

Leistungsordnung des Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. § 22c Abs. 4 AÜG

§ 1 Zielsetzung

Aufgabe des Sozial- und Weiterbildungsfonds (in weiterer Folge „SWF“ genannt) ist es, (ehemalige) ArbeitnehmerInnen gewerblicher Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, bei der Verstetigung ihrer Arbeitsverhältnisse, Zusatzqualifizierung und Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt, sowie im Falle eintretender Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Um diese Ziele zu erreichen, werden Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen und deren (ehemals) zum Zwecke der Überlassung beschäftigte ArbeitnehmerInnen durch Unterstützungsleistungen gefördert.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben erbringt der SWF folgende Leistungen:

1. Direkte Unterstützung von ArbeitnehmerInnen, die Bildungsmaßnahmen absolvieren
2. Unterstützung von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen zusätzlich qualifizieren
3. Unterstützung von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen in überlassungsfreien Zeiträumen weiterbeschäftigen
4. Arbeitslosenunterstützung für ehemalige ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen
5. Finanzierung einer Branchenstiftung Arbeitskräfteüberlassung

§ 2 Generelle Fördervoraussetzungen

(1) Auf Leistungen des SWF besteht kein Rechtsanspruch. Leistungen des SWF werden entsprechend der Leistungsordnung und vorhandener finanzieller Mittel erbracht. Leistungen gemäß §§ 3, 4, 7, 8 und 10 an Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen werden grundsätzlich nur dann erbracht, wenn das Überlassungsunternehmen seine gesetzlichen Beiträge an den SWF rechtzeitig und vollständig geleistet hat.

(1a) Aus- und Weiterbildungen werden auch in Form von eLearning gefördert, sofern Wissen vermittelt wird, eine Wissensabfrage/Prüfung vorgesehen ist und bei denen die Identität des/der zu Prüfenden einwandfrei festgestellt wird.

(2) Leistungen nach §§ 3, 4, 7, 8 und 10 werden an beantragende Überlassungsunternehmen nur in einem angemessenen Verhältnis zu den gemäß § 22d AÜG entrichteten Fondsbeiträgen geleistet. Angemessenheit liegt vor, wenn die Fondsbeiträge eines Überlassungsunternehmens im Betrachtungszeitraum eines Kalenderjahres von den durch den SWF gewährten Leistungen um nicht mehr als 200 %, in begründeten Einzelfällen um nicht mehr als 300 % überschritten werden.

(2a) Wenn Betriebe neben der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung auch ein anderes Gewerbe ausüben (Mischbetriebe), können Förderungen nur für jene ArbeitnehmerInnen gewährt werden, die überwiegend (mehr als die Hälfte der Normalarbeitszeit der letzten 12 Monate oder seit Dienstantritt) überlassen und für die entsprechende SO-Beiträge geleistet wurden.

(3) Darüber hinaus sind für den Erhalt von Förderungen die vom SWF vorgeschriebenen Fristen lt. jeweiliger Prozessabläufe zur Einbringung jener Unterlagen einzuhalten, die zur Überprüfung der Fördervoraussetzungen relevant sind. Hat ein Überlassungsunternehmen mit der ArbeitnehmerIn eine Rückzahlungsvereinbarung gemäß § 2d AVRAG vereinbart, werden Leistungen nach § 3 und § 4 nicht erbracht.

§ 3 Allgemeine Bildungsmaßnahmen

(1) Bildungsmaßnahmen müssen zu einer verbesserten Einsatzfähigkeit der ArbeitnehmerInnen führen, kontinuierliche Beschäftigung ermöglichen und die dafür förderliche Qualifikation vermitteln. Kurse im obigen Sinne, die in der SWF-Weiterbildungsdatenbank enthalten sind, erfüllen diese Voraussetzungen grundsätzlich. Bei anderen Kursen ist dies glaubhaft zu machen. Keinesfalls als Weiterbildungsmaßnahmen gelten tatsächliche und/oder gesetzlich vorgeschriebene Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz. Tatsächlich aufgewendete Ausbildungskosten (Kurs-, Prüfungskosten, Kursunterlagen, div. Gebühren) werden im Ausmaß von bis zu 150 % vergleichbarer Referenzpreise wichtiger regionaler Schulungsträger ersetzt.

