



## **Merkblatt**

# **Staatliche Förderung von Ausbildungsbetrieben –Sector Education Training Authority (SETA)**

Der Skills Development Act, eine Maßnahme des Department of Labour zur  
Verbesserung der Qualifikation südafrikanischer Arbeitnehmer

von

**Kai-Olaf Scheiffele**

IBN Consulting Johannesburg

*Stand: September 2005*

**IBN Consulting (Pty) Ltd**

100 New Church Street

Tamboerskloof

Kapstadt

Tel: +27 (21) 4222 620 \* Fax: +27 (21) 4222 621 \* [info@ibn.co.za](mailto:info@ibn.co.za)

WEB: [www.ibn.co.za](http://www.ibn.co.za)

---

IBN CONSULTING (PTY) LTD

KAPSTADT

JOHANNESBURG

STELLENBOSCH

DUBAI

## 1. ÜBERBLICK

Eine der wichtigsten Fragestellungen für ausländische Investoren ist die Höhe der Lohnkosten in dem jeweiligen Zielland. Insofern stellt die Vergabe staatlicher Fördermittel zur Unterstützung von Betrieben, die in die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften investieren, sicherlich einen Anreiz dar. Das Südafrikanische Arbeitsministerium, *Department of Labour* hat im Jahr 2001 die Ausbildungsförderungsmaßnahme *Sector Education and Training Authority* (SETA) ins Leben gerufen. Unter diesem Programm wurden zunächst 29 förderungswürdige Sektoren der Wirtschaft identifiziert, in denen qualifizierte Arbeitskräfte nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. Jeder dieser Sektoren verfügt über einen eigenen Verwaltungsapparat, welcher dafür verantwortlich ist, dass der grundsätzliche Ausbildungsstand der Beschäftigten ermittelt wird und Maßnahmen getroffen werden, die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten grundlegend zu verbessern. Im Ergebnis werden solchen Unternehmen vom *Department of Labour* Gelder zur Verfügung gestellt, die ihren Beitrag zu flexibleren und höher motivierten Arbeitnehmern, zu einer Verbesserung der Qualität von Endprodukten und Dienstleistungen, sowie zu einer Steigerung der Produktivität der südafrikanischen Wirtschaft leisten.

Auf Grundlage des Skills Development Act<sup>1</sup> und des Skills Development Levies Act<sup>2</sup> wurden zwei grundsätzliche Arten von Fördermitteln geschaffen, um die eben genannten Ziele zu verwirklichen. Zum einen existieren Fördermittel, deren Auszahlung einer gebundenen Entscheidung folgt. Diese so genannten *Mandatory Grants* werden von der zuständigen SETA ausgezahlt, sofern eine Reihe - meist formaler - Kriterien erfüllt sind. Darüber hinaus existieren Fördermittel, deren Auszahlung im freien Ermessen der Behörde liegt. Für diese so genannten *Discretionary Grants* haben die jeweiligen SETAs Voraussetzungen geschaffen, welche ihrer Ansicht nach mit den Zielen der Strategie zur Entwicklung von Fertigkeiten und Qualifikationen, die *National Skills Development Strategy* (NSDS) übereinstimmen. Damit sollen insbesondere solche Unternehmen belohnt werden, die Programme implementieren, welche die Ausbildung der Arbeitnehmer fördern.

---

<sup>1</sup> Gesetz 97 von 1998

<sup>2</sup> Gesetz 9 von 1999

## 2. GRUNDVORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ERLANGUNG DER SETA-FÖRDERUNG

Grundsätzlich können Unternehmen, die an die südafrikanische Finanzbehörde *South African Revenue Service* (SARS) die Ausbildungsabgabe *Skills Development Levy* (SDL) abführen, SETA-Förderung beantragen. Die SDL beläuft sich auf 1 Prozent sämtlicher von einem Unternehmen gezahlten Arbeitsentgelte, ein Begriff der eng gefasst ist und tatsächlich nur Löhne und Gehälter umfasst<sup>3</sup>. Dabei fallen solche Unternehmen nicht unter die SDL, deren jährliche Zahlung von Arbeitsentgelten 500.000 Rand nicht überschreiten<sup>4</sup>. Diese Unternehmen können aber freiwillig die SDL bezahlen, um ebenfalls in den Anwendungsbereich der SETA-Förderung zu fallen<sup>5</sup>. Die SDL ist eine monatlich zu leistende Abgabe, welche innerhalb von sieben Tagen nach Monatsende fällig wird.

