

# ARBEITSSTIFTUNGEN

1. **Allgemeines**
  - a. Ziele
  - b. Stiftungsträgerschaft
  - c. Stiftungsarbeit
  - d. Handlungsebenen
  - e. Gender Mainstreaming
2. **Stiftungseintritt**
  - a. Antragstellung
  - b. Entscheidung über den Antrag
3. **Maßnahmen der Arbeitsstiftung**
  - a. Berufsorientierung
  - b. aktive Arbeitssuche
  - c. Aus- und Weiterbildung
  - d. Intensivbetreuung (ältere Arbeitnehmer),
  - e. Unternehmensgründungsprogramm – UGP,
  - f. betriebliche Praktika
4. **Stiftungsaustritt**
  - a. Verweildauer
  - b. Austritt
  - c. Ausschluss
  - d. Ruhendlegung
  - e. Wiedereintritt
5. **Pflichten der TeilnehmerInnen**
  - a. Regeln
  - b. Vollauslastung
  - c. Urlaub
6. **Die Leistungen der Stiftung**
7. **Finanzielles**
  - a. Stipendien
  - b. Lohnsteuerpflicht

# 1. Allgemeines

## Ad a) Ziele

Die Stiftung hat das Ziel, ehemalige MitarbeiterInnen von Unternehmen der Lebensmittelbranche, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, durch die Einrichtung einer Arbeitsstiftung zu begleiten und durch Qualifizierungsmaßnahmen, Training und Coaching bei der Suche nach neuen Perspektiven, einem neuen Arbeitsplatz bzw. einer Unternehmensgründung zu unterstützen.

## Ad b) Stiftungsträgerschaft

Die Stiftung hat das Ziel, ehemalige MitarbeiterInnen von Unternehmen der Lebensmittelbranche, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, durch die Einrichtung einer Arbeitsstiftung zu begleiten und durch Qualifizierungsmaßnahmen, Training und Coaching bei der Suche nach neuen Perspektiven, einem neuen Arbeitsplatz bzw. einer Unternehmensgründung zu unterstützen.

## Stiftungsträgerschaft

Zur Abwicklung der Arbeitsstiftung beauftragt das AMS und das betreffende Unternehmen die **AUFLEB GmbH** mittels Beauftragungsschreiben mit der Einrichtung und Umsetzung einer **Arbeitsstiftung**.

Die Aufgaben des/der AntragstellerIn bzw. des/der RechtsträgerIn bestehen darin, dass

- Geldmittel zur Aus- und Weiterbildung bzw. Installation der Arbeitsstiftung bereitgestellt werden,
- die TeilnehmerInnen aufgenommen werden, deren Ausbildungsmaßnahmen begutachtet und genehmigt werden,
- entsprechend den weiter hinten angeführten Maßnahmen im Sinne des § 18 AIVG eine Zusammenarbeit mit einem Kooperationspartner, der die Stiftungsmaßnahmen abwickelt, eingegangen werden kann.

Die operative Abwicklung der Stiftungsmaßnahmen kann von einem/r KooperationspartnerIn durchgeführt werden, der über entsprechende Stiftungserfahrung, Personal und Infrastruktur verfügt und auch mit seinen Maßnahmen entsprechend den Intentionen des Gesetzgebers seitens der Arbeitsmarktverwaltung anerkannt ist.

## Ad c) Prinzipien der Stiftungsarbeit

- Aktive Mitarbeit
- Lernbereitschaft, die Teilnahme ist freiwillig und versteht sich als Angebot
- Eigeninitiative
- Eigenverantwortliche Gestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung
- Selbständigkeit
- Hilfe zur Selbsthilfe, Anleitung zur Selbsthilfe, Begleitung
- Individuelle Betreuung und Beratung

Selbsthilfeprinzip:

Dieses Projekt ist auf dem Prinzip der Selbsthilfe begründet, das heißt die aktive, selbständige Mitarbeit der TeilnehmerInnen ist erforderlich. Nur durch Eigenverantwortung und Eigeninitiative kann der individuelle Weg zur Realisierung der eigenen Berufs- und Ausbildungsziele entdeckt werden. Eine reine „Versorgung“ im Rahmen der Arbeitsstiftung im Sinne des Lebensunterhalts ist auszuschließen (bzw. Inaktivität im Sinne der Zielsetzung durch TeilnehmerInnen führt zum Ausschluss von der Betreuung).