Sofern Qualifizierungsmaßnahmen nicht im Inland absolviert werden, müssen diese in jeder Hinsicht den inländischen Standards entsprechen. Dieser Umstand ist in einer geeigneten Form vom Antragsteller nachzuweisen. Alle in diesem Zusammenhang wesentlichen Informationen und Dokumentationen (Kursinhalte, Teilnahmebestätigungen, Zertifikate, Zeugnisse usw.) sind in einer beglaubigten Übersetzung in die deutsche Sprache unaufgefordert gemeinsam mit dem Antrag auf Förderung vorzulegen.

(1a) Allgemeine Bildungsmaßnahmen werden bis zu einem Betrag von € 18.000,- inkl. MWSt. pro Kurs auf Basis 6 Monate Ausbildungsdauer gefördert bzw. bis zu € 3.000,- inkl. MWSt. pro Ausbildungsmonat. Werden diese Kostengrenzen überschritten, muss der Kurs vom Vorstand genehmigt werden.

(1b) Im Bereich der Pflegeausbildung wird die Aufschulung von HeimhelferIn auf PflegeassistentIn und von PflegeassistentIn auf PflegefachassistentIn gefördert, wenn der/die Auszubildende nachweislich in Summe mind. 6 Monate in den Pflegebereich überlassen wurde. Während der Gültigkeitsdauer dieser Leistungsordnung werden für diese Art von Aufschulungen 50 Förderkontingentplätze bereitgestellt.

(2) Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen qualifizieren, werden unter der Voraussetzung unterstützt, dass sich die ArbeitnehmerIn zu Beginn und während der Weiterbildungsmaßnahme in einem unaufgelösten aufrechten Arbeitsverhältnis befindet. Weiters muss der ArbeitnehmerIn eine Bestätigung (Zeugnis, Zertifikat) über die absolvierte Weiterbildungsmaßnahme ausgehändigt worden sein.

(3) Sind die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 erfüllt, werden von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen tatsächlich aufgewendete Ausbildungskosten zur Gänze durch den SWF rückvergütet.

(4) Die Ausbildungen können auch in Kombination mit einer Bildungskarenz/Bildungsteilzeit/Fachkräftestipendium absolviert werden. Der SWF zahlt der ArbeitnehmerIn einen Zuschuss als Ergänzungszahlung zum Weiterbildungsgeld bzw. zum Bildungsteilzeitgeld und Aktiveinkommen bis zum zuletzt durchschnittlich bezogenen Nettoentgelt (13-Wochen-Schnitt) vor der Bildungskarenzierung. Sobald die Voraussetzungen für den Bezug des Weiterbildungs-/Bildungsteilzeitgeldes wegfallen, wird kein weiterer Zuschuss gewährt bzw. ist ein darüber hinaus gewährter Zuschuss zurückzuzahlen. Der Zuschuss vermindert sich bei der Bildungskarenz/Bildungsteilzeit/Fachkräftestipendium bzw. dem Arbeitslosengeld um etwaige Zuverdienste. Der Zuschuss gebührt ausschließlich während der Ausbildungsdauer.

(5) Besteht das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme für mindestens ein Monat unaufgelöst fort bzw. wird das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit ohne Unterbrechung beim Beschäftigten fortgesetzt und hat die Qualifizierung zumindest teilweise innerhalb der Arbeitszeit stattgefunden, so werden dem Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen 154 % der dafür

aufgewendeten Bruttolohnkosten bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage (Bruttolohn samt anteiliger Sonderzahlungen) rückvergütet.

(6) Diese Rückvergütung der Ausbildungs- und Lohnkosten erfolgt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis während der Ausbildung bzw. vor Ablauf dieses einen Monats nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme durch berechnigte Entlassung, unberechnigten vorzeitigen Austritt oder ArbeitnehmerInkündigung beendet worden ist.

