



Arbeitsmarktservice
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE
QUALIFIZIERUNGSFÖRDERUNG FÜR
BESCHÄFTIGTE UND BESCHÄFTIGTE IN
KURZARBEIT
im Rahmen des Europäischen Sozialfonds
(Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1)
(QfB und QfB-KUA)**

Gültig ab: 14.11.2011
Erstellt von: BGS/Förderungen
Nummerierung: AMF/20-2011
GZ: BGS/AMF/0722/9948/2011
Dokumentation:

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9977/2011 = AMF/8-2011

.....
Dr. Herbert Buchinger e.h.
Vorstandsvorsitzender

Datum der Unterzeichnung: 20.09.2011

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

Datum der Unterzeichnung: 20.09.2011



Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	3
2	REGELUNGSGEGENSTAND	3
3	REGELUNGSZIEL	3
3.1	GLEICHSTELLUNGSZIEL	4
4	GESETZLICHE GRUNDLAGE	4
5	ADRESSATINNEN	4
6	NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN	4
6.1	ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG	5
6.2	PROGRAMMSTEUERUNG	5
6.3	FÖRDERBARER PERSONENKREIS	6
6.3.1.	<i>ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre</i>	<i>6</i>
6.3.2.	<i>ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre</i>	<i>6</i>
6.3.3.	<i>Beschäftigte in Kurzarbeit</i>	<i>7</i>
6.3.4.	<i>Nicht förderbar sind</i>	<i>7</i>
6.4	FÖRDERBARE BESCHÄFTIGUNGSTRÄGER	8
6.5	QUALIFIZIERUNGSMAßNAHMEN	8
6.5.1.	<i>Förderbar</i>	<i>8</i>
6.5.2.	<i>Nicht förderbar</i>	<i>9</i>
6.5.3.	<i>Arbeitsmarktpolitische Beurteilung</i>	<i>10</i>
6.5.4.	<i>Auswahl der Qualifizierungsmaßnahmen</i>	<i>10</i>
6.6	FÖRDERUNG IM RAHMEN VON QUALIFIZIERUNGSVERBÜNDEN	11
6.6.1.	<i>Qualifizierungsverbund</i>	<i>11</i>
6.6.2.	<i>Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes</i>	<i>12</i>
6.6.3.	<i>Übergangsregelung</i>	<i>13</i>
6.7	SONSTIGE FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN	13
6.7.1	<i>Begehrenseinbringung</i>	<i>13</i>
6.7.2	<i>Bildungsplan</i>	<i>14</i>
6.7.3	<i>ESF-Zustimmungserklärung</i>	<i>15</i>
6.8	FÖRDERBARE KOSTEN UND HÖHE DER FÖRDERUNG	15
6.8.1	<i>Kursgebühren</i>	<i>15</i>
6.8.2	<i>Personalkosten der TeilnehmerInnen</i>	<i>16</i>
7	VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE	18
7.1	BEGEHRENTSICHERUNG	18
7.2	VOR-ORT-PRÜFUNGEN	19
7.3	PRÜFUNG DER WIDMUNGSGEMÄßEN VERWENDUNG UND AUSZAHLUNG	20
7.4	ABGRENZUNG ZU ANDEREN BEIHILFEN FÜR DENSELBE FÖRDERUNGSGEGENSTAND	21
7.5	BUDGETÄRE VERBUCHUNG	22
7.5.1.	<i>Abweichungen zu den Punkten 6.8.1 und 6.8.2 - Auszahlungen aus AMSko-Mitteln (FIPOS: N/**- **/QfB/K)</i>	<i>22</i>
7.6	EDV-ERFASSUNG IM BEIHILFENADMINISTRATIONSSYSTEM (BAS TF)	22
7.7	UNREGELMÄßIGKEITSMELDUNGEN	23
8	IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN	23
9	ERLÄUTERUNGEN	23
10	BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG	29
11	ANHANG	29

1 EINLEITUNG

Das operationelle Programm des Ziels Beschäftigung des Europäischen Sozialfonds sieht im Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ vor, die Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen durch Qualifizierung zu fördern, um

- das aktive und produktive Altern („active/productive ageing“) zu unterstützen
- die Segmentation am Arbeitsmarkt zu bekämpfen und
- den ständigen wirtschaftlichen Wandel besser zu bewältigen bzw. vorweg zu nehmen¹.

Die Ergänzung zum Operationellen Programm sieht nunmehr auch die Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit vor.

Das operationelle Programm sieht eine Beauftragung des Arbeitsmarktservice durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit mit der Umsetzung des Schwerpunktes 1 vor.

2 REGELUNGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1)“ mit der Kurzbezeichnung „QfB und QfB-KUA“ regelt die Förderung von

- einzelbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen für eine/einen oder mehrere ArbeitnehmerInnen und
- Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Qualifizierungsverbänden und
- Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit.

Diese Bundesrichtlinie gilt für die AMS-Landesorganisationen mit Ausnahme des AMS Burgenland.

3 REGELUNGSZIEL

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit im Rahmen des ESF.

Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und Beschäftigte in Kurzarbeit ist eine Dienstleistung des AMS im Rahmen des Kernprozesses 2: „Unternehmen bei der Suche

¹ Siehe Erläuterung zu Punkt 1

nach geeigneten Arbeitskräften und **bei der Anpassung von Arbeitskräften unterstützen**“.