## Ad d) Handlungsebenen

Die Handlungsebene zur Unterstützung orientiert sich grundsätzlich an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen unter Berücksichtigung der arbeitsmarktpolitischen Stellungnahme des Arbeitsmarktservice. Die Zielgruppe,

nämlich MitarbeiterInnen deren Dienstverhältnisse durch Arbeitgeberkündigung oder durch Nichtverlängerung durch den/die ArbeitgeberIn beendet wurden, sollen die Möglichkeit erhalten, primär in ihrem bisher angestammten Arbeitsfeld plaziert zu werden, wobei die Fähigkeiten und Qualifikationen der Personen heutigen Standards und Anforderungen angepasst werden müssen. Darüber hinaus gilt es, TeilnehmerInnen, die sich mit neuer Qualifikation am Arbeitsmarkt platzieren wollen, entsprechend ihrer Motivation und den daraus resultierenden Fähigkeiten zu beurteilen und zu unterstützen.

#### **Ad e) Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist „die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten AkteurInnen einzubeziehen“ (Definition des Europarates, 1998).

Gender Mainstreaming ist Strategie, nicht Ziel und bezieht die männlichen genauso wie die weiblichen Lebenszusammenhänge ein, um dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter näher zu kommen.

Das nachstehende Konzept und insbes. die Umsetzung desselben trägt den Grundsätzen bzw. Zielen des GM Rechnung.

Frauen und Männer können gleichberechtigt an Maßnahmen der Arbeitsstiftung teilnehmen, geschlechtsbedingte Unterschiede, die einer gleichberechtigten Teilnahme entgegenstehen, sind nicht gegeben.

Um Personen mit Betreuungspflichten die Teilnahme an Maßnahmen einer Arbeitsstiftung zu ermöglichen, werden:

- bei Bedarf eine ausreichende Anzahl von Kinderbetreuungsplätzen zur Verfügung gestellt sowie
- bei Bedarf Teilzeitmaßnahmen angeboten.

## **2. Stiftungseintritt**

Voraussetzungen für die Aufnahme in den Betreuungsbereich der Stiftung sind:

- Das Dienstverhältnis wurde entweder durch das Unternehmen gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst.
- eine zwischenzeitliche Arbeitsaufnahme ist gestattet
- Antrag des/der Aufnahmebewerbers/In an die AUFLEB GmbH
- Erfüllung der Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld gem. AIVG. (Anspruch auf Schulungsarbeitslosengeld).

Der Eintritt in die Stiftung ist, je nach Vereinbarung, bis zum .... möglich.

Ist auf Grund der Anzahl der StiftungsteilnehmerInnen die Durchführung von mehr als einem BO-Kurs notwendig, so sind diese BO-Kurse zeitlich, örtlich und inhaltlich so zu organisieren, dass weder den FördergeberInnen noch den StiftungsteilnehmerInnen Nachteile entstehen, die sich auf die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung sowie die Finanzierung der Stiftung beziehen.

#### **Ad a) Antragstellung**

Der Antrag enthält

- allgemeine Daten zur Person des Aufnahmebewerbers/In
- die unterschriebene Datenschutzerklärung
- die unterschriebene Verpflichtungserklärung, die von und für die Stiftung und deren Ziele aufgestellten Regeln einzuhalten.

#### **Ad b) Entscheidung über den Antrag**

Die AUFLEB stellt fest, ob die Aufnahmebedingungen nach allfällig notwendigen, zusätzlichen Recherchen erfüllt sind und entscheidet über die Aufnahme. Die Entscheidungen über die Aufnahme in den zu betreuenden Personenkreis können rechtlich nicht angefochten werden und sind endgültig.

### 3. Maßnahmen der Arbeitsstiftung

Die unten angeführten Maßnahmen (Module) einer Arbeitsstiftung sind so zu organisieren, dass ein Modul auf das andere aufbaut. Abhängig vom einzelnen individuellen Betreuungsbedarf des/der einzelnen StiftungsteilnehmerIn ist sicherzustellen, dass ein Wechsel von einem zu einem anderen Modul nahtlos möglich ist.