Als eine weitere Voraussetzung für die Eröffnung des Anwendungsbereichs der SETA-Förderung ist die Registrierung des Unternehmens bei einer SETA. Ausgehend vom Unternehmenszweck muss die jeweils zuständige SETA ermittelt werden, da eine Abgrenzung zwischen den 29 Sektoren oft nicht eindeutig möglich ist, sind Unternehmen dazu angehalten ihr Kerngeschäft als Kriterium heranzuziehen. So werden sich beispielsweise Beratungsunternehmen der *SETA for finance, accounting, management consulting and other financial services* (FASSET), Automobilzulieferbetriebe der *metal, engineering and related services SETA* (MERSETA) und reine Berufsausbildungsbetriebe der *education, training and development SETA* (ETDP) anschließen. Innerhalb der SETA, welche den Unternehmenszweck repräsentiert, erfolgt schließlich eine weitere Unterteilung in verschiedene Branchen, nach dem *Standard Industry Code* (SIC).

Die an SARS abgeführte Ausbildungsabgabe wird zu 80 Prozent an die unterschiedlichen SETAs gezahlt, welche aus diesem Topf die *Mandatory Grants* bestreitet. Die restlichen 20 Prozent der Ausbildungsabgabe fließt an eine übergeordnete Behörde, welche über die Ausschüttung von *Discretionary Grants* Projekte finanziert, die der Verwirklichung der oben genannten Ziele der NSDS dienen.

---

<sup>3</sup> section 3 Skills Development Levy Act

<sup>4</sup> section 4 Skills Development Levy Act

<sup>5</sup> section 5 Skills Development Levy Act

### 3. KRITERIEN FÜR DEN ERHALT VON MANDATORY GRANTS

Als Mandatory Grants können Unternehmen, welche SDL zahlen und bei einer SETA registriert sind bis zu 70 Prozent der Ausbildungsabgabe zurückfordern. Grundvoraussetzung ist hierzu die Erstellung eines Konzepts, auf dessen Grundlage die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmerschaft weiterentwickelt werden, der so genannte *Workplace Skills Plan* (WSP) und der jährliche Nachweis, dass dessen Vorgaben erreicht werden, der so genannte *Annual Training Report* (ATR). Versäumt es ein Unternehmen, den WSP zu erstellen oder den ATR einzureichen, so werden die Gelder in den Topf der *Discretionary Grants* geleitet.

#### 3.1 Beantragung von Fördermitteln für die Erstellung eines WSP

Bis zum 30. September haben Unternehmen, die noch keine SETA Fördermittel erhalten, die Möglichkeit den WSP einzureichen. Gleichzeitig ist eine Person zu ernennen, die das Erreichen der Ziele des Konzeptes zur Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmerschaft überwacht. Auch diese Person, der so genannte *Skills Development Facilitator* (SDF) muss bei Bekanntgabe des WSP am 30. September bekannt gegeben werden.

Jedes Unternehmen, welches einen WSP erstellt hat, welcher den Ausbildungszeitraum vom 1. April bis zum 31. März des Folgejahres abdecken muss, hat diesen von der jeweiligen SETA genehmigen zu lassen. Daher ist darauf zu achten, dass dieses Konzept die Förderung der Arbeitnehmer als einen zentralen Punkt ausweist und ferner, die zentralen Zielsetzungen der NSDS abdeckt. Solche Prioritäten der Ausbildung sind von SETA zu SETA unterschiedlich, konzentrieren sich aber insbesondere auf solche Kenntnisse und Fertigkeiten, die in Südafrika Mangelware sind. Darüber hinaus gilt es auch übergeordnete Qualifikationen zu vermitteln, zum Beispiel EDV-Kenntnisse, Mitarbeiterführung, Organisationsvermögen oder Kundendienst. Des Weiteren soll das Konzept Lücken aufdecken, die in dem Ausbildungsstand der Arbeitnehmerschaft existieren und zeigen, wie diese Lücken Handlungsabläufe innerhalb des Unternehmens behindern. Der WSP soll Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, wie fehlende Qualifikationen zu vermitteln sind. Dabei sind Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern bei der Erstellung des WSP zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder anderen Vertretern der Arbeitnehmerschaft angehalten.

Im Ergebnis dient ein sorgfältig erstellter WSP dem Unternehmen als Strategie, welche Ausbildungsmaßnahmen durchzuführen sind und wie diese zu koordinieren sind. Er soll darauf ausgelegt sein, den Arbeitnehmern Aufstiegschancen und weitere Perspektiven zu bieten und kann daher deren Motivation und schließlich die Produktivität des Unternehmens steigern.