Mit dieser Bundesrichtlinie wird den EFQM-Kriterien 5a und 5b Rechnung getragen².

3.1 Gleichstellungsziel

Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte soll den Zugang von Frauen zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung erhöhen. Damit sollen

- Beschäftigungsverhältnisse von Frauen, insbesondere von älteren Frauen, gesichert werden
- berufliche Positionen von Frauen verbessert werden, und damit ein Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern geleistet werden
- Wiedereinstiege erleichtert werden
- Arbeitsmarktchancen von Frauen, insbesondere von niedrig qualifizierten Frauen, durch überbetrieblich verwertbare Qualifizierungen verbessert werden
- Inanspruchnahmen von Zusatzqualifikationen in zukunftssträchtigen Bereichen und Bereichen mit geringem Frauenanteil (z.B. IT-Bereich) unterstützt werden.

4 GESETZLICHE GRUNDLAGE

§ 34 und § 37c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

5 ADRESSATINNEN

Die Bundesrichtlinie richtet sich an alle MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice, die

- in der Landesgeschäftsstelle mit der Beihilfenabwicklung und Programmsteuerung und
- in den Regionalen Geschäftsstellen im Service für Unternehmen mit der Information und Beratung sowie mit delegierten Aufgaben der Beihilfenabwicklung

betraut sind.

6 NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN

² Siehe Erläuterung zu Punkt 3

6.1 Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung

Zielsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen als Gegenstand präventiver Arbeitsmarktpolitik ist es

- die Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen durch Anpassung an die qualifikatorischen Anforderungen zu erhalten und dadurch deren Beschäftigung zu sichern
- die dauerhafte Beteiligung von Frauen, insbesondere von älteren Frauen, am Arbeitsmarkt zu erhöhen und deren beruflichen Aufstieg und Zugang zu Positionen zu fördern
- die Beschäftigung von niedrig qualifizierten ArbeitnehmerInnen, die in besonderem Ausmaß von Arbeitslosigkeit bedroht sind und bisher in der betrieblichen Weiterbildungspolitik eine untergeordnete Rolle spielten, zu sichern und deren Berufslaufbahn zu verbessern
- im Rahmen von Kurzarbeit die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen zu nutzen, damit durch „Qualifizierung in der Krise“ die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit und die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen
- die Flexibilität von ArbeitnehmerInnen, insbesondere von Älteren, durch aktuelle und überbetrieblich verwertbare Kenntnisse zu erhöhen
- Anreize zur Verbesserung des Weiterbildungsverhaltens von Betrieben mit bisher geringen Weiterbildungsaktivitäten zu schaffen
- den Wiedereinstieg von ArbeitnehmerInnen zu erleichtern
- Engpässe an qualifiziertem Personal zu reduzieren.

6.2 Programmsteuerung

- Mindestens 50% der geförderten Personen müssen Frauen sein und mindestens 50% der zur Verfügung stehenden Mittel sind für die Förderung von Frauen vorzusehen.
- Mindestens 40% der zur Verfügung stehenden Mittel sind für die Förderung von ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre vorzusehen.
- Mindestens 50% der zur Verfügung stehenden Mittel sind für die Förderung von einzelbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen vorzusehen.

Diese Quoten beziehen sich nicht auf den konkreten Einzelfall, sondern auf das gesamte ESF-Programm für den Zeitraum 2007-2013.

Die Programmsteuerung obliegt den Landesorganisationen.

Die Programmvorgaben gelten nicht für die Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in Kurzarbeit.

6.3 Förderbarer Personenkreis

Einschränkungen beim förderbaren Personenkreis können nur im Einvernehmen mit der Bundesorganisation vorgenommen werden. Bei der Inanspruchnahme der Ermächtigung (Punkt 6.3.2.1) ist kein Einvernehmen mit der Bundesorganisation erforderlich.

6.3.1. ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre

sind förderbar, wenn sie sich in einem vollversicherungspflichtigen³ Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz⁴ befinden.

6.3.2. ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre

6.3.2.1 TeilnehmerInnen in Qualifizierungsverbänden

Die Landesdirektorien werden ermächtigt, ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre zu fördern, wenn sie

- an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Productive-Ageing-Konzepten in Qualifizierungsverbänden teilnehmen und
- sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden.

6.3.2.2 Frauen

Arbeitnehmerinnen unter 45 Jahre sind förderbar, wenn sie

- als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre oder eine mittlere Schule aufweisen und
- sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden.

6.3.2.3 WiedereinsteigerInnen

ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre sind – unabhängig von ihrer Ausbildung – förderbar, wenn sie

- WiedereinsteigerInnen in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis sind oder
- sich in Elternkarenz befinden.

³ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.3.1

⁴ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.3.1

WiedereinsteigerInnen in einem vollversicherungspflichtigem Arbeitsverhältnis sind jene ArbeitnehmerInnen, die

- nach einer zumindest halbjährigen Unterbrechung - auf Grund von Kinderbetreuungspflichten - wieder ins Erwerbsleben einsteigen und
- deren Arbeitsaufnahme nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

6.3.2.4 Gesundheits- und Sozialwesen⁵

Um Engpässe an qualifiziertem Personal⁶ zu reduzieren, sind ArbeitnehmerInnen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen förderbar, wenn sie

- an den unter Punkt 6.5.1.1 angeführten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und
- sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden.