#### Ad a) Berufsorientierung

Die Berufsorientierung ist als erstes Modul dem individuellen Maßnahmenplan vorangestellt und dient der Klärung der beruflichen Perspektiven jedes/r einzelnen StiftungsteilnehmerIn bzw. der Entwicklung neuer Perspektiven im Sinne einer beruflichen Zielfindung.

Voraussetzung für die Durchführung der Berufsorientierung ist der Einsatz entsprechend ausgebildeter TrainerInnen die gemeinsam mit dem/der StiftungsteilnehmerIn die individuelle Dauer der Berufsorientierung festlegen und einen geeigneten individuellen Maßnahmenplan entwickeln.

Eine geeignete Ausbildung und Erfahrung der BerufsorientierungstrainerInnen mit arbeitslosen Personen ist vom Stiftungsträger nachzuweisen. (Vergleiche dazu auch den Punkt Stiftungsträger – KooperationspartnerIn)

Die Dauer der Berufsorientierung ist mit 6 Wochen begrenzt und kann in (aus der individuellen Problemlage heraus) besonders begründeten Fällen auf max. 12 Wochen verlängert werden.

Der im Rahmen der Berufsorientierung erstellte individuelle Maßnahmenplan hat nachvollziehbar die weiteren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive zur Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes darzustellen und dient der zuständigen regionalen Geschäftsstelle als Entscheidungsgrundlage zur Genehmigung des individuellen Maßnahmenplanes.

Die konzeptive Gestaltung des BO-Kurses kann ein 1-wöchiges Erkundungspraktikum beinhalten. Dieses Erkundungspraktikum ist Bestandteil des BO-Kurses und verlängert nicht die oben angeführte Dauer.

TeilnehmerInnen können während dieses Erkundungspraktikums bei Betrieben ihre

- subjektiven Erwartungen, Vorstellungen,
- sowie ihre persönliche Eignung für neu anzustrebende Arbeitsplätze unter realen Arbeitsbedingungen und Anforderungen überprüfen.
- Fähigkeiten und Kenntnisse können aufgebaut oder vertieft,
- idealisierte Vorstellungen der Realität angeglichen oder
- verfrühte Berufentscheidungen revidiert werden.

Es besteht auf diese Weise auch die Möglichkeit, dass Betriebe auf potentielle neue MitarbeiterInnen aufmerksam werden und sie bei entsprechender Eignung in Dienstverhältnisse übernehmen.

#### Ad b) Aktive Arbeitssuche

Die aktive Arbeitssuche dient der beruflichen Weitervermittlung der StiftungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt. Das bedeutet, die aktive Arbeitssuche steht für TeilnehmerInnen zur Verfügung, die im Berufsorientierungsseminar zu der Überzeugung gelangen, dass ihre Formalqualifikation ausreicht, oder aufgrund anderer Faktoren, wie zum Beispiel Alter, Zeitdauer der Um- und Weiterbildung, keine Ambitionen bezüglich Ausbildung oder Selbständigkeit entwickeln und sich somit sofort eine neue Arbeitsstelle suchen wollen.

Auch können Personen, die eine Ausbildung in der Stiftung absolviert haben und noch über eine restliche Stiftungszeit verfügen, im Rahmen der aktiven Arbeitssuche die Umsetzung ihrer abgeschlossenen Aus- und Weiterbildung in einen Arbeitsplatz verfolgen.

Sowohl in Einzelbetreuung als auch in Form von Aktivgruppen werden Unterstützung und Training bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen angeboten. Wesentlichste Bestandteile des Leistungskataloges während dieser Phase sind:

- Bewerbungsstrategien & Selbstpräsentation
- Gestaltung des Lebenslaufes und des Bewerbungsschreibens
- Anleitung zur effizienten Arbeitsmarktrecherche
- Initiativ- oder Blindbewerbungen
- Inseratenanalyse
- Vorbereitung für Bewerbungstermine und Telefongespräche

Im Rahmen der Aktiven Arbeitssuche ist es möglich, Praktika zu absolvieren sowie an der Umsetzung der Unternehmensgründung zu arbeiten.

Die maximale Dauer der aktiven Arbeitssuche wird individuell vereinbart.

