordnung über die Feststellung der Ausgleichstaxe.

(5) Auszahlung

Die Auszahlung erfolgt jährlich im Nachhinein an den Lehrbetrieb.

Vor der Auszahlung ist die Dauer des Lehrverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnisses durch das Sozialministeriumservice (mittels Abfrage beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger) zu überprüfen.

Weiters ist die Gültigkeit des Behindertenpasses zu überprüfen und ob zwischenzeitlich ein Antrag auf Feststellung der Begünstigung gemäß § 14 BEinstG eingebracht wurde.

Wurde der Behindertenpass befristet ausgestellt und ist diese Befristung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Förderung bereits abgelaufen, ist nur der Zeitraum bis zur Beendigung der Befristung des Behindertenpasses förderfähig.

Ist ein Behindertenpassverfahren anhängig, erfolgt die Zuerkennung des Inklusionsbonus erst nach positiver Entscheidung des Passverfahrens. Es ist sicherzustellen, dass bei anhängigen Verfahren die Auszahlung erst nach der Entscheidung über das Passverfahren erfolgt.

Wurde ein Antrag auf Feststellung der Begünstigung gemäß § 14 BEinstG eingebracht, ist der Inklusionsbonus bis zum Monatsende des Einlangens des Antrags auf Feststellung der Begünstigung zu gewähren.

Liegt kein gültiger Behindertenpass vor und ist kein diesbezügliches Verfahren anhängig, gebührt für diesen Zeitraum kein Inklusionsbonus. Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller sind in diesem Fall zu verständigen, dass die Voraussetzungen für einen Inklusionsbonus nicht bzw. nicht mehr vorliegen.

Bei Beginn bzw. Ende des Lehrverhältnisses während eines Kalendermonats ist eine taggenaue Aliquotierung des Inklusionsbonus für den betreffenden Monat vorzunehmen.

Bestehen Zweifel an der Gehaltszahlung an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, sind auf Verlangen auch Auszahlungsnachweise vorzulegen.

Im Falle von Zeiten der Arbeitsverhinderung ist sicherzustellen, dass der Förderbetrag die tatsächlichen Dienstgebераufwendungen nicht übersteigt. Für Zeiten freiwilligen Dienstleistungsverzichts durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses gebühren keine Förderungen.

(6) In-Kraft-Treten

„Inklusionsbonus für Lehrlinge“ tritt rückwirkend mit 1. Juli 2019 mit der Maßgabe in Kraft, dass der Inklusionsbonus für Lehrlinge für Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisse beginnend frühestens mit 1. Juli 2019 oder später bewilligt werden kann.

§ 14 Entgeltzuschuss

(1) Voraussetzungen

Einen Entgeltzuschuss können Dienstgeberinnen und Dienstgeber für begünstigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Feststellungsbescheid (gem. § 2 Abs. 1 und 3 iVm § 14 BEinstG), die infolge ihrer Beeinträchtigung in der Erbringung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung maßgeblich eingeschränkt sind, erhalten.

Ein Entgeltzuschuss kann nicht gewährt werden, wenn die Angleichung der beruflichen Leistungsfähigkeit durch andere Förderungsmaßnahmen erreicht werden kann.

Im Rahmen der Entscheidung über ein Förderansuchen ist Bedacht zu nehmen, dass mögliche Erleichterungen innerhalb der Arbeitsorganisation bzw. einer anderweitigen adäquaten Verwendung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschöpft werden.

(2) Antragstellung

Der Entgeltzuschuss ist von den Dienstgeberinnen und Dienstgebern für die begünstigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stellen und kann frühestens ab dem Monat der Antragstellung gewährt werden. Die Bewilligung hat jeweils höchstens für zwei Jahre zu erfolgen. Wird der Antrag auf Weitergewährung innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des letzten Bewilligungszeitraums eingebracht, und dauert das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung fort, kann die Förderung bei Vorliegen der Voraussetzungen ohne Unterbrechung rückwirkend weiter gewährt werden.

(3) Dauer der Förderung

Der Entgeltzuschuss kann

- im Anschluss an eine Inklusionsförderung ab dem 19. Monat des Dienstverhältnisses
- ohne eine vorherige AMS Eingliederungsbeihilfe ab dem 13. Monat des Dienstverhältnisses

gewährt werden.

In begründeten Ausnahmefällen kann ein Entgeltzuschuss auch früher gewährt werden, wenn

- eine grundlegende Anspruchsvoraussetzung für eine AMS-Leistung nicht vorliegt oder
- ohne Gewährung einer Förderung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses der begünstigten Person nicht gewährleistet werden kann.