Ausbildungen, die unter diese Sonderregelung fallen, sind nur förderbar, wenn die Maßnahme bis spätestens 31.12.2012 beginnt und bis spätestens 30.9.2014 beendet wird.

6.3.3. Beschäftigte in Kurzarbeit

Förderbar sind alle ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Kurzarbeitsvereinbarung Ausfallstunden für förderbare Qualifizierungsmaßnahmen verwenden und für mindestens 16 Maßnahmenstunden eine Qualifizierungsunterstützung beziehen.

Förderbar sind auch überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern, sofern die Qualifizierung im Rahmen der Kurzarbeit erfolgt (keine Förderung durch die Aufleb GmbH).

Erfolgt die Qualifizierung außerhalb der Kurzarbeitsregelung während der Arbeitszeit oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (in Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären), gelten die Bestimmungen des förderbaren Personenkreises gemäß Punkt 6.3.1 und 6.3.2.

6.3.4. Nicht förderbar sind

- UnternehmenseigentümerInnen
- Mitglieder der zur Geschäftsführung berufenen Organe⁷
- ArbeitnehmerInnen, die in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis (Beamten und ArbeitnehmerInnen in definitiv gestellten Arbeitsverhältnissen) sind
- Lehrlinge

⁵ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.5.1.1

⁶ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.3.2.4

⁷ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.3.4

- überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern, für die der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung eine Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH vorsieht.

6.4 Förderbare Beschäftigungsträger

sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme

- des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände
- sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts⁸
- des Arbeitsmarktservice
- politischer Parteien
- radikaler Vereine⁹

Einschränkungen bei den förderbaren Beschäftigungsträgern können nur im Einvernehmen mit der Bundesorganisation vorgenommen werden.

6.5 Qualifizierungsmaßnahmen

Der Begriff „Qualifizierungsmaßnahme“ umfasst auch zu einem sinnvollen Maßnahmenpaket zusammengefasste Einzelmaßnahmen.

6.5.1 Förderbar

sind arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, die überbetrieblich verwertbar sind. Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung förderbar.

Die in Aussicht genommenen Qualifizierungsmaßnahmen sind so detailliert wie möglich zu beschreiben, wobei es sich um „**allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen**“ handeln muss. Allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen sind solche, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar und daher arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.

⁸ Ausgenommen sind Wohlfahrtseinrichtungen (vgl. dazu Erläuterung zu Punkt 6.4) der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften.

⁹ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.4

Erfolgt die Förderung im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes müssen die Qualifizierungsmaßnahmen mit dem anerkannten Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes übereinstimmen.

Erfolgt die Förderung im Rahmen von Kurzarbeit sind in der Sozialpartnervereinbarung bzw. in der betrieblichen Vereinbarung Festlegungen über die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme und das Ausbildungskonzept zu treffen.

Die Anforderungen an das Kurzarbeit-Ausbildungskonzept (siehe Punkt 6.4.3.2. der KUA-Richtlinie) werden im Zusammenhang mit der Gewährung der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit geprüft.

6.5.1.1 Gesundheits- und Sozialwesen¹⁰

Um Engpässe an qualifiziertem Personal im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen zu reduzieren, sind folgende Qualifizierungsmaßnahmen förderbar:

- Ausbildung zum Pflegehelfer/zur Pflegehelferin (gemäß § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz)
- Ausbildung vom Pflegehelfer/von der Pflegehelferin zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger/zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin (gemäß § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz)
- Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit
- Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit
- Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung
- Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung.

Maßnahmenstunden im Rahmen einer praktischen Ausbildung beim Förderwerber oder im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung beim Beschäftigterbetrieb sind nicht förderbar.

6.5.2. Nicht förderbar

ist die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen an

- Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongressen und Symposien mit reinem Informationscharakter
- reinen Produktschulungen
- nicht arbeitsmarktorientierten Bildungsmaßnahmen (z.B. Hobbykurse)

¹⁰ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.5.1.1

- Qualifizierungsmaßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen an Maschinen)
- Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die MitarbeiterInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung¹¹
- Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden¹². Die Landesdirektorien werden ermächtigt, die Mindestdauer der förderbaren Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.
- Qualifizierungsmaßnahmen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen¹³. Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungsmaßnahmen nur MitarbeiterInnen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen.
- Qualifizierungsmaßnahmen, die im Ausland stattfinden, wenn eine Vor-Ort-Prüfung nicht gewährleistet werden kann (z. B. auch nicht durch eine vereinbarte Unterstützung im Rahmen einer EURES-Grenzpartnerschaft).
- Individualcoaching. Die Landesdirektorien sind ermächtigt, eine Ausnahmeregelung für Fälle mit einer besonderen arbeitsmarktpolitischen Begründung (z.B. im Rahmen eines Productive-Ageing-Konzeptes in Qualifizierungsverbänden) festzulegen.

6.5.3. Arbeitsmarktpolitische Beurteilung

Die Gewährung der Förderung kann nur nach positiver Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen durch das Arbeitsmarktservice erfolgen.