### **Ad c) Aus- und Weiterbildung**

Grundsätzlich kann der/die TeilnehmerIn sämtliche Ausbildungen und Weiterbildungsvarianten im Rahmen der Stiftung umsetzen, die

- überbetrieblich verwertbar sind,
- zu marktüblichen Preisen angeboten werden,
- dem Erlangen eines neuen Berufes und einer Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt dienen,
- im Rahmen des Gesamtbudgets finanzierbar sind (ausgenommen Eigenanteile)
- keinen primären privaten Nutzen haben,
- die im Rahmen der maximalen Verweildauer (individuell) absolvierbar sind,
- die Zustimmung im Bildungsplan per Unterschrift durch das AMS (arbeitsmarktpolitische Stellungnahme) und durch die AUFLEB GmbH erhalten,
- in diesem Sinne sind auch Ausbildungen im Ausland möglich
- Beispiele dafür sind:  
Kurse, Lehrausbildungen, Kurzausbildungen,  
HTL, HAK, Firmenschulungen,  
Praktika in Unternehmen,  
Seminare, Fachhochschule, Studium.

Die angestrebten Ausbildungen müssen entsprechend der zu erwartenden Entwicklung am Arbeitsmarkt und den persönlichen Rahmenbedingungen des/der TeilnehmerIn (z.B. Mobilität, Einkommenshöhe) einer arbeitsmarktpolitischen Prüfung standhalten und als arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen einzustufen sein.

Durch den regelmäßigen Kontakt zwischen Stiftung und TeilnehmerInnen wird die Umsetzung der geplanten Weiterbildung gewährleistet, sowie eine ggfs. notwendige Anpassung der Planung (z. B. ein Kurs kommt nicht zustande, TeilnehmerIn fällt bei einer Prüfung durch, es ergeben sich Verschiebungen durch einen längeren Krankenstand) umgehend durchgeführt.

Die TeilnehmerInnen übermitteln dem Stiftungsmanagement regelmäßig Anwesenheitslisten sowie Kursbesuchsbestätigungen damit der planmäßige Verlauf ihrer Weiterbildung kontrolliert werden kann.

### **Ad d) Intensivbetreuung**

Als Intensivbetreuung wird eine besondere Form des Maßnahmenplanes definiert, die gem. § 18 Abs.6 lit c für arbeitslose Personen ab Vollendung des 50. Lebensjahres die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes zum Ziel hat. Diese Betreuung ist im Maßnahmenplan der Arbeitsstiftung detailliert zu beschreiben und hat inhaltlich auf die besondere Problemlage älterer Arbeitsloser Bedacht zu nehmen.

Die Intensivbetreuung ist so zu organisieren, dass sie einer Vollausslastung entspricht. Eine Vollausslastung ist dann gegeben, wenn zumindest 50% der kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit im Rahmen einer Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsstiftung absolviert werden.

Der Maßnahmenplan im Rahmen der Intensivbetreuung ist von der örtlich zuständigen regionalen AMS Geschäftsstelle zu genehmigen.

Für die maximale Bezugsdauerverlängerung von insgesamt 209 Wochen kommt gem. § 18 Abs. 5 i.V.m. Abs. 6 AIVG nur eine arbeitslose Person in Betracht, die bei Geltendmachung des AIG-Anspruches das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Die Inanspruchnahme der Intensivbetreuung erfolgt bei Bedarf alternativ zum Aus- und Weiterbildungsangebot im Rahmen der Arbeitsstiftung für jene älteren TeilnehmerInnen der Stiftung, deren Qualifikation zwar am Arbeitsmarkt verwertbar ist, aufgrund ihres Alters jedoch einer besonderen Unterstützung bei der Wiedererlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes bedürfen.

### **Ad e) Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm**

Anleitung und Assistenz bei den notwendigen Informationsrecherchen zur Erarbeitung von Erstkonzepten bei Unternehmensgründungen, Betriebsübernahmen, Betriebsbeteiligungen.

Im Einzelnen werden dabei folgende Leistungen angeboten:

- Überprüfung der Realisierbarkeit des Vorhabens und der pers. Eignung
- Marktorientierte Plausibilitätsprüfung (Chancencheck)
- Individueller Ressourcen- und Finanzplan, Zeitbudget
- Planungskonzept
- Chronologisches Verlaufsszenario bis zur konsolidierten Selbständigkeit
- Informationsselektion / -verifikation u.a.

