



Arbeitsmarktservice
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE
QUALIFIZIERUNGSBERATUNG FÜR
BETRIEBE**
**im Rahmen des Europäischen Sozialfonds
(Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1 und Ziel
Phasing Out Burgenland Prioritätsachse 1)
(QBB)**

Gültig ab:	1. Juli 2011
Erstellt von:	BGS/Förderungen
Nummerierung:	AMF/6-2011
GZ:	BGS/AMF/0722/9964/2011
Dokumentation:	

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9961/2009 = AMF/12-2009

.....
Dr. Herbert Buchinger eh.
Vorstandsvorsitzender

Datum der Unterzeichnung: 11.07.2011



Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	3
2	REGELUNGSGEGENSTAND	3
3	REGELUNGSZIEL	3
3.1	GLEICHSTELLUNGSZIEL	3
4	GESETZLICHE GRUNDLAGE	3
5	ADRESSATINNEN	4
6	NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN	4
6.1	ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG	4
6.2	GEGENSTAND UND DAUER DER QUALIFIZIERUNGSBERATUNG	4
6.2.1	<i>Lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung für Betriebe</i>	4
6.2.2	<i>Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung</i>	5
6.2.3	<i>Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden</i>	5
6.2.4	<i>Qualifizierungsberatung im Zusammenhang mit Kurzarbeit</i>	6
6.3	ZIELGRUPPENBETRIEBE	7
6.3.1	<i>Lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsberatung im Zusammenhang mit Kurzarbeit und Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung:</i>	7
6.3.2	<i>Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden:</i>	7
6.3.3	<i>Von der Beratung ausgenommen sind</i>	7
6.4	GENDER MAINSTREAMING	7
6.5	DE-MINIMIS-REGEL	8
6.6	BEAUFTRAGUNG VON BERATUNGSUNTERNEHMEN	8
7	VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE	9
7.1	BUDGETÄRE VERBUCHUNG	9
7.2	EDV-EINTRAGUNGEN	9
7.2.1	<i>EDV-Erfassung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderungen (BAS TF)</i>	9
7.2.2	<i>EDV-Erfassung im Teilnahmenadministrationssystem Trägerförderungen (TAS)</i>	10
8	IN-KRAFT-TRETEN/AUßER-KRAFT-TRETEN	10
9	BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG	10
10	ERLÄUTERUNGEN	10
11	ANHANG	12
11.1	AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGE	13
11.2	DE-MINIMIS-FORMULARE.....	13
11.3	PRODUKTBLATT	13

1 EINLEITUNG

Die österreichischen Operationellen Programme des Europäischen Sozialfonds 2007 – 2013 sehen im Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ des ESF Zieles Beschäftigung und in der Prioritätsachse 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ des ESF Zieles Phasing Out Burgenland die Weiterführung der Qualifizierungsberatung vor, um die Weiterbildungsteilnahmen von Beschäftigten vor allem in Kleinbetrieben zu erhöhen und sie bei ihrem Personalmanagement und ihrer Personalentwicklung zu unterstützen – unter besonderer Berücksichtigung des „Productive Ageing-Ansatzes“.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat das Arbeitsmarktservice mit der Umsetzung beauftragt.

2 REGELUNGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ mit der Kurzbezeichnung „QBB“ regelt das Ziel, den Gegenstand und die Form der Finanzierung von Beratungsleistungen für Betriebe, die im Auftrag des AMS zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds durchgeführt werden.

3 REGELUNGSZIEL

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Dienstleistung, um Unternehmen bei der Anpassung ihrer Arbeitskräfte an den geänderten Qualifikationsbedarf zu unterstützen.

Mit dieser Bundesrichtlinie wird den EFQM-Kriterien 5a und 5b Rechnung getragen.

3.1 Gleichstellungsziel

Die im Auftrag des AMS erbrachte Qualifizierungsberatung ist im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes durchzuführen und soll

- auf die spezifische Situation von berufstätigen Frauen und von KarenzrückkehrerInnen eingehen,
- die Planung von Zusatzqualifizierungen in zukunftsträchtigen Bereichen und Bereichen mit geringem Frauenanteil unterstützen,
- auf Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss besonderes Augenmerk legen, da Personen mit Pflichtschulabschluss in massivem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen sind, und
- ein Augenmerk auf Teilzeitbeschäftigte und ihre Karriereplanung legen, um deren Teilhabe an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen.