Im Falle von Qualifizierungsverbänden erfolgt die arbeitsmarktpolitische Beurteilung nicht im Einzelfall, sondern generell anhand der im Qualifizierungsprogramm typisch festgelegten Zielgruppen und Ausbildungsinhalte.

6.5.4. Auswahl der Qualifizierungsmaßnahmen

Die Auswahl der Qualifizierungsmaßnahmen sowie der beauftragten Qualifizierungseinrichtungen erfolgt durch den Förderungswerber.

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit sind Eignungsnachweise vorzulegen.

¹¹ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.5.2

¹² Eine Maßnahmenstunde besteht aus einer Lehreinheit zu 50 Minuten und 10 Minuten Pause; d.h. bei 16 Maßnahmenstunden muss die Netto-Lehrzeit mindestens 13,33 Stunden betragen.

¹³ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.5.2

6.6 Förderung im Rahmen von Qualifizierungsverbänden

6.6.1. Qualifizierungsverbund

Ein Qualifizierungsverbund 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.

Qualifizierungsverbände sind förderbar, wenn

- sich mindestens 3 Arbeitgeber einer Region oder eines Clusters zusammenschließen. Das Landesdirektorium wird ermächtigt, eine höhere Mindestanzahl von Betrieben, die sich zu einem Verbund zusammenschließen und eine Mindestanzahl von einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbund festzulegen. Das Landesdirektorium wird weiters ermächtigt, eine Höchstzahl der einbezogenen MitarbeiterInnen pro Verbundbetrieb festzulegen.

und

- mindestens 50% der beteiligten Arbeitgeber KMUs sind

und

- ein Qualifizierungsprogramm im Rahmen eines Productive-Ageing¹⁴ Konzeptes bei allen beteiligten Arbeitgebern durchgeführt wird

und

- ein Netzwerkmanagement aufgebaut wird, in das jeder beteiligte Arbeitgeber eine/n VertreterIn entsendet

und

- Verbundstatuten festgelegt werden, die
 - die Ziele des Qualifizierungsverbundes
 - das Netzwerkmanagement (die Aufgabenverteilung, Verantwortung und Koordination inklusive der Arbeitszeit des Verbundkoordinators/der Verbundkoordinatorin) regeln.

Als **KMUs** 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

¹⁴ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.6.1

- sich zu höchstens 25 Prozent im Besitz von einem oder von mehreren Unternehmen befinden, welche nicht als KMUs definiert sind.¹⁵

Die Förderung von Qualifizierungsverbänden in denen ausschließlich verbundene Unternehmen im Sinne des Unternehmensgesetzbuches¹⁶ verbunden sind, ist nicht möglich.

6.6.2. Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes

Im Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes sind die erfassten Zielgruppen und die zur Durchführung vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen möglichst konkret festzulegen. Das Qualifizierungsprogramm ist unter Berücksichtigung des Productive-Ageing-Konzeptes zu entwickeln:

- Analyse der personellen Altersstruktur inklusive einer Prognose
- Analyse der Arbeitsplätze der MitarbeiterInnen
- Ableitung von altersgerechten Berufsverlaufsmodellen und
- Erhebung des Bildungsbedarfs der MitarbeiterInnen

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.

In das Qualifizierungsprogramm des Qualifizierungsverbundes sind in jedem Fall ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre einzubeziehen.

Das Ergebnis der eingehenden arbeitsmarktpolitischen Beurteilung des Qualifizierungsprogramms durch das Arbeitsmarktservice ist allen teilnehmenden Verbund-Betrieben schriftlich mitzuteilen, sofern nicht ein/e VertreterIn (z.B. KoordinatorIn) nominiert wurde.

Im Fall einer positiven Beurteilung ist darauf hinzuweisen, dass damit keine wie immer geartete Förderungszusage, insbesondere hinsichtlich Anzahl und Höhe, durch das Arbeitsmarktservice verbunden ist, sondern lediglich eine grundsätzliche inhaltliche Übereinstimmung des Qualifizierungsprogramms mit den arbeitsmarktpolitischen Zielen und Erfordernissen festgestellt wird.

Dem Qualifizierungsverbund gegenüber ist darüber hinaus klarzustellen, dass die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb des Qualifizierungsprogramms, etwa im Wege von individuell erstellten Bildungsplänen, im Rahmen des Qualifizierungsverbundes nicht zulässig ist. In derartigen Fällen ist die Förderung im Rahmen einer einzelbetrieblichen QfB abzuwickeln.

¹⁵ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.6.1

¹⁶ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.6.1

Bezüglich der Finanzierung von Beratungsleistungen zum Aufbau und der Durchführung von Qualifizierungsverbänden wird auf die Bundesrichtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ verwiesen.

6.6.3. Übergangsregelung

Die Bestimmungen betreffend die Umstellung der Qualifizierungsverbände vom individuellen Bildungsplan zum Qualifizierungsprogramm sind auf neue Geschäftsfälle mit einer Begehrensstellung ab 20.6.2011 anzuwenden. Für laufende Fälle mit längerer Laufzeit obliegt die Beurteilung den Landesorganisationen, ob die Umstellung bestehender Verbände per 30.9.2011 oder 31.12.2011 erfolgt.