Vor dem 7. Monat des Dienstverhältnisses ist ein Entgeltzuschuss grundsätzlich nicht möglich.

Um Härtefälle zu vermeiden kann in begründeten Ausnahmefällen ab Beginn des Dienstverhältnisses ein Entgeltzuschuss gewährt werden. Dieser ist auf maximal 12 Monate zu befristen und darf die maximale Höhe einer fiktiven Inklusionsförderung nicht überschreiten.

Das Sozialministeriumservice hat quartalsweise einen Bericht über jene Förderfälle, die vor dem 13. Monat gewährt werden an das Sozialministerium zu übermitteln. Der Bericht jeder

Landesstelle hat jedenfalls die Anzahl der Förderfälle aufgegliedert in männlich/weiblich sowie das Alter der behinderten Dienstnehmerin bzw. des behinderten Dienstnehmers, die Höhe der Förderung und den Grund für die vorzeitige Gewährung zu enthalten.

(4) Höhe der Förderung

Die jeweilige Höhe des Entgeltzuschusses ist auf der Grundlage der Bemessungsgrundlage festzulegen.

Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist das Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen wobei in die Berechnungsbasis auch die Entgeltnebenkosten mit einem Pauschalbetrag in der Höhe von 30% des Bruttogehalts eingerechnet werden können. Übersteigt das Bruttogehalt die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, so ist diese als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

Der Entgeltzuschuss kann monatlich höchstens bis zur dreifachen Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 gewährt werden, wobei entsprechend der Höhe der vom Sozialministeriumservice festgestellten individuellen Leistungsminderung 50 % der Bemessungsgrundlage nicht überschritten werden dürfen.

Die Leistungsminderung im Vergleich zu Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ohne Behinderungen in gleicher Verwendung ist von den Dienstgeberinnen und Dienstgebern glaubhaft zu machen und schlüssig zu begründen. Das Sozialministeriumservice hat die Voraussetzungen unter Mitwirkung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und allenfalls unter Beiziehung von Gutachterinnen und Gutachtern festzustellen.

Allfällige Leistungen anderer Rehabilitationsträger oder Kostenträger für denselben Zweck sind bei der Bemessung des Förderbetrages zu berücksichtigen.

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie für Ausbildungsverhältnisse (Lehrlinge) ist die Gewährung eines Entgeltzuschusses nicht vorgesehen.

Für Teilzeitbeschäftigungen ist die Gewährung eines Entgeltzuschusses möglich.

(5) Auszahlung

Die Auszahlung des Entgeltzuschusses an die Dienstgeberin bzw. an den Dienstgeber erfolgt in der Regel halbjährlich im Nachhinein. Abweichende Abrechnungsperioden können einvernehmlich festgesetzt werden.

Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung erfolgt durch Vorlage des Lohnkontos.

Bestehen Zweifel an der Gehaltszahlung an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, sind auf Verlangen auch Auszahlungsnachweise vorzulegen.

Im Falle von Zeiten der Arbeitsverhinderung ist sicherzustellen, dass der Förderbetrag die tatsächlichen Dienstgebераufwendungen nicht übersteigt. Für Zeiten freiwilligen Dienstleistungsverzichts durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses gebühren keine Förderungen.

§ 15 Arbeitsplatzsicherungszuschuss

(1) Voraussetzungen

Bei Gefährdung eines Arbeitsplatzes eines Menschen mit Behinderungen, kann ein Arbeitsplatzsicherungszuschuss gewährt werden.

Arbeitsplatzsicherungszuschüsse können Dienstgeberinnen und Dienstgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen oder Sinnesbehinderten, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 vH aufweisen und auf Grund der Art oder des Ausmaßes ihrer Beeinträchtigung ohne Unterstützungsangebote einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können, erhalten. Hierzu zählen auch Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen der Beeinträchtigung zumindest einem Grad der Behinderung von 30 vH entsprechen.

Die Gefährdung des Arbeitsplatzes kann ihre Ursache in wirtschaftlichen Gründen oder aber auch in sonstigen Gefährdungssituationen haben und ist durch die Dienstgeberinnen und Dienstgeber glaubhaft zu machen.

Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss kann z.B. gewährt werden, wenn

- das Dienstverhältnis aufgrund schlechter wirtschaftlicher Verhältnisse gefährdet ist,
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Behinderungen aufgrund von Qualifikationsdefiziten verbunden mit einer Änderung der Arbeitsorganisation vorübergehend nicht optimal eingesetzt werden können bzw. behinderungsbedingt an neuen Arbeitsplätzen eingeschult werden müssen,
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die nicht dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehören und die eine, für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nicht zumutbare, behinderungsbedingte Leistungseinschränkung aufweisen
- Im Zuge eines Kündigungsverfahrens die Fortsetzung der Beschäftigung nur mit Förderung möglich ist und der Kündigungsantrag zurückgezogen wird.

(2) Antragstellung

Der Antrag auf einen Arbeitsplatzsicherungszuschuss ist von den Dienstgeberinnen und Dienstgebern für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen zu stellen. Die Gewährung eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses ist grundsätzlich frühestens ab dem 7. Monat nach Beginn eines Dienstverhältnisses möglich.

Das Sozialministeriumservice hat quartalsweise einen Bericht über jene Förderfälle, die vor dem 7. Monat gewährt werden an das Sozialministerium zu übermitteln. Der Bericht jeder Landesstelle hat jedenfalls die Anzahl der Förderfälle aufgegliedert in männlich/weiblich sowie das Alter der behinderten Dienstnehmerin bzw. des behinderten Dienstnehmers, die Höhe der Förderung und den Grund für die vorzeitige Gewährung zu enthalten.

(3) Dauer der Förderung

Bei Gefährdung des Arbeitsplatzes kann unabhängig von einer tatsächlichen Leistungsmin- derung für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung jeweils für ein Jahr, maximal aber für 3 Jahre, ein Arbeitsplatzsicherungszuschuss geleistet werden.

Bei Vorliegen einer besonderen Gefährdungssituation, die insbesondere in der Sphäre der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit Behinderungen liegt, kann bei

- Jugendlichen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (in der Regel GdB mindestens 30 vH),
- Menschen ab Vollendung des 50. Lebensjahrs und
- Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen (in der Regel GdB mindestens 50 vH)

der maximale Bewilligungszeitraum auf bis zu insgesamt fünf Jahre erstreckt werden, wenn dadurch eine nachhaltige Beschäftigung wahrscheinlich erscheint.

Ein Arbeitsplatzsicherungszuschuss kann einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber für die gleiche Person über den maximalen Zeitraum hinaus nicht wiederholt bewilligt werden.

(4) Höhe der Förderung

Die konkrete Höhe des jeweiligen Arbeitsplatzsicherungszuschusses bestimmt sich innerhalb der maximal zulässigen Höhe nach dem Ausmaß der Gefährdung, dem Alter des Menschen mit Behinderungen und seiner Möglichkeit, kurzfristig einen anderen Arbeitsplatz zu erlangen.

Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss kann monatlich höchstens bis zur dreifachen Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 gewährt werden, wobei 50 % der Bemessungsgrundlage nicht überschritten werden dürfen.

Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist das Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen wobei in die Berechnungsbasis auch die Entgeltnebenkosten mit einem Pauschalbetrag in der Höhe von 30% des Bruttogehalts eingerechnet werden können. Übersteigt das Bruttogehalt die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, so ist diese als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie für Ausbildungsverhältnisse (Lehrlinge) ist die Gewährung eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses nicht vorgesehen.

Für Teilzeitbeschäftigungen ist die Gewährung von Arbeitsplatzsicherungszuschüssen möglich.

Allfällige Leistungen anderer Rehabilitationsträger oder Kostenträger für denselben Zweck sind bei der Bemessung des Förderbetrages zu berücksichtigen.

(5) Auszahlung

Die Auszahlung des Arbeitsplatzsicherungszuschusses an die Dienstgeberin bzw. an den Dienstgeber erfolgt in der Regel halbjährlich im Nachhinein. Abweichende Abrechnungsperioden können einvernehmlich festgesetzt werden.

Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung erfolgt durch Vorlage des Lohnkontos. Bestehen Zweifel an der Gehaltszahlung an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, sind auf Verlangen auch Auszahlungsnachweise vorzulegen.

Im Falle von Zeiten der Arbeitsverhinderung ist sicherzustellen, dass der Förderbetrag die tatsächlichen Dienstgebераufwendungen nicht übersteigt. Für Zeiten freiwilligen Dienstleistungsverzichts durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses gebühren keine Förderungen.