4 GESETZLICHE GRUNDLAGE

§ 32 (3) Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

5 ADRESSATINNEN

Die Richtlinie richtet sich an alle MitarbeiterInnen der Landesgeschäftsstellen, die mit der Vergabe, Beauftragung, Steuerung, Durchführung und Abrechnung der Qualifizierungsberatung betraut sind sowie an den Vorstand des AMS Österreich in Bezug auf die Konkretisierung des Vergabeverfahrens.

6 NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN

6.1 Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung

Die Qualifizierungsberatung für Betriebe als Teil einer präventiven Arbeitsmarktpolitik trägt dazu bei, dass

- Betriebe bei ihrem Personalmanagement und ihrer Personalentwicklung strukturiert unterstützt werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstbetriebe¹ zu richten ist,
- im Falle von Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeiten für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen genutzt werden,
- arbeitsmarktpolitische Zielgruppen dieser Betriebe zu aktuellen und überbetrieblich verwertbaren, beruflichen Kenntnissen gelangen,
- sich deren Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erhöht,
- individuelle Arbeitslosigkeitsrisiken reduziert bzw. Arbeitslosigkeitsphasen verkürzt werden und
- die Anforderungen eines altersgerechten Arbeitens und einer lebenszyklusorientierten Qualifizierung erfüllt werden (Productive Ageing).

Qualifizierungsberatung für Betriebe leistet damit einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bzw. zur Verkürzung von Arbeitslosigkeit.

6.2 Gegenstand und Dauer der Qualifizierungsberatung

Die Beratung stellt auf das gesamte Unternehmen bzw. Teile davon (z.B. Abteilungen, Standorte) ab und nicht auf eine Direktberatung von Beschäftigten².

Innerhalb der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 können Betriebe QBB-Beratungsleistungen auch mehrmals in Anspruch nehmen, sofern es sich um unterschiedliche Beratungsgegenstände bzw. Beratungsinhalte (z.B. im Rahmen eines Qualifizierungsverbund-Folgeprojektes) handelt.

6.2.1 Lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung für Betriebe

Die lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung für Betriebe trägt dazu bei, die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen, zu erhöhen. Die Durchführung von „Altersstrukturanalysen“, die Identifikation von lern- und alterskritischen Arbeitsplätzen und die Evaluierung von aktuellen

¹ siehe Erläuterung zu Punkt 6.1

² siehe Erläuterung zu Punkt 6.2

Qualifizierungsstrategien sind die Basis für die Erarbeitung von lebenszyklusorientierten Bildungsplänen. Dabei sind substanzielle Qualifizierungsmaßnahmen anzustreben.³

Inhalt des Bildungsplanes:

- Gegenüberstellung von Fähigkeiten und Fertigkeiten und den Anforderungen des aktuellen oder geplanten Arbeitsplatzes (skills inventory) inklusive Ansätzen zur Anpassung von lern- und alterskritischen Risikoarbeitsplätzen, um diese altersgerecht zu entwickeln
- Dokumentation der überbetrieblichen Verwertbarkeit der Qualifizierung
- Dokumentation der Ziele, die mit der Weiterbildung für den Arbeitgeber und die zu qualifizierenden ArbeitnehmerInnen verfolgt werden.

Von der zwischen Beratungsorganisation und Unternehmen vereinbarten Beratungszeit werden im Rahmen der Beauftragung durch das AMS maximal 3 Tage zur Verfügung gestellt.