6.7 Sonstige Förderungsvoraussetzungen

6.7.1 Begehrenseinbringung

Die Beihilfengewährung ist nur dann zulässig, wenn die vollständige Begehrenseinbringung so rechtzeitig¹⁷ erfolgt, dass das AMS in der Lage ist zu überprüfen, ob die Qualifizierungsmaßnahme in der beantragten Form tatsächlich stattfindet. Das Begehren ist daher im Allgemeinen spätestens 1 Woche vor Maßnahmenbeginn einzubringen. Die Landesorganisationen sind ermächtigt, eine kürzere Frist festzulegen, sofern die Durchführungskontrolle gewährleistet ist.

Erfolgt die Förderung im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes bedarf es einer vorangehenden positiven Beurteilung des Qualifizierungsprogramms durch die Landesgeschäftsstelle. Die im Begehren angeführten Personen und Qualifizierungsmaßnahmen müssen mit dem im anerkannten Qualifizierungsprogramm typisch festgelegten Zielgruppen und typisch festgelegten Ausbildungsinhalten übereinstimmen.

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit hat sich das Begehren auf den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum zu beziehen. Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme hat grundsätzlich innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes zu liegen.

Finden mindestens 16 Maßnahmenstunden während der Ausfallsstunden statt, dann ist der gesamte Förderfall im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit abzuwickeln, auch wenn die Qualifizierung

- innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes teilweise außerhalb der Ausfallsstunden oder

¹⁷ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.7.1

– teilweise außerhalb des Kurzarbeitszeitraumes stattfindet.

Finden weniger als 16 Maßnahmenstunden während der Ausfallstunden statt, wird die Kurskostenförderung – eingeschränkt auf den förderbaren Personenkreis - im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte abgewickelt.

Bei einer Verlängerung des Kurzarbeitszeitraumes kann auch die Verlängerung der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit beantragt werden.

Werden die Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit einer Beratungsleistung vom selben Unternehmen durchgeführt, ist ein Gesamtkonzept mit detaillierten und getrennten Angaben von Qualifizierungskosten und Beratungskosten vorzulegen und eine vertiefte Begehrensprüfung bezüglich der Angemessenheit der Qualifizierungskosten¹⁸ vorzunehmen.

Im Falle des Vorliegens wechselseitiger Beteiligungsverhältnisse zwischen Förderungswerber und Qualifizierungseinrichtung/TrainerIn ist eine vertiefte Begehrensprüfung bezüglich der Angemessenheit der Qualifizierungskosten vorzunehmen.

6.7.2 Bildungsplan

Gemeinsam mit dem Begehren ist ein **Bildungsplan** mit folgenden Angaben vorzulegen:

- Diagnose der Ist-Soll Situation der ArbeitnehmerInnen bezugnehmend auf den aktuellen oder geplanten Arbeitsplatz
- Dokumentation der **überbetrieblichen Verwertbarkeit** der Qualifizierung
- Dokumentation der Ziele, die mit der Weiterbildung für den Arbeitgeber und die zu qualifizierenden ArbeitnehmerInnen verfolgt werden.

Für die Erstellung des Bildungsplanes für Arbeitgeber bis 50 ArbeitnehmerInnen wird auf die Bundesrichtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ verwiesen.

Für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes sind für die im Qualifizierungsprogramm typisch festgelegten Zielgruppen **typische Bildungspläne** im Qualifizierungsprogramm darzustellen. Daher ist im Einzelfall kein individueller Bildungsplan erforderlich.

Für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit ist ein Ausbildungskonzept entsprechend Punkt 6.4.3.2 der KUA-Richtlinie erforderlich.

¹⁸ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.7.1

6.7.3 ESF-Zustimmungserklärung

Der Förderungswerber hat bei der Begehrensstellung durch seine Unterschrift den ESF-Förderungsvereinbarungen zuzustimmen.

Die TeilnehmerInnen an den Qualifizierungsmaßnahmen sind über die Finanzierung aus Mitteln des AMS und des ESF zu informieren.

6.8 Förderbare Kosten und Höhe der Förderung

6.8.1 Kursgebühren

Förderbar sind Kursgebühren, die von beauftragten externen Qualifizierungseinrichtungen/TrainerInnen in Rechnung gestellt werden.

- Für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahre beträgt die Höhe der Förderung generell **70%** der anerkehbaren Kursgebühren.
30% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.
- Für
 - ArbeitnehmerInnen ab 45 bis 49 Jahre
 - TeilnehmerInnen unter 45 Jahre in Qualifizierungsverbänden
 - Frauen unter 45 Jahre, die als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre oder eine mittlere Schule aufweisen
 - WiedereinsteigerInnen unter 45 Jahrebeträgt die Höhe der Förderung **60%** der anerkehbaren Kursgebühren.
40% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Für ArbeitnehmerInnen, die an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen (Punkt 6.5.1.1) teilnehmen beträgt die Höhe der Förderung **66,7%** der anerkehbaren Kursgebühren. 33,3% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Im Falle der Förderung von Frauen ab 45 Jahre, die an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen teilnehmen, beträgt die Höhe der Förderung **75%**. 25% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit beträgt die Höhe der Förderung 60 % der anerkehbaren Kursgebühren. 40% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Der Arbeitgeberanteil an den Qualifizierungskosten (zwischen 25 % und 40 % der Kosten) muss nicht zur Gänze vom Arbeitgeber selbst getragen werden, wenn dieser zum Teil von

einer überbetrieblichen Einrichtung – z.B. Interessengemeinschaft für eine bestimmte Branche – übernommen wird.

