



Arbeitsmarktservice
Österreich

Bundesrichtlinie Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell (SOL)

Gültig ab: 01.03.2025
Erstellt von: BGS/Förderungen
GZ: BGS/AMF/0722/9971/2024
Nummerierung: AMF/12-2024

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9990, AMF/8-2018

.....
Dr. Johannes Kopf LL.M., e.h.
Vorstandsvorsitzender

.....
Dr. Mag.^a Petra Draxl, e.h.
Vorstandsmitglied

Datum der Unterzeichnung:
14.02.2025

Datum der Unterzeichnung:
14.02.2025

INHALTSVERZEICHNIS

1	REGELUNGSGEGENSTAND	3
2	REGELUNGSZIEL.....	3
3	GESETZLICHE GRUNDLAGEN.....	3
4	ARBEITSMARKTPOLITISCHES ZIEL.....	3
5	ADRESSAT_INNEN	3
6	NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN	3
6.1	FÖRDERVORAUSSETZUNGEN	3
6.2	TEILWEISER WEGFALL VON FÖRDERVORAUSSETZUNGEN DURCH VERÄNDERUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN INNERHALB DES MODELLS	4
6.3	WEGFALL VON FÖRDERVORAUSSETZUNGEN BEI SOLIDARITÄTSARBEITNEHMER_INNEN	5
6.4	WEGFALL VON FÖRDERVORAUSSETZUNGEN BEI ERSATZARBEITSKRÄFTEN	5
6.5	FÖRDERBARER PERSONENKREIS	5
6.6	HÖHE DER BEIHILFE	6
6.7	ABGRENZUNG ZU ANDEREN BEIHILFEN	7
6.8	DAUER DER BEIHILFE	7
6.9	DURCHRECHNUNGSZEITRAUM	7
7	VERFAHREN.....	8
7.1	BEGEHRENSINBRINGUNG.....	8
7.2	BERECHNUNG DER BEIHILFENHÖHE.....	9
7.3	BEGEHRENSENTSCHEIDUNG	9
7.4	BEIHILFENAUSZAHLUNG UND PRÜFUNG DES VORLIEGENS DER FÖRDERVORAUSSETZUNGEN	9
8	BUDGETÄRE VERBUCHUNG	9
9	EDV ERFASSUNG.....	10
10	IN-KRAFT-TRETEN/AUßER-KRAFT-TRETEN	10
11	QUALITÄTSSICHERUNG	10
12	ERLÄUTERUNG	10
12.1	NORMALARBEITSZEIT	10
12.2	FÖRDERBARER PERSONENKREIS	10
12.3	HÖHE DER BEIHILFE	11

1 Regelungsgegenstand

Richtlinie zur Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell (Solidaritätsbeihilfe)
Kurzbezeichnung: SOL

2 Regelungsziel

Die Richtlinie regelt die Voraussetzungen für die Gewährung der Beihilfe, die Höhe, die Dauer, die Durchrechnungszeiträume und das Verfahren.

Mit dieser Bundesrichtlinie wird dem EFQM-Kriterium 4.1 „Nachhaltigem Nutzen planen und entwickeln“ und 4.3 „Nachhaltigen Nutzen liefern“ Rechnung getragen.

3 Gesetzliche Grundlagen

§ 37 a AMSG: Besondere Vorschriften für Beihilfen zum Solidaritätsprämienmodell

4 Arbeitsmarktpolitisches Ziel

Durch die Reduzierung der Normalarbeitszeit¹ mehrerer Beschäftigter in einem Betrieb und durch die finanzielle Unterstützung der_s Arbeitgeber_in in Form der Solidaritätsbeihilfe, die das Modell für diesen so weit wie möglich kostenneutral gestaltet, soll ermöglicht werden, dass die durch die Reduktion gewonnene Arbeitszeit durch eine oder mehrere Personen abgedeckt werden, die arbeitslos waren. Somit wird durch das Solidaritätsprämienmodell sowohl die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt (§ 34 Abs. 2 Z 3 AMSG) als auch die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen (§ 34 Abs. 2 Z 4 AMSG) erreicht.

5 Adressat_innen

Vorliegende Richtlinie richtet sich an jene Abteilungen in den Landesgeschäftsstellen, die mit der Durchführung von Trägerförderungen betraut sind.

6 Normen – inhaltliche Regelungen

6.1 Fördervoraussetzungen

Bei Vorliegen der folgenden Fördervoraussetzungen und bei Vorliegen der budgetären Bedeckung kann ab Beginn des Dienstverhältnisses der Ersatzarbeitskraft die Beihilfe gewährt werden:

- Festlegung der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem **Kollektivvertrag** oder einer **Betriebsvereinbarung** (§ 13 Abs. 1 AVRAG) oder es besteht eine direkte Bezugnahme auf das Solidaritätsprämienmodell in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung.