6.2.2 Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung

Führt die lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung nach einer Erstdiagnose zur Erkenntnis, dass eine kurzfristige Qualifizierung der MitarbeiterInnen nicht das adäquate arbeitsmarktpolitische Mittel ist, so kann die Qualifizierungsberatung sensibilisieren und Anstoß geben, sich - unter Berücksichtigung von Productive Ageing - mit folgenden Fragen der Organisations- und Personalentwicklung auseinander zu setzen⁴:

- Personalmanagement
- Arbeitsorganisation
- Mobilität
- Arbeitszeit
- Productive Ageing/betriebliche Gesundheitsförderung
- Diversity

Die Diagnose bzw. Information über betriebliche Veränderungen kann genutzt werden, um frühzeitige betriebliche bzw. betriebsnahe arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zum Einsatz zu bringen.

Von der zwischen Beratungsorganisation und Unternehmen vereinbarten Beratungszeit werden im Rahmen der Beauftragung durch das AMS maximal 3 Tage zur Verfügung gestellt.

6.2.3 Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden

Ein Qualifizierungsverband ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe, mit dem Ziel, gemeinsam und unter besonderer Berücksichtigung des „Productive Ageing-Ansatzes“ Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen.

Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe zum Aufbau von Qualifizierungsverbänden sind die in der Bundesrichtlinie Qualifizierungsförderung für

³ siehe Erläuterung zu Punkt 6.2.1

⁴ siehe Erläuterungen zu Punkt 6.2.2

Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB) festgelegten Bestimmungen bezüglich der Anforderungen an Qualifizierungsverbände (Punkt 6.6.1) samt den diesbezüglichen Erläuterungen und bezüglich des Qualifizierungsprogrammes (Punkt 6.6.2) zu berücksichtigen. Die Beratung unterstützt die Erarbeitung eines Qualifizierungsverbundkonzeptes:

- Unterstützung beim Aufbau des Qualifizierungsverbandes mit dem Ergebnis der Festlegung von Verbundstatuten, in denen
 - die Ziele des Qualifizierungsverbandes,
 - die Aufgabenverteilung,
 - Verantwortung und
 - Koordination im Netzwerkmanagement geregelt sind
- Unterstützung beim Aufbau eines Netzwerkmanagements, in das jeder beteiligte Arbeitgeber eine/n VertreterIn entsendet
- Erarbeitung eines Productive Ageing Konzeptes bei allen beteiligten Arbeitgebern
- Erstellung eines Qualifizierungsprogrammes unter Berücksichtigung des Productive Ageing Konzeptes.

Im Rahmen der Erarbeitung eines **Productive Ageing-Konzeptes** werden

- Analysen der personellen Altersstruktur inklusive einer Prognose und
- Evaluierungen der Arbeitsplätze der MitarbeiterInnen

durchgeführt.

Basierend auf den Analyseergebnissen und den daraus entwickelten altersgerechten Berufsverlaufs-Modellen wird der Bildungsbedarf der MitarbeiterInnen erhoben.

Mit dem Productive Ageing-Konzept werden für die involvierten Betriebe bzw. Betriebsteile lebenszyklisch – orientierte Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt, um die Arbeitsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen zu erhalten und ein Gleichgewicht zwischen den Altersgruppen herzustellen bzw. abzusichern.

Das Qualifizierungsprogramm hat einen eindeutigen Projektcharakter aufzuweisen.

Für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Qualifizierungsverbandes sind für die festgelegten Zielgruppen typische Bildungspläne im Qualifizierungsprogramm festzulegen.

Im Falle einer wesentlichen Änderung der festgelegten Zielgruppen und Ausbildungsinhalte kann die Entwicklung und Erstellung des diesbezüglichen QV-Konzeptes bzw. QV-Qualifizierungsprogrammes Gegenstand einer neuerlichen QBB-Beratungsleistung sein.

Die Beratung von sogenannten offenen Qualifizierungsverbänden ist nicht möglich.

Die maximale Dauer der vom AMS finanzierten Beratung je Betrieb des Qualifizierungsverbandes beträgt (inklusive Akquisitionszeit sowie Systemaufbau und Steuerung) 5 Tage.

Im Falle eines Qualifizierungsverbandes, an dem mindestens 50% der beteiligten Unternehmen Kleinstbetriebe sind, beträgt die maximale Dauer der vom AMS finanzierten Beratung je Betrieb des Qualifizierungsverbandes 6 Tage.