Die Höhe der anerkehbaren Kursgebühren beträgt maximal EUR 10.000,-- pro TeilnehmerIn und Begehren. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als 2 Jahre dauern, erhöht sich diese Obergrenze um 50%.

Die Förderung wird je zur Hälfte vom Arbeitsmarktservice (AMS-Anteil) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Anteil) übernommen. Der Anteil des Europäischen Sozialfonds wird vom Arbeitsmarktservice administriert.

6.8.1.1 Ermächtigung

Die Landesdirektorien werden ermächtigt

- die Förderungshöhe im Falle der Förderung von ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre im Rahmen von Qualifizierungsverbänden (bis zu 60% der anerkehbaren Kursgebühren)
- Obergrenzen für anerkehbare Kurskosten pro TeilnehmerIn und Tag
- Obergrenzen für TrainerInnentagsätze im Falle von firmeninternen Qualifizierungsmaßnahmen mit externen TrainerInnen

festzulegen.

6.8.2 Personalkosten der TeilnehmerInnen¹⁹

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit sind Personalkosten der TeilnehmerInnen nicht förderbar.

6.8.2.1 Ermächtigung

Die Landesdirektorien werden ermächtigt

- Personalkosten der TeilnehmerInnen während der bezahlten Arbeitszeit
- Personalkosten der KoordinatorInnen von Qualifizierungsverbänden

zu fördern.

Die Personalkosten von freien DienstnehmerInnen sind nicht förderbar.

Der förderbare Anteil an den Personalkosten der KoordinatorInnen von Qualifizierungsverbänden entspricht der in den Verbundstatuten vereinbarten Arbeitszeit

¹⁹ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.8.2

des/der KoordinatorIn. KoordinatorInnen, deren Arbeitgeber im Rahmen desselben Qualifizierungsverbundes zugleich mit der Durchführung von Schulungen beauftragt ist, sind nicht förderbar.

Die **Höhe** der Förderung beträgt bis zu 60% der anerkehbaren Personalkosten. Für ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahre beträgt die Höhe der Förderung bis zu 70%.

Die Gewährung von Personalkosten für TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen während der bezahlten Arbeitszeit und die Gewährung von Personalkosten für die KoordinatorInnen von Qualifizierungsverbänden ist nur unter Beachtung der De-minimis-Höchstgrenze²⁰ 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 oben angeführte Personalkosten und 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.

Jeweils die Hälfte der geförderten Personalkosten wird vom Arbeitsmarktservice (AMS-Anteil) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Anteil) übernommen. Der Anteil des Europäischen Sozialfonds wird vom Arbeitsmarktservice administriert.

Mindestens 40% bzw. 30% der Kosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

6.8.2.2 Gesundheits- und Sozialwesen²¹

Für ArbeitnehmerInnen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, die an der

- Ausbildung zum Pflegehelfer/zur Pflegehelferin (gemäß § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz)
- Ausbildung vom Pflegehelfer/von der Pflegehelferin zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger/zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin (gemäß § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz)
- Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit
- Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit dem Schwerpunkt Altenarbeit
- Ausbildung zum/zur Fach-SozialbetreuerIn mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung
- Ausbildung zum/zur Diplom-SozialbetreuerIn mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung

²⁰ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.8.2.1

²¹ Siehe Erläuterung zu Punkt 6.5.1.1

teilnehmen, sind die anerkehbaren Personalkosten zu fördern. Die Personalkosten von freien DienstnehmerInnen sind nicht förderbar.

Die Höhe der Förderung beträgt 60 Prozent der anerkehbaren Personalkosten. Die De-minimis-Regel findet auf diese Fälle keine Anwendung.

6.8.2.3 Berechnung

Berechnungsgrundlage für die Förderung von Personalkosten während der **bezahlten Arbeitszeit** ist das laufende monatliche Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen, Überstundenzuschläge, Zulagen, Spesen, Diäten u.ä.) zuzüglich einer Pauschale von 75,12% für Lohnnebenkosten.

Der förderbare Anteil errechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Berechnungsgrundlage}}{4,33 \times \text{Wochenarbeitszeit}} \times \text{anerkehbare Maßnahmenstunden}$$

Maßnahmenstunden sind anerkehbare, wenn diese Teil der bezahlten Arbeitszeit sind. Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn haben dies in schriftlicher Form zu bestätigen.

Bei ArbeitnehmerInnen, deren laufendes monatliches Bruttoentgelt über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt, wird die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage als Berechnungsgrundlage herangezogen.

7 VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE

Die LandesgeschäftsführerInnen sind verpflichtet die konkrete Arbeitsteilung bezüglich der Abwicklung der Beihilfe zwischen den Landesgeschäftsstellen und dem Service für Unternehmen der regionalen Geschäftsstelle festzulegen.

7.1 Begehrensentscheidung

Die Zuständigkeit der Landesgeschäftsstelle oder des Service für Unternehmen der Regionalen Geschäftsstelle für die Begehrensbearbeitung und Begehrensentscheidung richtet sich nach dem Sitz des Betriebes, (personaldisponierende Stelle²²), in dem die zu fördernden ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind.

