Spezifische Förderrichtlinie für Leistungen der Arbeitsintegration

Wirksamkeit 1. Jänner 2019

1. Gegenstand

Die Förderrichtlinien stellen verbindliche Kriterien für die Inanspruchnahme von Fördermitteln des Fonds Soziales Wien (FSW) dar.

Die spezifische Förderrichtlinie für Leistungen der Arbeitsintegration ergänzt die allgemeinen Förderrichtlinien des FSW.

Ziel dieser Förderrichtlinie ist

a) die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen für Menschen mit Behinderung, die in einem Dienstverhältnis zu einem Unternehmen stehen sowie
b) die Gewährung von Zuschüssen für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung durch Mentoren/Mentorinnen

Der Lohnkostenzuschuss bezweckt den finanziellen Ausgleich einer behinderungsbedingten Leistungsminderung, um eine Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt herzustellen. Dadurch soll einer Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung vom Arbeitsmarkt entgegengewirkt, Diskriminierung verhindert sowie Integration in die Arbeitswelt ermöglicht werden.

Mentoring dient der Aktivierung von innerbetrieblichen Unterstützungsressourcen, um Menschen mit Behinderung die Eingewöhnung und Einarbeitung am Arbeitsplatz zu erleichtern und eine stabile Verankerung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dadurch soll gezielt die persönliche und berufliche Entwicklung durch Dialog, soziale und berufliche Integration, Austausch von Wissen und Erfahrung gefördert werden. Dadurch können die Begabungen und Qualitäten der Menschen mit Behinderung erkannt, gefördert und eingesetzt werden.

2. Definitionen

Im Sinne dieser Förderrichtlinie werden nachstehende Ausdrücke wie folgt definiert:

a) „Menschen mit Behinderung“: Personen, die auf Grund nicht altersbedingter körperlicher, intellektueller oder psychischer Beeinträchtigungen oder auf Grund von Sinnesbeeinträchtigungen bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dauernd wesentlich benachteiligt sind

b) „Mentor/Mentorin“: betriebsinterner/betriebsinterne Mitarbeiter/Mitarbeiterin in einem Unternehmen, der/die den Menschen mit Behinderung bei der sozialen und arbeitstechnischen Integration direkt am Arbeitsplatz unterstützt

c) „Dienstgeber/Dienstgeberin“: Unternehmen, in welchem ein Mensch mit Behinderung im Rahmen eines „echten“ Dienstverhältnisses beschäftigt ist

d) „Lohn“: Arbeitsentgelt, das die Dienstgeber/Dienstgeberinnen den Arbeitern/Arbeiterinnen und Angestellten aufgrund eines abgeschlossenen Arbeitsvertrages für die Arbeitsleistung schulden

e) „Integrationsfachdienst“: vom FSW geförderte Maßnahme für Coaching und Begleitung des Menschen mit Behinderung, des/der Mentors/Mentorin und des/der Dienstgebers/Dienstgeberin

   Der Integrationsfachdienst erhebt auch die Leistungsminderung des Menschen mit Behinderung und den Unterstützungsbedarf durch den/die Mentor/Mentorin, um die jeweilige Förderhöhe festlegen zu können.

3. Anwendungsbereich

3.1. Diese Förderrichtlinie gilt für:

Menschen mit Behinderung, die einen Lohnkostenzuschuss oder einen MentorInnenzuschuss beantragen bzw. in Anspruch nehmen (im Folgenden: Kunde/Kundin)

3.2. Diese Förderrichtlinie gilt nicht für Personen:

a) die im Rahmen eines freien Dienstvertrages oder eines Werkvertrages tätig sind

b) die sich in einem Schul- oder Ausbildungsverhältnis (Lehrverhältnis) befinden

c) die eine Um- und Nachschulungsmaßnahme (Volontariat) oder Praktikum absolvieren

d) die eine gleichartige Leistung von Dritten, insbesondere anderen Fördergebern/Fördergeberinnen (z.B. Bundessozialamt und/oder Arbeitsmarktservice) erhalten bzw. erlangen können

e) die nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften Geldleistungen wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit (dauernder Berufsunfähigkeit) bzw. Ruhegenüsse oder Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen

4. Voraussetzungen für die Gewährung einer Förderung

4.1. Folgende Voraussetzungen müssen für die Gewährung des Lohnkostenzuschusses erfüllt sein:

- Vorliegen einer Behinderung gemäß Punkt 2a)

- Grad der Behinderung von mindestens 50 vH

  Von dieser Voraussetzung kann bei Menschen mit Behinderung, die zuvor eine Förderung für die Leistung Tagesstruktur oder Berufsqualifizierung des FSW in Anspruch genommen haben, abgesehen werden.

- keine Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

- auf Grund von Art und Ausmaß der Behinderung fehlende Eignung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit

  Die tatsächliche Leistungsminderung muss vom FSW bzw. durch von diesem beauftragten Personen festgestellt werden.

- erwerbsfähiges Alter (15. bis 64. Lebensjahr)

- österreichische Staatsbürgerschaft bzw. Gleichstellung gemäß § 4 des Chancengleichheitsgesetzes Wien (CGW) i.d.g.F.

Von der Voraussetzung kann abgesehen werden, wenn dies zur Vermeidung sozialer Härten dringend erforderlich ist.

- Hauptwohnsitz oder mangels eines solchen gewöhnlicher Aufenthalt in Wien

- innerhalb von drei Monaten vor Antragstellung neu eingegangenes, aufrechtes, „echtes“ Dienstverhältnis bzw. verbindliche Zusage eines Unternehmens, dass unter der Bedingung der Gewährung eines Lohnkostenzuschusses ein derartiges Dienstverhältnis eingegangen wird

  Das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist nicht erforderlich.

- keine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Förderung für Leistungen der Tagesstruktur

- dass faktisch keine gleichartigen Leistungen von Dritten erbracht werden und keine Möglichkeit besteht, aufgrund anderer gesetzlicher, statutarischer oder vertraglicher Regelungen gleichartige Leistungen zu erlangen

- kollektivvertraglicher bzw. betriebsüblicher Lohn

- die Leistung ist sinnvoll, notwendig und zweckmäßig

  Die Höhe der Förderung muss in einem angemessenen Verhältnis zum dadurch voraussichtlich erzielbaren Nutzen stehen.

- Bereitschaft zur Mitwirkung unter Berücksichtigung von Art und Ausmaß der Behinderung im Rahmen der Leistung

4.2. Folgende Voraussetzungen müssen für die Gewährung des MentorInnenzuschusses erfüllt sein:

- hinsichtlich des/der Kunden/Kundin gelten dieselben Voraussetzungen wie in Punkt 4.1. mit Ausnahme, dass die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten nach dem BEinstG im Falle der Förderung der Lohnkosten durch einen/eine anderen/andere Kostenträger/Kostenträgerin (Bundessozialamt, AMS) keinen Ausschlussgrund darstellt, sofern der/die Kunde/Kundin bereits eine Förderung für eine Leistung der Tagesstruktur oder der Berufsqualifizierung vom FSW in Anspruch genommen hat

- der/die Mentor/Mentorin hat die Bereitschaft und die nötige Befähigung zur Anleitung von Menschen mit Behinderung, um eine erfolgreiche Integration des/der Kunden/Kundin zu ermöglichen

- der/die Mentor/Mentorin verfügt über ausreichende betriebsinterne Kenntnisse

4.3. Auf die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses bzw. MentorInnenzuschusses besteht kein Rechtsanspruch.

5. Antragstellung

5.1. Die Förderung ist beim KundInnenservice Beratungszentrum Behindertenhilfe des FSW schriftlich zu beantragen. Es ist das Antragsformular des FSW zu verwenden, welches vollständig und lesbar auszufüllen ist.