6.2.4 Qualifizierungsberatung im Zusammenhang mit Kurzarbeit

Für Betriebe bis 50 MitarbeiterInnen soll zur Unterstützung der Erstellung des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes die Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) aktiv angeboten werden (siehe Punkt 6.4.2. und Punkt 6.9 der KUA-Richtlinie).

Von der zwischen Beratungsorganisation und Unternehmen vereinbarten Beratungszeit werden im Rahmen der Beauftragung durch das AMS 3 Tage zur Verfügung gestellt. Das Landesdirektorium wird ermächtigt, bei Bedarf eine darüber hinausgehende Beratungsdauer festzulegen.

6.3 Zielgruppenbetriebe

Beratungsleistungen können von folgenden Betrieben in Anspruch genommen werden:

6.3.1 Lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsberatung im Zusammenhang mit Kurzarbeit und Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung:

Alle Arbeitgeber bis 50 ArbeitnehmerInnen⁵.

6.3.2 Qualifizierungsberatung zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden:

Alle Arbeitgeber, wenn sich mindestens 3 Betriebe zusammenschließen und mindestens 50% der beteiligten Unternehmen KMUs sind⁶.

Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe zum Aufbau und zur Durchführung von Qualifizierungsverbänden ist zu beachten, dass das Landesdirektorium ermächtigt ist, eine höhere Mindestanzahl von Betrieben, die sich zu einem Verbund zusammenschließen und eine Mindestanzahl von einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbund festzulegen. Das Landesdirektorium ist, weiters ermächtigt eine Höchstzahl der einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbundbetrieb festzulegen.

Die Förderung von Qualifizierungsverbänden, in denen ausschließlich verbundene Unternehmen im Sinne des Unternehmensgesetzbuches⁷ verbunden sind, ist nicht möglich.

6.3.3 Von der Beratung ausgenommen sind

- der Bund, die Länder, die Gemeinden und die Gemeindeverbände
- sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts⁸
- das Arbeitsmarktservice
- politische Parteien
- radikale Vereine

6.4 Gender Mainstreaming

⁵ Siehe Erläuterungen zu Punkt 6.3.1

⁶ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.3.2

⁷ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.6.1

⁸ vergleiche dazu BRL QfB Erläuterung zu Punkt 6.4

Die Qualifizierungsberatung für Betriebe ist geschlechtssensitiv durchzuführen (Anwendung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes bzw. diesbezüglicher Methoden und Instrumente in der Beratung zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt).

6.5 De-minimis-Regel

Die Inanspruchnahme von Leistungen der Qualifizierungsberatung für Betriebe ist nur unter Beachtung der De-minimis-Höchstgrenze möglich.

Die De-minimis-Höchstgrenze von EUR 200 000,-- pro Förderungswerber darf in einem Zeitraum von drei Jahren nicht überschritten werden.

Die De-minimis-Höchstgrenze umfasst alle Arten von öffentlichen Beihilfen, die als De-minimis-Beihilfen gewährt werden.

Der Förderungswerber ist verpflichtet, auf die Einhaltung der De-minimis-Höchstgrenze zu achten.

6.6 Beauftragung von Beratungsunternehmen

Um die erforderlichen Beratungskapazitäten zur Verfügung stellen zu können, sind von der Landesgeschäftsstelle mit einem oder mehreren geeigneten Beratungsunternehmen Werkverträge abzuschließen.

Die Laufzeit der Werkverträge ist so zu befristen, dass mit Beendigung der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 auch die ordnungsgemäße Beendigung der Beratungsfälle sicher gestellt wird.

Für das Vergabeverfahren sind die Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes (derzeit BVergG 2006, BGBl 17/2006)) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Als Vergabeverfahren ist das offene Verfahren anzuwenden.

Die weitere Konkretisierung des Vergabeverfahrens obliegt dem Vorstand des AMS Österreich, wobei österreichweit einheitliche Standards sicherzustellen sind.