¹ Normalarbeitszeit siehe Erläuterungen Pkt. 12.112.1

- Abschluss einer **Vereinbarung zwischen der_m Arbeitnehmer_in und der_m Arbeitgeber_in** 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).
- Die_r Arbeitgeber_in 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 Solidaritätsarbeiter_innen gewonnene Arbeitszeit muss zu 100% durch die Ersatzarbeitskraft/-kräfte abgedeckt werden.
- Die_r Arbeitgeber_in verpflichtet sich gegenüber den Arbeitnehmer_innen, 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/-kräfte. Der Projektbeginn darf maximal 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft/-kräfte zum Zweck der Einschulung liegen.

6.2 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. Die_r Arbeitgeber_in 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:

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 Ruhestatbeständen gem. § 16 AIVG ruht oder gesperrt ist (§ 11 AIVG)

6.3 Wegfall von Fördervoraussetzungen bei Solidaritätsarbeitnehmer_innen

Wird bei einer_m Solidaritätsarbeiter_in entweder das Dienstverhältnis beendet oder sie_er kehrt wieder zur Normalarbeitszeit vor Ablauf der vereinbarten Dauer des Solidaritätsprämienmodells zurück oder sie_er wird karenziert, so kann die Beihilfe – reduziert um den Anteil dieser_s Arbeitnehmer_in – solange gewährt werden, als die Ersatzarbeitskraft/-kräfte das Dienstverhältnis im ursprünglichen Ausmaß innehaben.

Tritt stattdessen ohne Unterbrechung ein_e andere_r Arbeitnehmer_in in das Modell ein und ersetzt die_den 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. 6.6 erfolgt im Rahmen der Endabrechnung, etwaige Differenzbeträge (+/-) werden dabei berücksichtigt. Dadurch kann sich eine höhere oder niedrigere Gesamtbeihilfensumme als in der ursprünglichen Mitteilung ergeben.

6.4 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 Solidaritätsarbeiter_innen, die dem Arbeitsvolumen dieser Ersatzarbeitskraft entsprechen. Bei Neueinstellung einer Ersatzarbeitskraft mit dem selben Beschäftigungsausmaß innerhalb von drei Monaten wird die Beihilfe durchgehend weitergewährt.

6.5 Förderbarer Personenkreis

Förderbar sind alle Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsverhältnis

- auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG)⁴ fällt

oder

- auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruht, wenn eine dem AVRAG analoge bundes- oder landesgesetzlichen Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit geschaffen wird⁵.

Nicht förderbar sind Arbeitnehmer_innen deren Arbeitgeber_in

- das Arbeitsmarktservice
- ein radikaler Verein

oder

- eine politische Partei

ist.

⁴ Siehe Erläuterungen Pkt. 12.212.2

⁵ Ebda

6.6 Höhe der Beihilfe

Die Beihilfe an die_den Arbeitgeber_in setzt sich aus der Summe der berechneten Beihilfen pro Solidaritätsarbeiter_in zusammen. Die Höhe der Beihilfe kann durch den Wegfall eines_r Solidaritätsarbeiter_in beeinflusst werden⁶. 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 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 Bruttoarbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit plus 5% KV-Zuschlag bis maximal zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage herangezogen werden.

Die Beihilfe pro Solidaritätsarbeiter_in setzt sich aus zwei Teilen zusammen:

- Abdeckung des gewährten Lohnausgleiches
- Abdeckung des zusätzlichen Aufwands für Dienstnehmer_innen- und Dienstgeber_innenbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung

6.6.1 Abdeckung des gewährten Lohnausgleichs

100% des von der_m Arbeitgeber_in gewährten Lohnausgleichs, maximal bis zu 50 % des entfallenen Entgelts.

6.6.2 Abdeckung des zusätzlichen Aufwands für Dienstnehmer_innen- und Dienstgeber_innenbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung

Dadurch wird

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

und

- die Differenz der Dienstnehmer_innenbeiträge zur Sozialversicherung zwischen der Berechnung auf Basis Bruttoarbeitsentgelt-Normalarbeitszeit und der Berechnung auf Basis Bruttoarbeitsentgelt - reduzierte Arbeitszeit (incl. Lohnausgleich) abgedeckt.⁷

⁶ Siehe Pkt. 6.2

⁷ Siehe Erläuterungen Pkt. 12.3

6.7 Abgrenzung zu anderen Beihilfen

Für eine eingestellte **Ersatzarbeitskraft** darf 6 Monate vor (Einstellung zum Zweck der Einschulung) und während der Dauer des Solidaritätsprämienmodells keine Eingliederungsbeihilfe oder Lehrstellenförderung gewährt werden.