Die Kernfragen zur Initialphase bei einer Betriebsgründung werden bereits während der Berufoorientierung in Zusammenarbeit mit dem TrainerInnenteam abgeklärt, auf ein realisierbares Konzeptstadium hingeführt: Diesbezüglich enthält der Bildungsplan ein Erstkonzept mit Checkpoints und ein Abbruchszenario.

Die einzelnen Schritte zur Realisierung der gewählten beruflichen Perspektive (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, aktive Arbeitssuche oder Gründungsaktivitäten) werden in Form des sog. Bildungsplan – einem schriftlichen Kontrakt zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn – schriftlich ausgearbeitet und sowohl von der Stiftung als auch dem AMS geprüft.

Mit der Genehmigung des Bildungsplanes durch diese Instanzen wird der Kontrakt zur verbindlichen Grundlage für den weiteren Verbleib des/der TeilnehmerIn in der Stiftung.

Die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose erfolgt zu den gleichen Voraussetzungen wie in der aktuell gültigen Bundesrichtlinie „Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)“ dargestellt.

Entsprechend dem individuellen Maßnahmenplan können Qualifizierungsmaßnahmen vorangestellt sein, nach definitiver Aufnahme in das Unternehmensgründungsprogramm (d.h. ab Beginn der Vorbereitungsphase) scheidet der/die StiftungsteilnehmerIn aus der Arbeitsstiftung aus und die Dauer der Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm ist mit max. neun Monaten beschränkt.

## **Ad f) Betriebliche Praktika**

Ein betriebliches Praktikum im Rahmen einer betrieblichen Schulung bedarf eines schriftlichen Schulungsvertrages mit einem nachvollziehbaren Schulungskonzept.

- Erprobungspraktikum (1 Monat):  
zur Abklärung von Arbeitsbeziehungen, Rahmenbedingungen, Gehalt...
- Einstiegspraktikum (1 bis 3 Monate):  
zur Einschulung und Einarbeitung;  
eine Stellenzusage seitens des Arbeitgebers ist erforderlich.

Bei fixer Stellenzusage können – für Teilnehmer mit arbeitsplatzspezifischem Qualifizierungsbedarf – auf betriebliche Anforderungen abgestimmte Ausbildungsvarianten und Kostenbeteiligungsmodelle im Bildungsplan berücksichtigt werden.

## **4. Stiftungsaustritt**

### **Ad a) Verweildauer**

Die maximale Verweildauer in der Stiftung wird gesondert vereinbart.

### **Ad b) Austritt des/der TeilnehmerIn**

Der/Die TeilnehmerIn kann jederzeit durch schriftliche Erklärung von einer weiteren Betreuung durch die Stiftung Abstand nehmen.

Die Betreuung gilt mit dem Zeitpunkt als beendet, zu dem das Stiftungsmanagement Kenntnis von dieser Erklärung erlangt. Bis zu diesem Zeitpunkt bleiben die gegenseitigen Rechte und Pflichten aufrecht.

### **Ad c) Ausschluss durch die Stiftung**

Die Stiftung ist berechtigt, den/die Betreute(n), von der weiteren Betreuung auszuschließen, wenn er/sie

- sich einer groben Verletzung der festgelegten Pflichten oder mehrmaligen, wenn auch leichten Verletzungen der festgelegten Pflichten, schuldig macht
- durch sein/ihr Verhalten das Erreichen des eigenen Stiftungszieles oder das anderer TeilnehmerInnen sichtlich gefährdet
- zu erkennen gibt, dass er/sie nicht ernstlich interessiert ist, das Stiftungs- und/oder Schulungsziel zu realisieren.

Lehnt der/die Betreute eine zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ohne ausreichende Begründung ab, so kann das Stiftungsmanagement in Abstimmung mit der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices seinen/ihren Ausschluss aus der Stiftung beschließen.

Die Entscheidung trifft das Stiftungsmanagement (AUFLEB GmbH) und die zuständige RGS des AMS.

