



Arbeitsmarktservice
Österreich

Allgemeine Bestimmungen
zur Gewährung der
**Beihilfe zum
Solidaritätsprämienmodell
(SOL)**

(Stand: 01.08.2020)

1 Vorbemerkung

Für die Gewährung der Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell steht dem AMS ein vom Verwaltungsrat des AMS festgelegter jährlicher Bewilligungsbetrag zur Verfügung. Bei Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Betrages wird dieses Förderungsprogramm österreichweit eingestellt. Ab diesem Zeitpunkt werden keine Neubeglehen mehr bewilligt, bereits bewilligte Solidaritätsprämienmodelle werden bis zum vereinbarten Ende gefördert. **Auf die Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell besteht kein Rechtsanspruch!**

2 Fördervoraussetzungen

Bei Vorliegen der folgenden Fördervoraussetzungen kann die Beihilfe gewährt werden:

- Festlegung der Herabsetzung der Normalarbeitszeit¹ in einem **Kollektivvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** (§ 13 Abs. 1 AVRAG) oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung.
- Abschluss einer **Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber** über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit innerhalb des im obigen Punkt² festgesetzten Rahmens und über die Neufestsetzung des Bruttoarbeitsentgelts. Das neue Bruttoarbeitsentgelt enthält sowohl den aliquoten Lohnanteil der bisherigen Normalarbeitszeit als auch einen Lohnausgleich im Ausmaß der Hälfte des entfallenen Entgelts (Solidaritätsprämie).
- Der Arbeitgeber entrichtet die **Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung** der Normalarbeitszeit.
- Einstellung von einer oder mehreren **Ersatzarbeitskräften**, die bis vor der Einstellung AL oder NH³ bezogen haben und die nicht nur geringfügig beschäftigt werden und die innerhalb der letzten zwei Jahre in keinem Dienstverhältnis zum förderwerbenden Betrieb gestanden sind,

oder die aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen werden.
- **Gesamtarbeitszeitvolumen:**
Die durch die Herabsetzung der Normalarbeitszeit der SolidaritätsarbeitnehmerInnen ge-

¹ Normalarbeitszeit ist die im Kollektivvertrag festgelegte regelmäßige Arbeitszeit (ohne Überstunden) für ein Vollzeitdienstverhältnis. Personen, die bereits eine geringere Beschäftigung als die Normalarbeitszeit vereinbart haben (Teilzeitbeschäftigung), kommen als SolidaritätsarbeitnehmerInnen nicht in Frage.

² in einem **Kollektivvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** (§ 13 Abs. 1 AVRAG) oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung.

³ auch wenn der Anspruch in Folge von Ruhenstatbeständen gem. § 16 AIVG ruht oder gesperrt ist (§ 11 AIVG)

wonnene Arbeitszeit muss zu 100% durch die Ersatzarbeitskraft/die Ersatzarbeitskräfte abgedeckt werden.

- Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber den ArbeitnehmerInnen, dass -auch bei einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit für zwei Jahre oder länger- bei der Berechnung einer zustehenden **Abfertigung** die frühere Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zugrunde gelegt wird.
- Begehrenseinbringung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft/der Ersatzarbeitskräfte.

3 Teilweiser Wegfall von Fördervoraussetzungen durch Veränderung von Dienstverhältnissen innerhalb des Modells

Während der vereinbarten Förderperiode kann es durch die Beendigung oder Änderung von in das Solidaritätsprämienmodell einbezogenen Dienstverhältnissen zu einem (teilweisen) Wegfall von Fördervoraussetzungen kommen. Der Arbeitgeber ist zu verpflichten, diese Veränderungen binnen einer Woche dem AMS zu melden. Dies kann entweder zur Einstellung der Beihilfe oder zu einer Änderung der Beihilfenhöhe führen:

3.1 Wegfall von Fördervoraussetzungen bei SolidaritätsarbeitnehmerInnen

Wird bei einem/einer Solidaritätsarbeiter/in entweder das Dienstverhältnis beendet oder er/sie kehrt wieder zur Normalarbeitszeit vor Ablauf der vereinbarten Dauer des Solidaritätsprämienmodells zurück oder er/sie wird karenziert, so kann die Beihilfe –reduziert um den Anteil dieses/dieser Arbeitnehmers/-nehmerin- solange gewährt werden, als die Ersatzarbeitskraft/die Ersatzarbeitskräfte das Dienstverhältnis im ursprünglichen Ausmaß innehaben.