Von den Landesgeschäftsstellen ist sicherzustellen, dass die Beauftragung und Durchführung der gesamten Beratungsleistungen in Übereinstimmung mit der jeweiligen Umsetzungsstrategie der Landesgeschäftsstelle bzgl. des Schwerpunktes 1 OP Beschäftigung bzw. der Prioritätsachse 1 OP Phasing Out Burgenland erfolgt und diese unterstützt.

Zu diesem Zweck müssen zwischen Landesgeschäftsstelle und dem beauftragten Beratungsunternehmen, zusätzlich zu den bereits in den österreichweit einheitlichen Ausschreibungsunterlagen getroffenen Festlegungen, folgende Klärungen herbeigeführt werden:

- Ausrichtung der Beratung (arbeitsmarktpolitischer Nutzen, mögliche Fokussierung auf Productive Ageing und lebenszyklusorientierte Qualifizierung etc.)
- Information der Betriebe über die Beratungsdienstleistung

- Selektion der zu beratenden Betriebe entsprechend der strategischen Ausrichtung, Wahl spezifischer Zugänge zu Kleinstbetrieben mittels Schwerpunktakquisition und gezielter Informationsarbeit
- Zuständigkeit und Entscheidungsmechanismus bzgl. der Frage, welche Betriebe beraten werden können
- Schnittstellen zwischen AMS (insb. SFU, Förderung) und Beratungsunternehmen
- Qualitätsstandard der Beratung (z.B. nach Beratungsgegenstand, Betriebsgröße, Einbeziehung der betroffenen ArbeitnehmerInnen)
- Angewandte Methoden der Beratung
- Standards der erforderlichen Productive Ageing-Konzeption für QV-Mitgliederbetriebe
- Ergebnissicherung
- Ordnungsgemäße Beendigung der Beratungsfälle in bezug auf die Laufzeit des Werkvertrages.

7 VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE

Die österreichweit einheitliche Verdingungsunterlage im Anhang ist anzuwenden.

7.1 Budgetäre Verbuchung

Die budgetäre Verbuchung erfolgt auf Grundlage der jeweils gültigen Bundesrichtlinie „Budgetierung und Verbuchung von Beihilfen (AMF-SAP)“.

Im OP Beschäftigung Schwerpunkt 1 erfolgt die Finanzierung zu 54 % aus Mitteln des Arbeitsmarktservice und zu 46 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Im OP Phasing Out Burgenland Prioritätsachse 1 erfolgt die Finanzierung zu 75 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und zu 25 % aus Mitteln des Arbeitsmarktservice.

Unvermeidbare Restzahlungen, die nach Beendigung der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 getätigt werden, sind mit AMS-Kofinanzierungsmitteln zu finanzieren. (FIPOS: N/* * - * */QBB/K)

7.2 EDV-Eintragungen

7.2.1 EDV-Erfassung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderungen (BAS TF)

Die Abwicklung erfolgt im Rahmen des BAS TF.

Der (teilweise) Eingang einer Rückforderung bzw. die Abschreibung einer Rückforderung ist zu dokumentieren.

Sofern Auszahlungen an Berichte gebunden sind, sind die Berichte mit der entsprechenden Zeile im Auszahlungsplan zu verknüpfen. Eine Freigabe dieser und aller weiteren Zahlungen kann nur nach positiver Prüfung des Berichtes erfolgen.

7.2.2 EDV-Erfassung im Teilnahmenadministrationssystem Trägerförderungen (TAS)

Die beratenen Betriebe sind von den Landesgeschäftsstellen bzw. Regionalen Geschäftsstellen mittels TAS zu administrieren.

8 IN-KRAFT-TRETEN/AUßER-KRAFT-TRETEN

Die vorliegende Bundesrichtlinie tritt mit 1.7.2011 in Kraft und ersetzt die Bundesrichtlinie AMF/12-2009.

9 BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, einen Erfahrungsbericht bis spätestens 31. Dezember 2012 an die Bundesgeschäftsstelle/ Abteilung Förderungen zu übermitteln. Die BGS/Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen auszuwerten und dem Vorstand des AMS Österreich zur Festlegung des weiteren Procederes (Rückmeldung an Landesorganisation) vorzulegen.