5.2. Anlässlich der Antragstellung sind insbesondere in Kopie vorzulegen:

- Amtlicher Lichtbildausweis
- Geburtsurkunde
- Österreichischer Staatsbürgerschaftsnachweis oder Nachweis über den rechtmäßigen Aufenthalt in Österreich
- Nachweis über die Behinderung (z.B. ärztliche und/oder psychologische Gutachten)
- Nachweis über die Höhe des kollektivvertraglichen bzw. betriebsüblichen Lohnes des/der Kunden/Kundin
- Rechtskräftiger Feststellungsbescheid nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) bzw. sonstiger Nachweis, dass keine Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten besteht bzw. dass das Bundessozialamt und/oder das Arbeitsmarktservice keine Förderung für eine gleichartige Leistung gewährt

Falls vorhanden:

- Dienstvertrag oder Dienstzettel
- Nachweis der Vertretungsbefugnis (z.B. Vollmacht, Vorsorgevollmacht, Erwachsenenvertretung)
- Für den/die Kunden/Kundin abgegebene Verpflichtungs-/Haftungserklärung

5.3. Der Antrag ist vom/von der Kunden/Kundin bzw. der vertretungsbefugten Person zu unterzeichnen.

6. Art der Förderung

6.1. <u>Lohnkostenzuschuss</u>

6.1.1. Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist der kollektivvertragliche beziehungsweise betriebsübliche Lohn ohne Sonderzahlungen, Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenbeiträge, Überstunden, Überstundenpauschalen, Zulagen, Diäten, Zuschläge, Provisionen etc., wobei die Lohnnebenkosten mit einem Pauschalbetrag von 50 vH einbezogen werden.

6.1.2. Das Förderausmaß umfasst maximal 12 Monatsgehälter pro Kalenderjahr.

6.1.3. Die Höhe der Förderung ist abhängig von dem vom Integrationsfachdienst festgestellten Grad der Leistungsminderung. Der Lohnkostenzuschuss kann bis zu 90 vH der Bemessungsgrundlage betragen.

6.2. <u>MentorInnenzuschuss</u>

6.2.1. Die Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel der Bruttojahreseinkommen der unselbständigen Erwerbstäti-

gen in Wien[1] (gemäß § 25 EStG; ohne Lehrlinge), wobei auch die Lohnnebenkosten auf Basis der Berechnung der Bemessungsgrundlage zu 50 vH einbezogen werden. Die jeweils geltenden Werte werden unter www.fsw.at veröffentlicht.

6.2.2. Das Stundenausmaß des Mentoring ist mit maximal 25 vH der monatlichen Normalarbeitszeit des/der Kunden/Kundin begrenzt.

6.2.3. Das Förderausmaß umfasst maximal 12 Monatsgehälter pro Kalenderjahr.

7. Eigenleistung

Bei Inanspruchnahme der Leistungen Lohnkostenzuschuss bzw. MentorInnenzuschuss ist keine Eigenleistung zu erbringen.

8. Zuerkennung der Förderung

8.1. Über die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses bzw. MentorInnenzuschusses entscheidet der FSW bei Vorliegen aller Voraussetzungen auf Grundlage der vorgelegten Unterlagen sowie einer Begutachtung durch multiprofessionelle Fachexperten/Fachexpertinnen (Psychologen/Psychologinnen, Ärzte/Ärztinnen, Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Pädagogen/Pädagoginnen des FSW und des Integrationsfachdienstes.

8.2. Eine Förderung kann nur gewährt werden, wenn die Zweckmäßigkeit des Mitteleinsatzes gewährleistet ist und der Förderzweck nicht auf andere Art und Weise erzielt werden kann. Die geförderte Leistung muss zum Ausgleich der konkreten, behinderungsbedingten Benachteiligung bzw. Leistungsminderung geeignet und erforderlich sein.

8.3. Die Förderhöhe wird jährlich festgelegt. Der/die Kunde/Kundin und der/die Dienstgeber/Dienstgeberin werden über die Förderhöhe schriftlich informiert.