Tritt stattdessen ohne Unterbrechung ein/eine anderer ArbeitnehmerIn in das Modell ein und ersetzt den/die ausgefallene/n, so kann die Beihilfe in der bisherigen Höhe weitergewährt werden. Erfolgt der Neueintritt erst nach einer zeitlichen Unterbrechung, ist diese in der Beihilfenhöhe entsprechend aliquot zu berücksichtigen.

Eine Neuberechnung der Höhe gem. Pkt. 5 erfolgt im Rahmen der Endabrechnung, etwaige Differenzbeträge (+/-) werden dabei berücksichtigt. Dadurch kann sich eine höhere oder niedrigere Gesamtbeihilfensumme als in der ursprünglichen Mitteilung ergeben.

3.2 Wegfall von Fördervoraussetzungen bei Ersatzarbeitskräften

Endet das Dienstverhältnis/Lehrverhältnis einer Ersatzarbeitskraft vorzeitig, so erlischt auch die Voraussetzung für die Gewährung einer Beihilfe mit dem ersten Tag nach arbeitsrechtlicher Beendigung des Dienstverhältnisses/Lehrverhältnisses für die Anzahl von SolidaritätsarbeiterInnen, die dem Arbeitsvolumen dieser Ersatzarbeitskraft entsprechen. Bei Neueinstellung einer Ersatzarbeitskraft mit demselben Beschäftigungsausmaß innerhalb von drei Monaten wird die Beihilfe durchgehend weitergewährt.

4 Förderbarer Personenkreis

Förderbar sind alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis

- auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) fällt

oder

- auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruht, wenn eine dem AVRAG analoge bundes- oder landesgesetzlichen Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit geschaffen wird⁴

und

deren Arbeitgeber nicht

- das Arbeitsmarktservice
- ein radikaler Verein

oder

- eine politische Partei

ist.

5 Höhe der Beihilfe

Die Beihilfe an den Arbeitgeber setzt sich aus der Summe der berechneten Beihilfen pro Solidaritätsarbeiter/in zusammen. Die Höhe der Beihilfe kann durch den Wegfall eines/einer Solidaritätsarbeiters/-arbeiterin beeinflusst werden⁵. Etwaige Lohn- oder Gehaltserhöhungen während des Förderzeitraumes (Biennien, KV-Erhöhungen) werden mit einem pauschalen KV-Zuschlag von 5% berücksichtigt, Sonderzahlungen werden ebenfalls berücksichtigt.

Für die Beihilfenberechnung wird

- das sozialversicherungspflichtige **Bruttoarbeitsentgelt** der Normalarbeitszeit des letzten Monats vor Reduzierung plus 5% KV-Zuschlag bis maximal zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Entgelte für Mehrleistungsstunden, Überstunden, Diäten, Provisionen, Prämien werden nicht berücksichtigt. Sonstige sozialversicherungspflichtige Entgelte wie Zuschläge, Zulagen, die entsprechend einem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer gesetzlichen Bestimmung ausbezahlt werden, werden in die Beihilfenberechnung einbezogen, wenn sie innerhalb der letzten drei Monate vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit regelmäßig ausbezahlt wurden)

und

- maximal eine Reduktion der Normalarbeitszeit um 50% herangezogen.

In besonderen Fällen, z.B. bei Schichtbetrieb mit monatlich schwankenden Arbeitszeiten und dadurch bedingt auch unterschiedlichen Einkommenshöhen, kann zur Beihilfenberechnung das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit bis maximal zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage herangezogen werden.

Die Beihilfe pro Solidaritätsarbeiter/in setzt sich aus zwei Teilen zusammen:

⁴ Ebda

⁵ Siehe Pkt. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

5.1 Abdeckung des gewährten Lohnausgleichs

100% des vom Arbeitgeber gewährten Lohnausgleichs, maximal bis zu 50 % des entfallenen Entgelts.

5.2 Abdeckung des zusätzlichen Aufwandes für Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung

Dadurch wird

- die **Differenz der Dienstgeberbeiträge** zur Sozialversicherung zwischen der Berechnung auf Basis Bruttoarbeitsentgelt-Normalarbeitszeit und der Berechnung auf Basis aliquoter Lohnanteil-reduzierte Arbeitszeit (excl. Lohnausgleich)

und

- die **Differenz der Dienstnehmerbeiträge** zur Sozialversicherung zwischen der Berechnung auf Basis Bruttoarbeitsentgelt-Normalarbeitszeit und der Berechnung auf Basis Bruttoarbeitsentgelt - reduzierte Arbeitszeit (incl. Lohnausgleich)

abgedeckt.