Der Stiftungsaustritt erfolgt auch ohne gesonderte Erklärung durch:

- Aufnahme einer Beschäftigung durch den/die Betreuten
- Freiheitsentzug
- Tod des Betreuten
- Auflösung der Stiftung

- Faktische Einstellung der Stiftungstätigkeit
- Sonstige, dauernde Behinderung der Tätigkeit der Stiftung
- Entfall des AIG-Anspruches
- das Ende des im Bildungsplan festgelegten Zeitraumes (inkl. genehmigter Bildungsplan-Verlängerungen durch Krankenstände oder Intensivbetreuung).

#### **Ad d) Ruhendlegung**

Falls während der Betreuung ein Krankenstand eintritt, der länger als ein Monat dauert oder ein Pensionsansuchen gestellt wird, wird die/der TeilnehmerIn nach Rücksprache mit dem AMS sowie der AUFLEB GmbH „ruhend gelegt“.

Sie/er verbleibt damit in der Stiftung, erhält jedoch kein Stipendium. Nach dem Ende der Ruhendlegung wird die Stiftungsbetreuung fortgesetzt. Der Zeitraum der Ruhendlegung kann befristet werden.

#### **Ad e) Wiedereintritt in die Arbeitsstiftung**

Für Personen unter 50 Jahren mit Bezug von Stiftungs-Arbeitslosengeld ist der Wiedereintritt in die Arbeitsstiftung nach einem Stiftungsaustritt mit einer Austrittserklärung durch den/die StiftungsteilnehmerIn einmalig möglich und nur dann, wenn ein Dienstverhältnis innerhalb der Probezeit aufgelöst wurde. Es ist das Einvernehmen mit der regionalen Geschäftsstelle herzustellen, die den eventuell adaptierten individuellen Maßnahmenplan neu genehmigen muss.

Bei Personen über 50 Jahre ist ein Wiedereintritt in die Arbeitsstiftung nach Aufnahme eines befristeten Dienstverhältnisses möglich.

Wird das Dienstverhältnis einer/s Stiftungsteilnehmers/in über 50 Jahre innerhalb der Probezeit beendet, ist ein zweimaliger Wiedereintritt in die Arbeitsstiftung möglich.

Bei StiftungsteilnehmerInnen, die nach der Stiftungsteilnahme im Rahmen des Unternehmensgründungsprogrammes für Arbeitslose (UGP) eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, ist ein Wiedereintritt nur innerhalb der festgelegten Programmdauer von max. 9 Monaten möglich.

Grundsätzlich ist ein Wiedereintritt in die Arbeitsstiftung nur dann möglich, wenn durch das Dienstverhältnis kein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wurde.

TeilnehmerInnen, die während der Stiftungsteilnahme in Mutterschutz gehen bzw. Kinderbetreuungsgeld beziehen, können wieder in die Arbeitsstiftung eintreten.

Nach Genehmigung des Wiedereintritts durch die AUFLEB GmbH wird während einer einmonatigen Einzelbetreuung ein Betreuungsplan erstellt und der AUFLEB GmbH sowie dem AMS zur Genehmigung vorgelegt. Dieser enthält die überarbeiteten beruflichen Zielsetzungen des/der TeilnehmerInnen sowie den entsprechenden Outplacementzeitraum – 4 oder 6 Monate – jedoch keine weiteren Qualifizierungen.

## **5. Pflichten der TeilnehmerInnen**

#### **Ad a) Regeln für TeilnehmerInnen**

- Der/Die TeilnehmerInnen anerkennen alle Regeln und Anordnungen der Stiftung, die er/sie kennt oder kennen müsste (vgl. Stiftungsordnung).



- Der/Die TeilnehmerInnen sind verpflichtet, alle Angaben, die für die Aufnahme (z.B. die persönlichen Daten) nötig sind, wahrheitsgemäß zu machen und jede Änderung derselben unverzüglich der Stiftung zu melden. Insbesondere trifft die Meldepflicht jede Aufnahme einer Beschäftigung.
- Der/Die TeilnehmerInnen ist verpflichtet, den Weisungen und Anordnungen des/der jeweils zuständigen StiftungsmitarbeiterIn Folge zu leisten.
- Abwesenheiten wegen Krankheit sind durch eine ärztliche Bestätigung zu begründen. Die Nichtteilnahme an der Schulungsmaßnahme ist dem Schulungsveranstalter unverzüglich, allenfalls telefonisch, mitzuteilen.
- Unentschuldigte Abwesenheit kann einen Ausschlussgrund aus der Stiftung darstellen. Die Entscheidung darüber trifft das Stiftungsmanagement.