8.4. Der MentorInnenzuschuss ist an die tatsächliche Unterstützung durch einen/eine Mentor/Mentorin gebunden.

8.5. Die Förderung endet jedenfalls mit Beendigung des Dienstverhältnisses.

9. Widmungsgemäße Verwendung und Verrechnung der zuerkannten Fördermittel

9.1. Die zuerkannten Fördermittel dürfen nur für die bewilligte Leistung verwendet werden.

9.2. Die Auszahlung des Lohnkostenzuschusses erfolgt – nach Vorlage der Lohnkonten an den FSW – jeweils vierteljährlich an den/die Dienstgeber/Dienstgeberin.

9.3. Die Auszahlung des MentorInnenzuschusses erfolgt jeweils vierteljährlich an den/die Dienstgeber/Dienstgeberin.

9.4. Die Grundlage der Abrechnung und Auszahlung für den Lohnkostenzuschuss bilden die Lohnkonten des/der Kunden/Kundin, welche dem FSW vierteljährlich zur Abrechnung vorzulegen sind.

9.5. Die Grundlage der Abrechnung und Auszahlung für den MentorInnenzuschuss bildet die Rechnungslegung auf Basis der Bemessungsgrundlage, wel-

[1] Quelle: „Statistik Austria: Sozialstatistische Auswertung“

che dem FSW vierteljährlich vorzulegen sind.

9.6. Die Modalitäten der Verrechnung und Auszahlung sind zwischen FSW und dem/der Dienstgeber/Dienstgeberin schriftlich zu vereinbaren.

9.7. Wird das Dienstverhältnis nicht zum Quartal beendet, erfolgt bei Vorliegen aller notwendigen Unterlagen eine aliquote Auszahlung.

10. Qualitätskontrolle und Überprüfung der Verwendung der zuerkannten Fördermittel

Der FSW oder von diesem beauftragte Dritte sind berechtigt, das Unternehmen des/der Dienstgebers/Dienstgeberin nach Terminvereinbarung zu besuchen, um sich über den/die Kunden/Kundin als auch Mentor/Mentorin einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Bei der Überprüfung hat der FSW auf die Erfordernisse des Unternehmens Bedacht zu nehmen.

11. Meldungen

Der/die Kunde/Kundin ist verpflichtet, dem FSW sämtliche für die Förderung relevanten Änderungen (insbesondere Änderungen der Personendaten, Änderung des Hauptwohnsitzes oder mangels eines solchen des gewöhnlichen Aufenthalts, Änderungen des Dienstverhältnisses etc.) unverzüglich und unaufgefordert zur Kenntnis zu bringen und zu belegen.

12. Einstellung bzw. Widerruf der Förderbewilligung und Rückzahlung von Förderungen

12.1. Eine bereits zugesagte Förderung kann bei Wegfall einer Voraussetzung eingestellt bzw. aus wichtigen Gründen auch jederzeit widerrufen werden. Ergänzend zu Punkt 9 der allgemeinen Förderrichtlinien liegt ein wichtiger Grund insbesondere vor, wenn:

12.1.1. Fördermittel auf Grund unwahrer oder unvollständiger Angaben des/der Kunden/Kundin gewährt wurden

12.1.2. wesentliche, für die Gewährung der Förderung relevante Umstände bzw. Tatsachen dem FSW nicht unverzüglich mitgeteilt werden

12.1.3. das Ziel der Förderung erreicht wurde, indem keine Leistungsminderung mehr besteht bzw. keine MentorInnenunterstützung mehr erforderlich ist

12.1.4. die für die Überprüfung der widmungsgemäßen Verwendung erforderlichen Nachweise/Belege (insbesondere Dienstverträge, Lohnkonten etc.) nicht vorgelegt oder Auskünfte nicht erteilt werden

12.1.5. eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährung der Förderung wegfällt (z.B. Beendigung des Dienstverhältnisses)

12.2. Nicht verwendete bzw. nicht widmungsgemäß verwendete Fördermittel sind auf Aufforderung binnen der vom FSW festgesetzten Frist rückzuerstatten.

13. Inkrafttreten

Die spezifische Förderrichtlinie für Leistungen der Arbeitsintegration wurde durch Beschluss des Kuratoriums des FSW mit Wirksamkeit 1. Jänner 2019 in Kraft gesetzt.