Zusätzlich zu dem WSP bedarf es wie erwähnt der Ernennung einer Person, die sich für die Erreichung der festgelegten Ziele verantwortlich zeigt. Diese beteiligt sich zunächst an der Festlegung der Ziele und der Erstellung des WSP und reicht diesen bei der zuständigen SETA ein. Weiter berät der SDF das Unternehmen hinsichtlich der Implementierung des WSP und dient schließlich als Kontaktperson zwischen SETA und dem Unternehmen. Die Funktion des SDF kann sowohl durch einen externen Berater, als auch durch einen Mitarbeiter des Unternehmens ausgefüllt werden. Im Ergebnis gibt es keine genaue Festlegung bezüglich des Hintergrundes oder der Qualifikationen des SDF, so dass jeder Arbeitnehmer ernannt werden kann, der die Kompetenz besitzt, die ihm übertragene Aufgabe zuverlässig zu erfüllen. Alternativ mag es empfehlenswert sein, einen externen SDF zu ernennen. Falls es an ausreichenden finanziellen Mittel fehlt, kann der SDF auch von der jeweiligen SETA entsandt werden. In jedem Fall hat sich das Unternehmen zu verpflichten, den SDF die nötige Unterstützung zukommen zu lassen, das heißt einen Arbeitsplatz bereitzustellen und für die erforderliche Einarbeitung zu sorgen.

### 3.2 Beantragung von Fördermitteln für die Implementierung des WSP

Nach Einreichung des WSP können Unternehmen, die der Pflicht zur vollständigen Leistung der SDL nachgekommen sind, jährlich weitere Fördermittel erhalten. Hierzu bedarf es der Vervollständigung eines Statusberichts, der angebotene Maßnahmen und den bereits erreichten Ausbildungsstand der Arbeitnehmer widerspiegelt. Der so genannte *Annual Trainings Report* (ATR) deckt den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des Folgejahres ab und muss spätestens bis zum 30. Juni eines jeden Jahres eingereicht werden. Der ATR hilft der jeweils zuständigen SETA festzustellen, ob die Ausbildung in einem Unternehmen die notwendige Priorität erhält und ob die im WSP festgelegten Ziele erreicht werden.

Die Bewilligung eines ATR durch die zuständige SETA verlangt, dass mindestens 60 Prozent der im Vorfeld festgelegten Ziele erreicht worden sind. Die Auszahlung der Fördermittel dient insbesondere als Ausgleich für entstandene Kosten und für die

Einführung und Umsetzung des Konzeptes zur Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer. Der detaillierte ATR beschreibt, welche Arbeitnehmer an welchen Maßnahmen teilgenommen haben. Dabei können Kosten für die Einstellung von Ausbildern, für die Anschaffung von Ausbildungsmaterial im Einzelnen erstattet werden.

#### **4. KRITERIEN FÜR DEN ERHALT VON DISCRETIONARY GRANTS**

Das System der Discretionary Grants wurde eingeführt, um die Verwirklichung der Ziele der Strategie zur Entwicklung von Fertigkeiten und Qualifikationen (NSDS), also eine generelle Verbesserung des Ausbildungsniveaus, zu erreichen. Es soll als Anreiz für Unternehmen dienen, Ausbildungsplätze in Bereichen anzubieten, welche für die Ziele der NSDS unverzichtbar sind. Das Angebot an Fördermitteln soll daher eine besonders weitreichende Mitwirkung der Wirtschaft sicherstellen. Jede SETA entscheidet im Vorfeld, je nach Dringlichkeit bestimmter Maßnahmen und verfügbarer Mittel, wie viele Bewerbungen unterstützt werden können. Die wichtigste Voraussetzung für ein Unternehmen eine Erlaubnis als Arbeitsplatz- und Ausbildungsanbieter zu erhalten besteht in der Akkreditierung als Aus- oder Weiterbildungsbetrieb, nach den Kriterien, die von der jeweiligen SETA jährlich ermittelt und veröffentlicht werden.

##### 4.1 Zuschüsse für die Anlaufkosten eines Aus- oder Weiterbildungsprogramms

Unternehmen, die vorhaben gezielte Aus- und Weiterbildungsprogramme anzubieten, können sich an die zuständige SETA wenden, um deren Anlauf- und Ausführungskosten erstattet zu bekommen. Die ersatzfähigen Ausgaben betreffen unter anderem Mehrkosten durch geleistete Ausbildung am Arbeitsplatz oder Ausbildungsgebühren für bestimmte Kurse oder Schulungen. Die SETA wird unter Leitung des SDF das Unternehmen begutachten und das angebotene Aus- oder Weiterbildungsprogramm bewerten. Falls die SETA zu dem Ergebnis kommt, dass das angebotene Konzept erfolgsversprechend scheint, können bestimmte Zuschüsse auch schon vor Beginn der eigentlichen Ausbildung gewährt werden. Regelmäßig wird die Zahlung des Zuschusses jedoch in Raten erfolgen, wobei sich ein Unternehmen erst für die Auszahlung des Hauptteils der Fördersumme qualifiziert, wenn die Aus- oder Weiterbildung zu einem erfolgreichen Abschluss gelangt ist.

