

Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell

Einige Ihrer Dienstnehmer/innen wollen die Arbeitszeit reduzieren? Wenn Sie eine neue Arbeitskraft im Ausmaß der Reduktion einstellen, können Sie das Förderprogramm des AMS in Anspruch nehmen.

Wer?

Förderbar sind alle Unternehmen, die mit ihren ArbeitnehmerInnen Arbeitsverhältnisse haben,

- die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) fallen

oder

- die auf einem öffentlichrechtlichen Vertrag beruhen, wenn eine dem AVRAG analoge bundes- oder landesgesetzliche Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit geschaffen wird.

Ausgenommen von der Förderung sind das Arbeitsmarktservice, politische Parteien und radikale Vereine.

Wie viel?

- Die Beihilfe deckt 100 % des vom Arbeitgeber gewährten Lohnausgleichs, maximal bis zu 50 % des entfallenen Entgelts und den zusätzlichen Aufwand für Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ab, der durch die Verpflichtung des Arbeitgebers entsteht, diese Beiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

Wie lange?

Die Beihilfe wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells bis zu zwei Jahren gewährt. Bei Einstellung einer Ersatzarbeitskraft, die langzeitarbeitslos, älter als 45 Jahre oder behindert ist, kann die Beihilfe für drei Jahre gewährt werden.

Was?

Gefördert werden die Arbeitsverhältnisse von (Solidaritäts-) ArbeitnehmerInnen, die ihre Normalarbeitszeit bis zum Ausmaß von 50 % reduzieren, wenn:

- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem **Kollektivvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** (§ 13 Abs. 1 AVRAG) oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung festgelegt ist.
- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit und das dadurch neue Bruttoarbeitsentgelt inkl. Lohnausgleich in einer vertraglichen **Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber** festgesetzt wird.

Bitte wenden!



- der Arbeitgeber die **Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung** der Normalarbeitszeit entrichtet.
- eine **Ersatzarbeitskraft**, die entweder bis vor der Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat oder die aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen wird und die im Ausmaß der durch die Reduktion gewonnenen Arbeitszeit eingestellt und **nicht nur geringfügig** beschäftigt wird.
- sich der Arbeitgeber verpflichtet, 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.
- die Begehrenseinbringung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft erfolgt.

Wo?

Die Zuständigkeit der Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice richtet sich nach dem Sitz der personaldisponierenden Stelle des Betriebes, in dem die zu fördernden Arbeitnehmer/die zu fördernden Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Ein Begehren umfasst jeweils ein Modell, d.h. eine Ersatzarbeitskraft und die entsprechende Anzahl von SolidaritätsarbeiterInnen. Jede weitere Ersatzarbeitskraft stellt ein eigenes Modell dar.

Das AMS hat für die Gewährung der Solidaritätsbeihilfe jährlich eine begrenzte Summe zur Verfügung. Ist diese erschöpft, können – auch bei Vorliegen der Förder Voraussetzungen – keine weiteren Beihilfen für neue Modelle bewilligt werden.