5.3 Berechnung der Beihilfenhöhe

Die entsprechende Beihilfenhöhe/Monat/SolidaritätsarbeiterIn kann durch folgende Berechnungsformel ermittelt werden:

$$\text{Beihilfe} = \frac{\text{BxR}}{2} + \text{BxRxDG} + \frac{\text{BxRxDN}}{2}$$

B = Bruttoentgelt Normalarbeitszeit +KV-Zuschlag x 14 : 12 (Abgeltung der Sonderzahlungen)

R = Reduktionsfaktor (% der Reduktion dividiert durch Hundert)

DG = Prozentanteil der Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung (dividiert durch Hundert)

DN = Prozentanteil der Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (dividiert durch Hundert)

Die Gesamtbeihilfensumme pro SolidaritätsarbeiterIn ergibt sich durch die Multiplikation des Ergebnisses der Formel mit der Anzahl der Monate, die das Modell dauert.

Berechnungsbeispiel					
Bruttolohn Normalarbeitszeit		2.200,00			
beihilfenrelevantes Bruttoentgelt		2.310,00	Bruttolohn Normalarbeitszeit + 5% KV-Zuschlag		
beihilfenrelevantes Bruttoentgelt x 14 : 12		2.695,00	B		
Reduktion	20%	0,2	R	269,50	(BxR)/2
DG Beitrag zur SV		0,2063	DG	111,20	BxRxDG
DN Beitrag zur SV		0,1712	DN	46,14	(BxRxDN)/2
				426,83	
Beihilfenhöhe/Monat:		426,83			
Anzahl der Monate		24			
Gesamtbeihilfe SOL-Modell (2 Jahre für 1 Person)		10.244,02			

6 Abgrenzung zu anderen Beihilfen

Für eine eingestellte **Ersatzarbeitskraft** darf während der Dauer des Solidaritätsprämienmodells keine Eingliederungsbeihilfe oder Lehrstellenförderung gewährt werden.

Für die **SolidaritätsarbeitnehmerInnen** können keine anderen Beihilfen oder finanzielle Leistungen des AMS gewährt werden, die für den Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Lohnkosten darstellen.⁶

7 Dauer

Die Beihilfe kann bis zu zwei Jahre gewährt werden. Durch den Ausfall eines/einer Solidaritätsarbeiters/-arbeiterin oder einer Ersatzarbeitskraft und den Neueinstieg eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin während der vereinbarten Förderperiode bleibt die ursprünglich vereinbarte Förderdauer aufrecht.

Wenn eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird, die entweder

- älter als 45 Jahre
- langzeitarbeitslos

oder

- behindert⁷

ist, kann der Beihilfenzeitraum für eine dem Arbeitszeitvolumen dieser Ersatzarbeitskraft entsprechende Anzahl von Solidaritätsarbeitern auf drei Jahre erstreckt werden.

Als **langzeitarbeitslos** gelten:

- Personen unter 25, die länger als 6 Monate arbeitslos vorgemerkt sind;
- Personen zwischen 25 und 45 Jahren, die länger als 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird durch Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung oder durch Zeiten der Gewährung eines Pensionsvorschusses nicht unterbrochen.

8 Durchrechnungszeitraum

Als mindester Durchrechnungszeitraum gilt eine Woche.

Sieht die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber über das Solidaritätsprämienmodell unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit vor, so kann der Durchrechnungszeitraum bis zur maximalen Dauer der Gewährung der Beihilfe erstreckt werden.

⁶ z.B. Altersteilzeitgeld, Kurzarbeitsbeihilfen, etc.

⁷ im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. ähnlicher landesgesetzlicher Regelungen

Durch die Erstreckung des Durchrechnungszeitraumes auf die Gesamtförderperiode soll ermöglicht werden, dass keinerlei Begrenzung der Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle gesetzt und somit auch die Möglichkeit gegeben wird, die verkürzte Normalarbeitszeit in Blockform zu leisten (z.B. 1,5 Jahre Normalarbeitszeit – 0,5 Jahre auf Null reduzierte Arbeitszeit)

9 Verfahren

Die Begehrensausgabe, Bearbeitung und Entscheidung der Begehren erfolgt ausschließlich durch die Landesgeschäftsstelle. Die Zuständigkeit der Landesgeschäftsstellen richtet sich nach dem Sitz des Betriebes (personaldisponierende Stelle). Ein Begehren umfasst jeweils ein Modell, d.h. zumindest eine Ersatzarbeitskraft und die entsprechende Anzahl von SolidaritätsarbeiterInnen. Merkmal für ein Modell ist der gemeinsame Zeitpunkt des Beginns der Arbeitszeitreduktion.

9.1 Begehrenseinbringung

Die Begehrenseinbringung hat vor Beginn des Solidaritätsprämienmodells (vor der Arbeitszeitreduktion der SolidaritätsarbeiterInnen und dem Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft/der Ersatzarbeitskräfte) **durch den Arbeitgeber** zu erfolgen.