### **Ad b) Vollausslastung**

Das wöchentliche Stundenausmaß der Teilnahme an einer Arbeitsstiftung richtet sich bei Outplacementstiftungen am vorangehenden Beschäftigungsausmaß, wobei mindestens 50% der kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit im Rahmen der Stiftungsteilnahme absolviert werden müssen.

Die Betreuung ist grundsätzlich ganztägig (38 Stundenwoche) vorgesehen und findet in Form von Blockveranstaltungen statt. Bei Teilzeit ist eine Anwesenheit mindestens im Ausmaß der bisherigen bzw. der künftig angestrebten Arbeitszeit erforderlich.

Die Zeiteinteilung wird jeweils festgelegt. Es besteht Anwesenheitspflicht; jede Nichtteilnahme bedarf der vorherigen Zustimmung des/der jeweils zuständigen StiftungsmitarbeiterIn.

### **Ad c) Urlaub**

Die Dauer und Lage desurlaubes (5 Wochen ab einer Stiftungszugehörigkeit von 11 Monaten bzw. ein aliquoter Anteil) wird vom/von StiftungsmitarbeiterIn unter Bedachtnahme auf die geplanten Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gemeinsam mit dem/der StiftungsteilnehmerIn vereinbart.

Der Urlaub soll dabei einen zusammenhängenden Block von mindestens 2 Wochen nicht unterschreiten. Während der Ferien/des Urlaubes gebührt das Stipendium. An den gegenseitigen Rechten und Pflichten tritt keine Änderung ein.

## **6. Die Leistungen der Stiftung**

Der/die StiftungsträgerIn übernimmt es, die TeilnehmerInnen während der Dauer der Betreuung, das ist bis zum Austritt aus der Stiftung, für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und eine dazu notwendige zielorientierte Schulung und/oder Weiterbildung angedeihen zu lassen, sowie diesen in beruflichen und persönlichen Fragen zu beraten.

Dazu werden vom Stiftungsträger folgende Leistungen erbracht (vergleiche auch dazu den Punkt Stiftungsträgerschaft):

- Die optimale Betreuung der TeilnehmerInnen durch TrainerInnen, die entsprechende Qualifikation und Erfahrung in der Erwachsenenbildung insbesondere durch ihre Trainingsarbeit mit arbeitssuchenden Personen haben, während:
  - a) des sechswöchigen Berufsorientierungskurses
  - b) der Qualifizierungsphase und
  - c) der 14- bzw. 22-wöchigen Aktiven Arbeitssuche

- Erstellung und Umsetzungsbetreuung der Bildungspläne
- ordnungsgemäße Verwaltung der StiftungsteilnehmerInnen:  
Abwickeln des Ein- und Austrittsprozederes,  
Kontrolle und Dokumentation des Stiftungsverlaufes der TeilnehmerInnen
- Budgetkontrolle, Reporting
- regelmäßige Kontakte (persönlich, telefonisch, Übermitteln von Aktenvermerken etc.) mit der AUFLEB GmbH sowie den involvierten Stellen des AMS

## 7. Finanzielles

### Ad a) Stipendien

Die Stiftung gewährt dem/der Betreuten ab dem Stiftungseintritt und der Umstellung auf Schulungsarbeitslosengeld ALVG § 18 Abs. 5 ein Ausbildungsstipendium:

- Das Stipendium wird monatlich im Nachhinein,
- 12-mal pro Jahr, für die Dauer der Betreuungszeit, bezahlt.
- Scheidet der/die Betreute während des Monats aus, erhält er/sie das Stipendium für den Austrittsmonat nicht mehr.
- Alle Zahlungen sind Bruttozahlungen; eine allfällige Versteuerung trägt der/die Betreute.

### Ad b) Lohnsteuerpflicht

Die aktuell gültigen Lohnsteuerrichtlinien des Bundesministeriums für Finanzen sind zu beachten, wonach das ausbezahlte Stipendium für StiftungsteilnehmerInnen der Lohnsteuerpflicht unterliegt.