§ 16 Überbrückungszuschuss für Selbstständige

(1) Voraussetzungen

Ein Überbrückungszuschuss kann zur Sicherung einer bereits bestehenden selbstständigen Erwerbstätigkeit von Unternehmerinnen und Unternehmern mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH zur Abgeltung eines im laufenden Betrieb entstehenden behinderungsbedingten Mehraufwandes gewährt werden, sofern

- diese einer selbstständigen Erwerbstätigkeit in Unternehmen mit maximal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Antragstellung nachgehen (mitversicherte Familienmitglieder im Sinne des § 2 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978 gelten als Arbeitnehmer) und
- sie hauptsächlich selbst tätig sind (Einzelunternehmerinnen oder Einzelunternehmer) und

- der behinderungsbedingte Mehraufwand, für die unternehmerische Tätigkeit eine maßgebliche Belastung darstellt.

Einzelunternehmerinnen und Einzelunternehmern gleich zu achten sind landwirtschaftliche Betriebsführerinnen und Betriebsführer oder ähnliches, auch wenn sie den Betrieb im Sinne von §§ 2a und 2b BSVG gemeinsam führen, sowie geschäftsführende Alleingesellschafterinnen und Alleingesellschafter von juristischen Personen, sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen.

Das Vorliegen der Fördervoraussetzungen ist durch geeignete Unterlagen glaubhaft zu machen.

Bei der Entscheidung über die Gewährung einer Förderung ist zu berücksichtigen, ob der Mehraufwand nicht durch eine Betriebshilfe seitens eines öffentlichen Rechtsträgers (Kammer, Sozialversicherungsträger) ausgeglichen werden kann.

Eine Zuwendung ist nicht möglich, wenn die unternehmerische Tätigkeit grundsätzlich nicht geeignet ist, den Lebensunterhalt der Unternehmerin bzw. des Unternehmers dauerhaft sicherzustellen.

(2) Antragstellung

Der Antrag auf einen Überbrückungszuschuss ist von den selbständigen Unternehmerinnen und Unternehmern mit Behinderungen zu stellen. Die Gewährung eines Überbrückungszuschusses ist frühestens ab dem Monat der Antragstellung möglich.

(3) Dauer der Förderung

Ein Überbrückungszuschuss kann jeweils für höchstens sechs Monate gewährt werden. Bei gleichbleibenden Voraussetzungen kann der Zuschuss wiederholt gewährt werden.

(4) Höhe der Förderung

Förderungen im Sinne des Abs. 1 werden pauschal in Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz BEinstG gewährt. Die pauschale Abgeltung kann bei Vorliegen besonderer Umstände verdoppelt werden, wenn die Unternehmerin oder der Unternehmer aufgrund mit der Behinderung in Zusammenhang stehender längerer Abwesenheit (krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung, Kuraufenthalt) eine zusätzliche Ersatzkraft (halbes Vollzeitäquivalent) einstellen muss und der Bestand des Unternehmens durch die Abwesenheit gefährdet wäre. Dies gilt jedoch nur für die Dauer der Gefährdung.

(5) Auszahlung

Die Auszahlung des Überbrückungszuschusses an die selbständigen Unternehmerinnen und Unternehmer mit Behinderungen erfolgt in der Regel halbjährlich im Nachhinein. Abweichende Abrechnungsperioden können einvernehmlich festgesetzt werden.

Im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung ist bei Einstellung einer zusätzlichen Ersatzkraft die Vorlage des Lohnkontos der Ersatzkraft erforderlich. Bestehen Zweifel an der Gehaltszahlung an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, sind auf Verlangen auch Auszahlungsnachweise vorzulegen.

§ 17 Sonstige Kosten „Lohnförderungen“

(1) Art der Förderung

Ziel der Förderung ist die Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Zur Vermeidung von Härtefällen können in begründeten Einzelfällen Lohnförderungen, die im Zusammenhang mit der Ausübung der Beschäftigung bzw. mit der Berufsausbildung stehen, übernommen werden. Nur jene „sonstigen Kosten Lohnförderungen“ sind möglich, die nicht den bereits bestehenden Lohnförderungen zugeordnet werden können, und die nicht durch andere zweckgebundene Zuwendungen abgedeckt sind.

(2) Höhe der Förderung

Die Höhe der gewährten Förderung liegt im Ermessen des Sozialministeriumservice, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist von Kriterien wie z.B. der aktuellen Arbeitsmarktsituation (Erlangung und Sicherung) und dem Beeinträchtigungsgrad des Menschen mit Behinderungen abhängig.

Für den gleichen Zweck von anderen Stellen gewährte Mittel sind bei der Bemessung der Höhe der Förderung entsprechend zu berücksichtigen.



**Bundesministerium für
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)