§ 4 Fachkräfteausbildung

(1) Gefördert werden ArbeitnehmerInnen mit (abgebrochener) Lehre ohne Lehrabschlussprüfung und angelernte ArbeitnehmerInnen, die den Lehrabschluss anstreben, sofern ihnen ein Weiterbildungs-/ Bildungsteilzeitgeld nach §§ 26 AIVG/26a AIVG bzw. ein Fachkräftestipendium gemäß § 34b iVm § 34 AMSG gewährt wird.

Gefördert werden auch jene Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen, bei welchen diese ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, sofern diese die Kosten der Ausbildung sowie allfällige diesbezügliche Prüfungskosten übernommen haben.

Darüber hinaus werden in begründeten Einzelfällen auch arbeitslose, ehemalige ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen gefördert. In diesen Fällen kann anstelle des Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeldes auch das Arbeitslosengeld bezogen werden.

Budgetmäßig ist sicherzustellen, dass mindestens 200 Fachkräfteausbildungen in verschiedenen gewerblichen Lehrberufen mit dem Ziel der Ablegung der Lehrabschlussprüfung finanziert werden können, wobei ein Schwerpunkt auf die Berufsfelder Metall- und Elektrotechnik gelegt wird.

Ausbildungen im obigen Sinne außerhalb Österreichs werden nur dann gefördert, wenn sie gem. § 27a BAG österreichischen Prüfungszeugnissen gleichgehalten werden und eine Förderung der ArbeitnehmerIn im vergleichbaren Ausmaß wie in Österreich erfolgt. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist von der AntragstellerIn in beglaubigter Übersetzung in die deutsche Sprache nachzuweisen.

(2) ArbeitnehmerInnen gem. Abs. 1 erhalten vom SWF einen Zuschuss als Ergänzungszahlung zum Weiterbildungs-/Bildungsteilzeitgeld bzw. Fachkräftestipendium und Aktiveinkommen oder bei arbeitslosen ehemaligen ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen zum Arbeitslosengeld, sodass für diese kein Einkommensverlust entsteht. Der Zuschuss beträgt die Differenz zwischen dem beim Arbeitgeber vor Beginn der Karenzierung zuletzt bezogenen durchschnittlichen Nettoentgelt (13-Wochen-Schnitt) und der Höhe des Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeldes und Aktiveinkommens oder Arbeitslosengeldes. Der Zuschuss vermindert sich bei der Bildungskarenz/Fachkräftestipendium bzw. dem Arbeitslosengeld um etwaige Zuverdienste. Sobald die Voraussetzungen für den Bezug des Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeldes oder des Arbeitslosengeldes wegfallen, wird kein weiterer Zuschuss gewährt bzw. ist ein darüber hinaus gewährter Zuschuss zurückzuzahlen. Der Zuschuss gebührt ausschließlich während der Fachkräfteausbildung.

(3) Von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen tatsächlich aufgewendete Ausbildungskosten werden zur Gänze durch den SWF rückvergütet, wenn mit der ArbeitnehmerIn für den Zeitraum der Ausbildung eine Karenzierung vereinbart wird und das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung zumindest noch ein Monat unaufgelöst aufrecht ist.

(4) Die Fördersummen werden quartalsweise abgerechnet und an die Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen in den Monaten August, November, Februar und Mai ausbezahlt. Bei Fachkräfteausbildungen, die länger als ein Jahr andauern, werden die beantragten Lohnkosten unter

Vorlage der Lohn-/Auszahlungsbestätigungen am Ende des auszuzahlenden Monats an die Arbeitskräfte-Überlassungsunternehmen als Vorschuss ausbezahlt.

(5) Der Ausbildungskostenersatz gebührt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf eines Monats nach Beendigung der Ausbildung durch berechtigte Entlassung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder Arbeitnehmerkündigung beendet worden ist.

(6) In begründeten Einzelfällen können Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen auch entstandene Kosten ersetzt werden, wenn der/die ArbeitnehmerIn ohne Verschulden des Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmens die Ausbildung vorzeitig beendet.