Gemeinsam mit dem Begehren sind

die jeweilige **vertragliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit, die folgende Angaben zu enthalten hat:

- *Normalarbeitszeit vor der Herabsetzung*
- *Beginn und Ende der vereinbarten Herabsetzung der Normalarbeitszeit*
- *Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit*
- *Durchrechnungszeitraum, auf den die herabgesetzte Normalarbeitszeit verteilt werden muss/kann*
- *Höhe des vom Arbeitgeber neu festgesetzten Bruttoentgelts. Dieses muss den aliquoten Lohnanteil der bisherigen Normalarbeitszeit und einen Lohnausgleich im Ausmaß der Hälfte des entfallenen Entgelts enthalten (Solidaritätsprämie)*
- *Verpflichtung des Arbeitgebers, die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten (kann auch in einem **Kollektivvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung stehen).*
- *Verpflichtung des Arbeitgebers, auch die durch die Reduktion entstandene Differenz des Dienstnehmerbeitrages zur Sozialversicherung zu entrichten*
- *Verpflichtung des Arbeitgebers, einer zustehenden Abfertigung die Normalarbeitszeit vor Herabsetzung zugrunde zu legen (kann auch in einem **Kollektivvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung stehen)*

und

die entsprechenden **Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen** oder **bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen**, in denen das Solidaritätsprämienmodell geregelt ist

und

falls die Ersatzarbeitskraft eine Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) hat, eine Kopie des entsprechenden Bescheides

einzubringen.

9.2 Begehrensentscheidung

Die rechtsverbindliche Entscheidung über eingebrachte Beihilfenbegehren wird in Form einer schriftlichen Mitteilung dem Förderungswerber zur Kenntnis gebracht.

9.3 Beihilfenauszahlung und Nachweis des Vorliegens der Fördervoraussetzungen

Die Auszahlung erfolgt jährlich im Nachhinein nach Überprüfung des Vorliegens der Fördervoraussetzungen während des jeweiligen Förderzeitraumes. **Der Förderungswerber ist daher verpflichtet, jeweils nach Ablauf eines Jahres innerhalb von drei Monaten die benötigten Abrechnungsunterlagen zur Verfügung zu stellen**, andernfalls eine Auszahlung nicht vorgenommen wird. Sollte das Solidaritätsprämienmodell aus welchen Gründen auch immer vorzeitig enden, so sind ebenfalls innerhalb von drei Monaten nach Ende des Modells die benötigten Abrechnungsunterlagen zur Verfügung zu stellen. Gleiches gilt für die Endabrechnung.

Vorzulegen sind:

- **Nachweise über die aufrechten Arbeitsverhältnisse** sowohl der SolidaritätsarbeitnehmerInnen als auch der Ersatzarbeitskräfte durch Vorlage des Lohnkontos (Kopie oder EDV-Ausdruck mit laufendem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt, mindestens entsprechend der in der vertraglichen Vereinbarung festgelegten Höhe)
- gegebenenfalls **Bestätigung der Gebietskrankenkasse** über Rückerstattungsbeträge nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Für die Tage, an denen Rückerstattungsbeträge geleistet werden, gebührt keine Beihilfe.

Auf Verlangen des AMS sind jederzeit weitere Nachweise zur Überprüfung des Vorliegens der Fördervoraussetzungen vorzulegen.

Scheidet ein/e SolidaritätsarbeiterIn vorzeitig durch Kündigung aus dem Modell aus, werden Sonderzahlungen aliquot berücksichtigt.

Im Falle einer Beihilfengewährung aufgrund vorsätzlich oder grob fahrlässig gemachter unwahrer Angaben oder Verschweigen maßgeblicher Tatsachen sind die empfangenen Beihilfenbeträge zurückzuzahlen bzw. ist mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

9.4 Der Beihilfenwerber nimmt zur Kenntnis, dass

das Arbeitsmarktservice im Zusammenhang mit der Förderungsanbahnung und -abwicklung personenbezogene Daten verarbeitet. Weiterführende Informationen zur Datenverarbeitung durch das Arbeitsmarktservice finden sich in der Datenschutzerklärung für Förderungswerberinnen und Förderungswerber unter „<https://www.ams.at/datenschutz>“.

Des Weiteren erklärt der Förderungswerber, dass die Offenlegung von personenbezogener Daten natürlicher Personen (Ansprechperson im Unternehmen sowie die zur Förderung eingereichten MitarbeiterInnen) gegenüber dem AMS in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der DSGVO erfolgt und die betroffenen Personen über die Förderungseinreichung sowie die Datenverarbeitung des AMS informiert werden oder wurden.