Bei Änderungswünschen seitens der Landesorganisationen ist neben einer Prioritätenreihung anzuführen, wieviele Förderungsfälle von einer derartigen Änderung betroffen wären. Bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit der Bundesrichtlinie ist die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen umgehend zu informieren (per Mail).

10 ERLÄUTERUNGEN

- zu Punkt 3.
EFQM Kriterium 5a): Wie Prozesse systematisch gestaltet, gemanagt und im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen aller Interessenspartner laufend verbessert werden.
EFQM Kriterium 5b): Wie Produkte und Dienstleistungen anhand der Bedürfnisse und Erwartungen der KundInnen entworfen, entwickelt, hergestellt, geliefert und gewartet werden.
- zu Punkt 6.1
Kleinstbetriebe sind alle Arbeitgeber mit bis zu 10 ArbeitnehmerInnen.
- zu Punkt 6.2
Die Qualifizierungsberatung für Betriebe ist in unterschiedlicher Weise dem Productive Ageing Ansatz verpflichtet:
 - Die lebenszyklusorientierte QBB dient primär der Erstellung von Bildungsplänen. Durch einfach anzuwendende Instrumente wie die Altersstrukturanalyse oder der Identifizierung von lern- und alterskritischen Arbeitsplätzen (Diese stellen aufgrund ihrer Anforderungen und Belastungen ein Dequalifizierungs- oder ein Gesundheitsrisiko für den Arbeitsplatzinhaber dar und führen beispielsweise in eine „Qualifizierungssackgasse“ oder zu Lernentwöhnung.) sensibilisiert sie für die Entwicklung von altersgerechten Arbeitsplätzen und schafft die Voraussetzungen

- dafür, das die Bildungspläne eine Lebenszyklusorientierung erhalten und lebensbegleitende Qualifizierung auch in Klein- und Kleinstbetrieben möglich wird.
- Die Beratung zur Organisation- und Personalentwicklung ermöglicht es wie bisher in jenen Fällen, in denen kurzfristige und unmittelbare Qualifizierung der MitarbeiterInnen nicht möglich ist, organisationale und personalentwicklerische Prozesse in ausgewählten Handlungsfeldern des Personalmanagements anzustoßen. Hierbei kommen Ansätze und Instrumente des Productive Ageings als Querschnittsmaterie zur Anwendung.
 - QBB für Qualifizierungsverbände unterstützt beim Aufbau und der Begleitung von Qualifizierungsverbänden mit unterschiedlichen Inhalten und Ausrichtungen: Unterstützung für die Ausrichtung der Qualifizierung an den taxativ ausgewählten Zielgruppen der QfB, für sämtliche Beschäftigte der Mitgliederbetriebe (was die Erstellung eines Productive-Ageing-Konzeptes erfordert) oder für die Etablierung von Qualifizierungsverbänden für Klein- und Kleinstbetriebe (weil ohne überbetriebliche Möglichkeiten die Qualifizierung von MitarbeiterInnen in Kleinstbetrieben schnell an Grenzen stößt).
- zu Punkt 6.2.1
Die Qualifizierungsberatung für Betriebe richtet besonderes Augenmerk auf hoch qualitative Qualifizierungsmaßnahmen mit längeren Maßnahmendauern, die auf eine tatsächliche Höherqualifizierung abzielen. Dabei sind modulare Ausbildungen zu berücksichtigen.
 - zu Punkt 6.2.2
 - Personalmanagement
Die Beratung sensibilisiert Unternehmen dafür, dass beispielsweise bei jeder Neueinstellung nicht nur Arbeitsplätze besetzt, sondern auch Entscheidungen über die Geschlechterbalance, die betriebliche Alterspyramide und Generationenbalance, die Sozialstruktur und Unternehmenskultur getroffen werden. Sie unterstützt und ergänzt die SFU-Dienstleistung und die Inanspruchnahme von Selbstbedienungsangeboten des AMS.
 - Arbeitsorganisation
Die Beratung fokussiert auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen und ist lebenszyklusorientiert. D. h. sie hilft die Arbeit so zu organisieren, dass Arbeitsbelastungen minimiert, Arbeitsabläufe optimiert und Arbeitsumgebungen an die Anforderungen verschiedener Altersgruppen angepasst werden – mit der Folge höherer Arbeitszufriedenheit und sinkender Fluktuation. Darüber hinaus erleichtern Zuständigkeits- und Schnittstellenklärungen die Vermittlungstätigkeit des AMS.
 - Mobilität
In Situationen von Personalab- oder –aufbau sowie bei der Planung altersgerechter Karrieren oder innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel ist es Ziel der Mobilitätsberatung, den inner- und außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel der MitarbeiterInnen zu erleichtern, um Produktivitätsverluste zu vermeiden und Arbeitslosigkeitsepisoden zu verkürzen bzw. zu verhindern. Dabei spielt die Vernetzung mit dem AMS unter Einsatz bestehender Fördermöglichkeiten sowie regionaler arbeitsmarktpolitischer Strukturen (z. B. Arbeitsstiftungen) eine wichtige Rolle.
 - Arbeitzeit
Die Beratung zielt bei veränderten KundInnen-Bedürfnissen, längeren Öffnungszeiten oder Auslastungsschwankungen auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und