§ 5 Direkte Unterstützung von (ehemaligen) ArbeitnehmerInnen, die Bildungsmaßnahmen absolvieren

ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen können Unterstützung bei der Absolvierung von Bildungsmaßnahmen im Sinne des § 3 Abs. 1 und § 4 auch direkt beim SWF beantragen. (Aus-, Weiterbildungs- und etwaige Prüfungskosten, Zuschuss zum Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld und Aktiveinkommen oder Arbeitslosengeld bei Fachkräfteausbildung). Dies gilt auch für ehemalige ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen, vorrangig in jenen Fällen, in denen es um den Abschluss bereits im aufrechten Arbeitsverhältnis begonnener Ausbildungen geht.

§ 6 Arbeitslosenunterstützung

Unter den Voraussetzungen, dass eine ununterbrochene mindestens zwei Monate andauernde im Sinne von § 22d AÜG beitragspflichtige Beschäftigung in gewerblichen Überlassungsunternehmen vorliegt und binnen einer Woche nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses kein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet wird, erhält die ArbeitnehmerIn jeweils eine Arbeitslosenunterstützung. Diese beträgt für:

- ehemals geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen einmalig € 65,-
- alle anderen ehemaligen beschäftigten ArbeitnehmerInnen € 260,- und zusätzlich weitere € 260,-, wenn diese ArbeitnehmerInnen 1 Monat nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses immer noch kein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet haben.

Wird das Arbeitsverhältnis durch berechtigte Entlassung, unberechtigten Austritt oder Arbeitnehmerkündigung beendet, wird keine Arbeitslosenunterstützung gewährt.

Maßgeblich für die Höhe der Arbeitslosenunterstützung und die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen ist der erste Tag nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitslosenunterstützung kann vom Arbeitssuchenden mehrmals pro Kalenderjahr beantragt werden.

§ 7 Überbrückungsgeld

Während überlassungsfreier Zeiten (Stehzeiten) fördert der SWF gegenüber dem Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen 115,5 % der dafür aufgewendeten Bruttolohnkosten bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage (Bruttolohn samt anteiliger

Sonderzahlungen) für maximal 10 Arbeitstage. Zeiten, in denen die ArbeitnehmerIn Entgeltfortzahlung erhält (z.B. Urlaub, Krankenstand) oder Zeitausgleich konsumiert, werden nicht gefördert. Voraussetzung für diese Förderung ist es, dass das Arbeitsverhältnis der ArbeitnehmerIn vor Beginn der Stehzeit zumindest ein Monat (Beschäftigungsmonat) und nach Beendigung der Stehzeit zumindest ein weiteres Monat (Behalte Monat) unaufgelöst aufrecht war. Wurde der beantragte „Stehzeitenblock“ durch eine kurze Überlassung von nicht mehr als einem Arbeitstag unterbrochen, so ist dies für eine Förderung unschädlich. Das Überbrückungsgeld gebührt auch in jenen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Behalte Monats durch berechtigte Entlassung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder Arbeitnehmerkündigung beendet wird. Für einen neuerlichen Antrag auf Überbrückungsgeld darf sich der vorhergehende Behalte Monat nicht mit dem Beschäftigungsmonat vor einer neuerlichen Stehzeit überlappen. Das Überbrückungsgeld kann vom Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen pro ArbeitnehmerIn mehrmals pro Kalenderjahr beantragt werden.

§ 8 Einarbeitungsbeihilfe

Sollte nach einer absolvierten Ausbildung gemäß § 4 (Fachkräfteausbildung) im Einvernehmen zwischen dem Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen und dem Beschäftigter ein Mangel an Berufserfahrung und somit eine notwendige Einarbeitungszeit festgestellt werden, wonach das Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen für die ArbeitnehmerIn zwar den Fachkräfte-Lohn/Gehalt zu zahlen hat, jedoch diesen nicht in vollem Umfang verrechnen kann, so wird dem Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen vom SWF für diese ArbeitnehmerIn eine Einarbeitungsbeihilfe gewährt. Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach der betraglichen Differenz zwischen dem Bruttostundenlohn/-monatsgehalt der Fachkraft und der unmittelbar darunter liegenden Verwendungsgruppe des zur Anwendung kommenden Kollektivvertrages. Dieser Bruttostundenlohn/-monatsgehalt-Differenzbetrag wird auf 154 % erhöht, wodurch auch die Lohn-/Gehaltsnebenkosten (Bruttolohn/-monatsgehalt samt anteiliger Sonderzahlungen) abgegolten werden. Lohn-/Gehaltskosten werden, wie unter § 3 (Allgemeine Bildungsmaßnahmen) bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt. Die Einarbeitungsbeihilfe kann für maximal 3 Monate gewährt werden, unter der Voraussetzung, dass sich die ZeitarbeiterIn ab dem letzten Tag der Beihilfengewährung noch mindestens ein Monat (Behalte Monat) lang in einem aufrechten Arbeitsverhältnis befunden hat.