²² Siehe Erläuterung zu Punkt 7.1

Unvollständig und im Sinne des Punktes 6.7.1 nicht rechtzeitig eingebrachte Begehren sind negativ zu entscheiden.²³ Bei

- Schulungen, für die eine Förderung längerfristig im voraus beantragt wird und
- die als Blockveranstaltung durchgeführt werden
- oder
- sich auf einen längeren Schulungszeitraum erstrecken

müssen nicht alle Kurszeiten terminlich fixiert sein. Sind Termine teilweise erst im Ausbildungsverlauf bekannt bzw. vereinbar, so kann die Genehmigung mit der Auflage erfolgen, dass die Informationen zu dieser Kursteilnahme so rechtzeitig²⁴ nachzureichen sind, dass eine Prüfung der Durchführungskontrolle möglich ist.

Im Falle der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit erfolgt die Begehrensbearbeitung und Entscheidung durch die jeweilige Landesgeschäftsstelle. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Standort bzw. den Standorten, auf den/die sich die Sozialpartnervereinbarung bezieht.

Wenn der Verdacht auf Radikalität eines Vereins besteht, ist das Begehren für die Prüfung der Radikalität mit dem Ersuchen um Überprüfung (mittels Vereinsstatuten, Nichtuntersagungsbescheid, aktueller Amtsbestätigung der jeweils zuständigen Vereinsbehörde bzw. unter Umständen auch einer von der Einrichtung erstellten detaillierten Beschreibung der Zielsetzungen, Tätigkeiten und kurz- und mittelfristige Vorhaben) an die Landesgeschäftsstelle zu schicken.

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

7.2 Vor-Ort-Prüfungen

Die Landesorganisationen sind verpflichtet, im Rahmen des Stichprobenkonzeptes und anlassfallbezogen z. B. bei Malversationsverdacht unangekündigt vor Ort zu überprüfen, ob die Qualifizierungsmaßnahme in der beantragten Form tatsächlich stattfindet. Die Überprüfung hat jedenfalls folgende Prüfinhalte zu umfassen:

- die geförderten SchulungsteilnehmerInnen über deren tatsächliche Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen zu befragen und
- zu überprüfen, ob im Zuge der Abrechnung auch anteilige Kosten für nicht förderbare SchulungsteilnehmerInnen geltend gemacht werden.

²³ Insbesondere Begehren ohne Nennung der zu fördernden Personen oder ohne Konkretisierung der Kurszeiten gelten als unvollständig eingebracht.

²⁴ Siehe dazu auch Punkt 6.7.1

Ebenso ist die Befragung der SchulungsteilnehmerInnen im Zuge einer Ex-post-Prüfung und die Überprüfung der Richtigkeit der Belegskopien (einschließlich der elektronisch im Wege des eAMS-Kontos übermittelten Abrechnungsunterlagen) vor Ort als Vor-Ort-Prüfung anzusehen.

Die durchgeführten Vor-Ort-Prüfungen sind schriftlich in einem Prüfprotokoll (formfrei) zu dokumentieren. In BAS TF ist die erfolgte Vor-Ort-Prüfung mittels der Geschäftsfunktion „First Level Vor-Ort-Prüfung dokumentieren“ zu dokumentieren. Einzutragen sind das Datum und die Dauer (Zeit der Kontrolle vor Ort) der Vor-Ort-Prüfung. Das Prüfprotokoll ist in das Projektunterlagencenter (PUC) des BAS TF zu importieren.

7.3 Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung und Auszahlung

Die Auszahlung der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte erfolgt im Nachhinein nach Vorlage und Prüfung folgender Unterlagen:

- „Abrechnungsunterlage Kosten“ samt Anlagen (Kopien der Rechnungs- und Zahlungsbelege bzw. der Lohnkonten) und der
- „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ mit Originalunterschriften²⁵ der geförderten Personen samt Kurszertifikaten des Schulungsveranstalters.²⁶

Die Auszahlung der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit erfolgt im Nachhinein nach Vorlage und Prüfung folgender Unterlagen:

- Kopien der Rechnungs- und Zahlungsbelege und der
- Bestätigungen der Teilnahme mit Originalunterschriften der geförderten Personen.

Erfolgte die Übermittlung elektronisch im Wege des eAMS-Kontos, sind die oben genannten Nachweise als eingescannte Dokumente zu übermitteln.

Das Vorliegen eines vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses ist im Rahmen von Stichproben mittels Vorlage des Lohnkontos (EDV-Ausdruck oder Kopie) oder mittels Hauptverbandsabfrage zu überprüfen.

Das Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen für WiedereinsteigerInnen ist im Rahmen von Stichproben mittels Hauptverbandsabfrage zu überprüfen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses während der Qualifizierungsmaßnahme kann die Förderung im aliquoten Ausmaß vorgenommen werden.

²⁵ Von der Vorlage von Originalunterschriften kann abgesehen werden, wenn tägliche Anwesenheitslisten mit Originalunterschriften der geförderten Personen vorliegen und allfällige Fehlzeiten sowie die Anzahl der Kursstunden während der bezahlten Arbeitszeit auf andere geeignete Weise nachvollziehbar sind.