Ein weiterer Zuschuss kann als Beihilfe der Vergütung des Auszubildenden gewährt werden. Zunächst hat das antragsstellende Unternehmen nachzuweisen, dass die beschäftigten Auszubildenden die erforderlichen Ausgangsqualifikationen mitbringen. Nachdem die Auszubildenden erfolgreich das von der SETA akkreditierte Ausbildungsverfahren durchlaufen hat, erhält das ausbildende Unternehmen Zuschüsse von mindestens 18.000 Rand pro Teilnehmer. Zusätzlich bietet die SETA Bonuszahlungen an, falls der erfolgreiche Auszubildende vor Ausbildungsbeginn arbeitslos gemeldet war oder zu einer der unter der Apartheid benachteiligten Bevölkerungsgruppen gehört.

#### 4.2 Zuschüsse für die Durchführung von Programmen zur Förderung von Fähigkeiten

Unter dieses Förderprogramm fallen solche Fähigkeiten, welche nicht als Aus- oder Weiterbildung im engeren Sinne bezeichnet werden, die also nicht im Rahmen einer Lehre im herkömmlichen Sinne vermittelt werden. Daher ist es erforderlich, dass die zu vermittelnden Fähigkeiten vor Beginn des Programms von der jeweils zuständigen SETA anerkannt werden. Insgesamt kann hier ein Förderbetrag von bis zu 12.000 Rand pro Teilnehmer gezahlt werden. Nach Abschluss derartiger Programme wird die SETA überprüfen, dass die Summe der pro Teilnehmer ausgezahlten Fördermittel, die Summe welche für die erfolgreiche Absolvierung eines Aus- oder Weiterbildungsprogramms bezahlt wird, nicht überschreitet.

#### 4.3 Zuschüsse für das Angebot von Praktikumsplätzen

Unternehmen, die Schüler oder Studenten eines Ausbildungsganges beschäftigen, welches zu einem in Südafrika offiziell anerkannten Abschluss führen, können auch hierfür Fördermittel beantragen. Im Vorfeld hat das Unternehmen gegenüber der zuständigen SETA zu belegen, dass das praktisch vermittelte Wissen für den jeweiligen Abschluss unabdingbare Voraussetzung ist. Für jeden Praktikanten, dem erfolgreich derartiges Wissen vermittelt wird, kann eine Fördersumme von bis zu 12.500 Rand ausgezahlt werden. Freilich darf für den Teilnehmer an dem Praktikum keine zusätzliche Förderung erhalten werden.

Kai-Olaf Scheiffele

Bei Fragen an den Verfasser wenden Sie sich bitte an **merkblatt@ibn.co.za**

## Kontakt?

| Johannesburg   | Kapstadt   | Stellenbosch   | Dubai  |
|--|--|--|--|
| <b>706 Keynes Building</b><br>128, 10th Street<br>Parkmore,<br>Sandton 2196<br>Johannesburg                            | <b>100 New Church Street</b><br>Tamboerskloof 8001<br>Kapstadt   | <b>1st Floor</b><br>C2 Black Horse Center<br>Cnr Dorp & Mark Street<br>Stellenbosch                                    | <b>Suite 1501</b><br>15th Floor<br>Al Musalla Tower<br>Khaled Bin Al Waleed<br>Road<br>Dubai       |
| Tel: +27 (0)11 6664770<br>Fax: +27 (0)11 6664746<br><a href="mailto:johannesburg@ibn.co.za">johannesburg@ibn.co.za</a> | Tel: +27 (0)21 4222620<br>Fax: +27 (0)21 4222621<br><a href="mailto:capetown@ibn.co.za">capetown@ibn.co.za</a> | Tel: +27 (0)21 8867606<br>Fax: +27 (0)21 8878435<br><a href="mailto:stellenbosch@ibn.co.za">stellenbosch@ibn.co.za</a> | Tel: +971 50 1047583<br>Fax +27 21 4222621<br><a href="mailto:dubai@ibn.co.za">dubai@ibn.co.za</a> |

[www.ibn.co.za](http://www.ibn.co.za)

IBN ist Mitglied der  
Southern African – German Chamber of Commerce (SAGC)  
Western Cape Investment & Trade Promotion Agency (WESGRO)  
Cape Town and Stellenbosch Tourism  
Stellenbosch Sakekamer  
R M Ertner ist Mitglied im SAGC Regional Council und im Cape Town Club

IBN ist lizenzierter Anbieter für Finanzdienstleistungen (FSB Lizenznummer 24076)

**Disclaimer:** Wir stellen in unseren Merkblättern verschiedenste Informationen zur Verfügung und haben die dargelegten Informationen sorgfältig geprüft und ausgewählt. Wir weisen jedoch darauf hin, dass wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der angegebenen Informationen übernehmen können. Für Ihr Verständnis bedanken wir uns.

**Urheberrecht:** Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendungen, der Wiedergabe auf photomechanischem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.