§ 9 Branchenstiftung AKÜ

Der SWF richtet im 1. Halbjahr 2017 eine Branchenstiftung ein und ermöglicht bis zu 300 ehemaligen ZeitarbeiterInnen jährlich die Teilnahme an dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahme.

§ 10 Eigenermächtigungsklausel für spezielle Förderprojekte

Durch einstimmigen Beschluss im SWF-Vorstand können beispielsweise spezielle Förderprojekte, wie

- eigens für die AKÜ-Branche angebotene Hop on-/hop off-Ausbildungsmaßnahmen in der auftragsschwachen Zeit des Jahres
- die Übernahme von Stiftungsteilnahmekosten für ehemalige ZeitarbeiterInnen im Rahmen von Sozialplänen im Beschäftigter-Betrieb

im Einklang mit dem gesetzlichen Auftrag des SWF im AÜG eingerichtet werden. Die inhaltlichen Förderprojekt-Beschreibungen umfassen eine Begründung der Umsetzungsnotwendigkeit, den zeitlichen/örtlichen Bezug und werden auf der SWF-Website veröffentlicht.

§ 11 Beantragung und Rückforderbarkeit

Leistungen des SWF setzen deren Beantragung voraus. Die Genehmigung eindeutig der Leistungsordnung entsprechender Anträge erfolgt durch den Direktor des SWF.

Anträge, die nicht eindeutig der Leistungsordnung entsprechen, sind vom Direktor an den Vorstand weiterzuleiten. Dieser hat dann zu entscheiden, ob der Antrag genehmigt oder abgelehnt wird. Für die Genehmigung ist die Zustimmung von zumindest je einem Vorstandsmitglied der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erforderlich, wobei es sich bei einem Vorstandsmitglied entweder um den Vorstandsvorsitzenden oder dessen Stellvertreter handeln muss.

Das gleiche Zustimmungserfordernis gilt für

- Förderungen arbeitslos gewordener ehemaliger ArbeitnehmerInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen in begründeten Einzelfällen,
- Kostenersatz für Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen bei vorzeitiger Beendigung einer Fachkräfteausbildung,
- Ausnahmsweise Überschreitung der Referenzpreise um mehr als 50 % gemäß § 3 Abs. 1,
- Leistungen nach §§ 3, 4, 7, 8 und 10 an Überlassungsunternehmen, die die Fondsbeiträge eines Überlassungsunternehmens um mehr als 200% überschreiten, sowie
- die Übernahme von Stiftungsteilnahmekosten für ehemalige ZeitarbeiterInnen im Rahmen von Sozialplänen im Beschäftiger-Betrieb nach §10.

Sämtliche Dokumente, Anträge, Prozessabläufe etc. stehen in der jeweils gültigen Fassung unter www.swf-akue.at zur Verfügung.

Förderungen des SWF, welche auf falschen Angaben beruhend gewährt wurden, sind zurück zu zahlen.

Anträge auf Förderleistungen und Unterstützungen müssen spätestens 6 Monate nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme bzw. nach Ende der Stehzeit (für das Überbrückungsgeld) bzw. nach Ende der Einarbeitungsbeihilfe beim SWF oder nach Eintritt der Arbeitslosigkeit bei der BUAK eintreffen. Danach einlangende Anträge werden nicht bewilligt.

§ 12 Inkrafttreten

Diese Leistungsordnung tritt mit 1. 1. 2017 in Kraft und ist bis 31.12.2018 befristet.

Beschlussfassung durch den SWF-Vorstand am 11. Mai 2017.