Für die **Solidaritätsarbeiter_innen** können keine anderen Beihilfen oder finanzielle Leistungen des AMS gewährt werden, die für die_n Arbeitgeber_in einen Zuschuss zu den Lohnkosten darstellen.

6.8 Dauer der Beihilfe

Die Beihilfe kann bis zu zwei Jahre gewährt werden. Durch den Ausfall einer_s Solidaritätsarbeiter_in oder einer Ersatzarbeitskraft und den Neueinstieg einer_s Arbeitnehmer_in während der vereinbarten Förderperiode bleibt die ursprünglich vereinbarte Förderdauer aufrecht.

Eine **neuerliche Gewährung der Beihilfe** an bereits einmal betroffene Solidaritätsarbeiter_innen kann nur dann erfolgen, wenn diese nach Ablauf des Modells wieder in die Normalarbeitszeit zurückgekehrt sind. Ein neues Modell mit denselben Arbeitnehmer_innen kann also nicht nahtlos angeschlossen werden.

Wenn eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird, die entweder

- älter als 50 Jahre

oder

- langzeitarbeitslos
 - Personen unter 25 und ab 50 Jahre, die länger als 6 Monate arbeitslos vorgemerkt sind;
 - Personen zwischen 25 und 50 Jahren, die länger als 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind.

oder

- behindert⁸

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

6.9 Durchrechnungszeitraum

Als mindester Durchrechnungszeitraum gilt eine Woche.

Sieht die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in 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.

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)

⁸ im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. ähnlicher landesgesetzlicher Regelungen

7 Verfahren

Die Begehrengabe, 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 Solidaritätsarbeiter_innen. Merkmal für ein Modell ist der gemeinsame Zeitpunkt des Beginns der Arbeitszeitreduktion.

7.1 Begehrenseinbringung

Die Begehrenseinbringung hat vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft/kräfte **durch die_n Arbeitgeber_in** zu erfolgen.

Gemeinsam mit dem Begehren sind

die jeweilige **vertragliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_innen 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 von der_m Arbeitgeber_in neu festgesetzten Bruttoentgelts. Dieses muss den aliquoten Lohnanteil der bisherigen Normalarbeitszeit und einen Lohnausgleich im Ausmaß der Hälfte des entfallenen Entgelts enthalten (Solidaritätsprämie)
- Verpflichtung der_s Arbeitgeber_in, 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 der_s Arbeitgeber_in, auch die durch die Reduktion entstandene Differenz des Dienstnehmer_innenbeitrages zur Sozialversicherung zu entrichten
- Verpflichtung der_s Arbeitgeber_in, 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, einzubringen.

7.2 Berechnung der Beihilfenhöhe

Die entsprechende Beihilfenhöhe/Monat/Solidaritätsarbeiter_in 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 Dienstgeber_innenbeiträge zur Sozialversicherung (dividiert durch Hundert)

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

Die Gesamtbeihilfensumme pro Solidaritätsarbeiter_in ergibt sich durch die Multiplikation des Ergebnisses der Formel mit der Anzahl der Monate, die das Modell dauert.⁹

7.3 Begehrensentscheidung

Die Entscheidung über eingebrachte Beihilfenbegehren ist der_m Förderungswerber_in **ehestmöglich** in Form einer schriftlichen Mitteilung zur Kenntnis zu bringen. Ablehnungen bedürfen einer inhaltlichen Begründung.

7.4 Beihilfenauszahlung und Prüfung des Vorliegens der Fördervoraussetzungen

Die Auszahlungen erfolgen jährlich (Auszahlungszeitraum) im Nachhinein nach Überprüfung des Vorliegens der Fördervoraussetzungen während des Förderzeitraumes (Erreichen des Beihilfenzweckes).

Die Prüfung erfolgt durch Vorlage eines Nachweises über die aufrechten Arbeitsverhältnisse, durch Vorlage des Lohnkontos (Kopie oder EDV-Ausdruck mit laufendem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt, mindestens entsprechend der in der vertraglichen Vereinbarung festgelegten Höhe).

Scheidet ein_e Solidaritätsarbeiter_in vorzeitig durch Kündigung aus dem Modell aus, so werden Sonderzahlungen aliquot berücksichtigt.

8 Budgetäre Verbuchung

Die budgetäre Verbuchung erfolgt gemäß der Bundesrichtlinie **Budgetierung und Verbuchung von Beihilfen (AMF-SAP)**.

⁹ siehe Erläuterungen 12.3

9 EDV Erfassung

Die EDV-mäßige Erfassung erfolgt über BAS TF.

10 In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten

Die gegenständliche Richtlinie tritt mit 01.03.2025 in Kraft und setzt die Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9990/2018, AMF/8-2018 vom 01.03.2018 außer Kraft.