Familie, auf mehr Zeitsouveränität der MitarbeiterInnen und die Sicherung der Beschäftigung. Im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen und in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Sozialpartnern sollen die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens unter optimaler Berücksichtigung der MitarbeiterInnenbedürfnisse gestärkt werden. Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie Altersteilzeitgeld, Solidaritätsprämienmodell, Elternteilzeit oder Bildungskarenz werden in die Beratung einbezogen.

- Productive Ageing/betriebliche Gesundheitsförderung
Die Beratung trägt dazu bei, Risiken und individuelle Belastungen zu reduzieren und die Ressourcen im Unternehmen zu stärken. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind personalpolitisch gefordert altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen zu erhalten. Die Beratung sensibilisiert Unternehmen und deren Beschäftigte dafür und unterstützt bei der Konzipierung und Einführung betrieblicher Aktivitäten - unter Einbeziehung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten (z. B. Qualifizierungsförderung für Beschäftigte) und Hinweisen auf andere Förderungsmöglichkeiten.
- Diversity
Die Beratung zielt auf die Förderung von Chancengleichheit und den kompetenten Umgang mit Vielfalt, um personelle Kompetenzen und Ressourcen optimal zu nutzen und Marktvorteile zu lukrieren. Dabei sensibilisiert sie Unternehmen für die Integration benachteiligter Gruppen in den betrieblichen Prozess im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor dem Hintergrund entsprechender Angebote des AMS.

- zu Punkt 6.3.1

QBB-Beratungsleistungstage können alle rechtlich selbständigen Unternehmen mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen, unabhängig davon, ob sie sich in teilweisen oder vollständigen Besitz anderer Unternehmen befinden.

Filialstandorte mit weniger als 50 ArbeitnehmerInnen können QBB-Beratungsleistungstage nicht in Anspruch nehmen, wenn die Anzahl der Beschäftigten des gesamten Unternehmens 50 ArbeitnehmerInnen übersteigt.

- zu Punkt 6.3.2

Als **KMU** im Rahmen von Qualifizierungsverbänden gelten Unternehmen, die

- weniger als 250 Personen beschäftigen

und

- einen Jahresumsatz von höchstens EUR 50 Mio. oder
eine Jahresbilanzsumme von höchstens EUR 43 Mio. haben

und

- sich zu höchstens 25 Prozent im Besitz von einem oder von mehreren Unternehmen befinden, welche nicht als KMUs definiert sind.

Bei Qualifizierungsverbänden, bei denen sich 3 Betriebe zusammenschließen, müssen zumindest 2 KMUs vertreten sein. Bei Qualifizierungsverbänden mit 5 oder mehr als 5 Unternehmen wird bei der Berechnung der erforderlichen Mindestzahl an KMUs auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

11 ANHANG

11.1 Ausschreibungsunterlage

11.2 De-minimis-Formulare

11.3 Produktblatt