

# Spezifische Förderrichtlinie für Leistungen der Arbeitsintegration

Wirksamkeit 1.1.2022



 Für die  
Stadt Wien

## 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) „Mentorin/Mentor“: betriebsinterne Mitarbeiterin/betriebsinterner Mitarbeiter in einem Unternehmen, die/der den Menschen mit Behinderung bei der sozialen und arbeitstechnischen Integration direkt am Arbeitsplatz unterstützt
- c) „Dienstgeberin/Dienstgeber“: Unternehmen, in welchem ein Mensch mit Behinderung im Rahmen eines „echten“ Dienstverhältnisses beschäftigt ist
- d) „Lohn“: Arbeitsentgelt, das die Dienstgeberinnen/Dienstgeber den Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten aufgrund eines abgeschlossenen Arbeitsvertrages für die Arbeitsleistung schulden
- e) „Integrationsfachdienst“: vom FSW geförderte Maßnahme für Coaching und Begleitung des Menschen mit Behinderung, der Mentorin/des Mentors und der Dienstgeberin/des Dienstgebers. Der Integrationsfachdienst erhebt auch die Leistungsminderung des Menschen mit Behinderung und den Unterstützungsbedarf durch die Mentorin/den Mentor, 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: Kundin/Kunde)

#### 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. Sozialministeriumservice 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 der Kundin/des Kunden 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 eine andere Kostenträgerin/einen anderen Kostenträger (Sozialministeriumservice, AMS) keinen Ausschlussgrund darstellt, sofern die Kundin/der Kunde bereits eine Förderung für eine Leistung der Tagesstruktur oder der Berufsqualifizierung vom FSW in Anspruch genommen hat.
- Die Mentorin/der Mentor hat die Bereitschaft und die nötige Befähigung zur Anleitung von Menschen mit Behinderung, um eine erfolgreiche Integration der Kundin/des Kunden zu ermöglichen.
- Die Mentorin/der Mentor verfügt über ausreichende betriebsinterne Kenntnisse.

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

## 5. Antragstellung

5.1. Der Antrag auf Gewährung einer Förderung ist beim KundInnenservice Beratungszentrum Behindertenhilfe in einer der vom FSW vorgegebenen Formen zu stellen. 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 Staatsbürgernachweis 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 der Kundin/des Kunden
- Rechtskräftiger Feststellungsbescheid nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) bzw. sonstiger Nachweis, dass keine Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten besteht bzw. dass das Sozialministeriumservice und/oder das Arbeitmarktservice keine Förderung für eine gleichartige Leistung gewährt

Falls vorhanden:

- Dienstvertrag oder Dienstzettel

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

## 6. Art der Förderung

### 6.1. Lohnkostenzuschuss

6.1.1. Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist der kollektivvertragliche beziehungsweise betriebsübliche Lohn ohne Sonderzahlungen, 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. MentorInnenzuschuss

6.2.1. Die Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ergibt sich aus dem

6.2.2. arithmetischen Mittel der Bruttojahreseinkommen der unselbständigen Erwerbstätigen in Wien<sup>1</sup> (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](http://www.fsw.at) veröffentlicht.

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

6.2.4. 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 Fachexpertinnen/Fachexperten (Psychologinnen/Psychologen, Ärztinnen/Ärzte, Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Pädagoginnen/Pädagogen 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. Die Kundin/Der Kunde und die Dienstgeberin/der Dienstgeber werden über die Förderhöhe schriftlich informiert.

---

<sup>1</sup> Quelle: „Statistik Austria: Sozialstatistische Auswertung“

- 8.4. Der MentorInnenzuschuss ist an die tatsächliche Unterstützung durch eine Mentorin/einen Mentor 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 für die Kundin/den Kunden erfolgt – nach Vorlage der Lohnkonten an den FSW – jeweils vierteljährlich an die Dienstgeberin/den Dienstgeber.
- 9.3. Die Auszahlung des MentorInnenzuschusses für die Kundin/den Kunden erfolgt jeweils vierteljährlich an die Dienstgeberin/den Dienstgeber.
- 9.4. Die Grundlage der Abrechnung und Auszahlung für den Lohnkostenzuschuss bilden die Lohnkonten der Kundin/des Kunden, 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, welche dem FSW vierteljährlich vorzulegen sind.
- 9.6. Die Modalitäten der Verrechnung und Auszahlung sind zwischen FSW und der Dienstgeberin/dem Dienstgeber 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 der Dienstgeberin/des Dienstgebers nach Terminvereinbarung zu besuchen, um sich über die Kundin/den Kunden als auch Mentorin/Mentor einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Bei der Überprüfung hat der FSW auf die Erfordernisse des Unternehmens Bedacht zu nehmen.

## **11. Meldungen**

Die Kundin/der Kunde 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. Beendigung von Subjektförderungen**

Regelungen zur Beendigung von Förderungen sind Punkt 5. der Allgemeinen Förderrichtlinien zu entnehmen.

## **13. Inkrafttreten**

Die Spezifische Förderrichtlinie für Leistungen der Arbeitsintegration wurde durch Beschluss des Kuratoriums des FSW mit Wirksamkeit 1.1.2022 in Kraft gesetzt.