11 Qualitätssicherung

Um die laufende Qualitätssicherung auch nach der Einführungsphase zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit der Richtlinie einen Erfahrungsbericht bis spätestens 01.03.2030 an die Abteilung Arbeitsmarktförderung zu schicken. Die Fachabteilung verpflichtet sich, diese Rückmeldungen bis zum 31.07.2030 auszuwerten und dem Vorstand des AMS zur Festlegung des weiteren Procedere vorzulegen. Die LGF werden über die Entscheidung informiert.

12 Erläuterung

12.1 Normalarbeitszeit

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 Solidaritätsarbeitnehmer_innen **nicht** in Frage.

12.2 Förderbarer Personenkreis

Die Definition des förderbaren Personenkreises wurde in Übereinstimmung mit dem Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz vorgenommen Dieser ist im § 1 desselben definiert:

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;

2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr. 287;

3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;

4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAG), BGBl. Nr. 235/1962, gilt, finden die §§ 2, 11 bis 15, für Hausgehilfen und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

Somit werden zunächst alle öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (Beamte und Vertragsbedienstete) von der Förderung ausgenommen. Der § 37a AMSG lässt jedoch die Möglichkeit offen, dass in Zukunft auch für bestimmte Gruppen von Bundes- oder Landesbediensteten gesetzliche Regelungen zur Herabsetzung der Normalarbeitszeit und zur Einführung eines Solidaritätsprämienmodells geschaffen werden. In der Begründung zum § 37a AMSG steht: „Beispielsweise sollen auch die Dienstnehmer ausgegliederter Krankenanstalten, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leisten und hinsichtlich der Stellung auf dem Arbeitsmarkt mit den in den Geltungsbereich des AVRAG einbezogenen Dienstnehmern vergleichbar sind, bei Einführung eines Solidaritätsprämienmodells eine Beihilfe erhalten können. Da diese nicht in den Geltungsbereich des AVRAG fallen, wären hier analoge gesetzliche Regelungen erforderlich.“

12.3 Höhe der Beihilfe

In die Beihilfenberechnung kann nur das Bruttoentgelt (Grundgehalt) incl. Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) einbezogen werden.

Der tatsächliche **Beitrag der_s Arbeitnehmer_in zur Sozialversicherung** hat als Berechnungsgrundlage das auf Basis der reduzierten Arbeitszeit neu festgesetzte Bruttoarbeitsentgelt (incl. Lohnausgleich). Gem. § 44 (1) 10 ASVG sind jedoch die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage der Normalarbeitszeit zu entrichten. Diese Differenz ist von der_m Arbeitgeber_in zu tragen, sie_er bekommt dafür eine Beihilfe.

Auch die **Beiträge der_s Arbeitgeber_in zur Sozialversicherung** sind auf Basis der Beitragsgrundlage der Normalarbeitszeit zu entrichten (§ 37 a (1) 1 AMSG). Das aufgrund der Reduktion festgesetzte Bruttoarbeitsentgelt ist nun aber höher als die tatsächliche Arbeitsleistung der_s Arbeitnehmer_in, da es auch den Lohnausgleich auf die Normalarbeitszeit enthält. Um die Mehrbelastung der_s Dienstgeber_in hier zu berücksichtigen, wird die Beihilfe aus der Differenz zwischen

- dem Dienstgeber_innenbeitrag zur Sozialversicherung der Normalarbeitszeit

und

- dem fiktiven Dienstgeber_innenbeitrag zur Sozialversicherung, der sich aus dem aliquoten Lohnanteil der Reduktion ergibt,

berechnet.

Graphische Darstellung des Modells pro Arbeitnehmer_in:

	100-x %	100-x/2 %	100%
DG-Anteile zur SV vom AG zu tragen	DG-Anteile zur SV	DG-Anteile SV	
Bruttoarbeitsentgelt (einschl. AN-Anteile zur Sozialversicherung) 100-x % aufgrund der Arbeitszeitreduzierung vom AG zu tragen)	Lohnersatz auf x/2 % des Bruttoarbeitsentgeltes einschl. AN-Anteile	DN-Anteile SV	



von der_m Arbeitgeber_in zu tragender Teil



von der_m Arbeitgeber_in vom Arbeitsmarktservice zu ersetzender Anteil



nicht ersetztes Arbeitsentgelt

x = Arbeitszeitreduzierung

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		0,2048	DG	110,39	BxRxDG
DN Beitrag zur SV		0,1707	DN	46,00	(BxRxDN)/2
				425,89	
Beihilfenhöhe/Monat:		425,89			
Anzahl der Monate		24			
Gesamtbeihilfe SOL-Modell (2 Jahre für 1 Person)		10.221,38			