²⁶ Siehe Erläuterung zu Punkt 7.3

Im Falle der zusätzlichen Personalkostenförderung ist das Vorliegen eines vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sowie die Berechnungsgrundlage mittels Vorlage des Lohnkontos (EDV-Ausdruck oder Kopie) zu überprüfen.

Für die Richtigkeit der getätigten Angaben ist der Beihilfenwerber/die Beihilfenwerberin verantwortlich. In der Verpflichtungserklärung ist vorzusehen, dass im Falle einer Beihilfengewährung aufgrund vorsätzlich oder grob fahrlässig gemachter unwahrer Angaben oder Verschweigen maßgeblicher Tatsachen die empfangenen Beihilfenbeträge zurückzuzahlen sind und mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist.

Die Landesorganisationen sind verpflichtet, stichprobenartig die Richtigkeit der Belegskopien²⁷ (einschließlich der elektronisch im Wege des eAMS-Kontos übermittelten Abrechnungsunterlagen) durch Vorlage von Originalen²⁸ zu überprüfen und im Akt zu dokumentieren.

Wird binnen sechs Wochen nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen keine Endabrechnung vorgelegt, ist ein schriftliches Mahnschreiben samt angemessener Nachfristsetzung und Hinweis auf die Rechtsfolge vorzunehmen. Wird innerhalb der eingeräumten Nachfrist keine Endabrechnung vorgelegt, gebührt keine Beihilfe. Im Falle der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit ist auf die Bestimmungen des Punktes 7.1.4.2. der KUA-Richtlinie Bedacht zu nehmen.

Eine Erhöhung des bewilligten Beihilfenbetrages ist nicht zulässig.²⁹ Weicht das Ergebnis der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung bzw. der tatsächliche Beihilfenbetrag von der vorgelegten Endabrechnung ab, ist jedenfalls eine Abrechnungsmitteilung zu übermitteln.

Im Falle der Förderung von Qualifizierungsverbänden, Förderung von VerbundkoordinatorInnen im Rahmen von Qualifizierungsverbänden und von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Sonderregelung Gesundheits- und Sozialwesen sind in Einzelfällen – bei Projekten mit längerer Laufzeit – Teilzahlungen möglich, sofern die Teilauszahlung nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung erfolgt (Zahlung „unter Bedingung“ der Vorlage und positiven Prüfung der Teilabrechnungsunterlagen).

7.4 Abgrenzung zu anderen Beihilfen für denselben Förderungsgegenstand

²⁷ Als Kopien gelten auch gefaxte oder eingescannte Dokumente

²⁸ Siehe Erläuterung zu Punkt 7.3

²⁹ Siehe Erläuterung zu Punkt 7.3

Die gleichzeitige Gewährung einer Qualifizierungsförderung für Beschäftigte und einer Aus- und Weiterbildungsbeihilfe (BEMO) ist nicht möglich.

Die Gewährung von Personalkosten im Rahmen der QfB für ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, Sozialökonomischen Betrieben, Kinderbetreuungseinrichtungen oder arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen gefördert werden, ist nicht möglich.

7.5 Budgetäre Verbuchung

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

7.5.1. Abweichungen zu den Punkten 6.8.1 und 6.8.2 - Auszahlungen aus AMSko-Mitteln (FIPOS: N/-**/QfB/K)**

Die Landesorganisationen sind verpflichtet, je nach Grad der Ausschöpfung der ESF-Mittel für ESF-Schwerpunkt 1 einen Stichtag für die Beendigung der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 festzulegen (spätest möglicher Stichtag 31.12.2014) und in der EDV-Applikation zu erfassen. Unvermeidbare Restzahlungen, die nach dem Beendigungsstichtag getätigt werden, sind mit AMSko-Mitteln zu finanzieren.

7.6 EDV-Erfassung im Beihilfenadministrationssystem (BAS TF)

Das BAS TF ist einzusetzen.

Die Abwicklung der Förderung der Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit erfolgt unter dem neuen Projekttyp QfK „Qualifizierung für Beschäftigte in Kurzarbeit“, wobei eine Zuordnung zum ESF-Schwerpunkt F.1.8. vorzunehmen ist.

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

Die Durchführung der erstmaligen Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung in BAS TF darf ohne Eintrag einer bzw. mehrerer TeilnehmerInnen (geförderte Person/en) nicht erfolgen. Dies gilt jedoch nicht für Projekte mit dem Maßnahmentyp QfBQK „Qualifizierung für Beschäftigte – Qualifizierungsverbundkoordination“.

Der Maßnahmenveranstalter ist für eine eindeutige Zuordnung mit seiner korrekten Bezeichnung (Rechtsname) einzutragen, wenn möglich durch eine BTR-Verbindungsbuchung.

Für die Mitteilungen sind entweder die Druckvorlagen aus BAS TF oder selbst erstellte zu verwenden. Werden nicht die Druckvorlagen aus BAS TF sondern selbst erstellte Mitteilungen verwendet, so sind diese in BAS TF zu importieren.

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.

7.7 Unregelmäßigkeitsmeldungen

Vierteljährlich sind folgende Unregelmäßigkeitsfälle zu melden:

- Unregelmäßigkeiten mit einer ersten amtlichen oder gerichtlichen Feststellung (bzw. ausnahmslos bei Verdacht auf gerichtlich strafbare Handlungen)
- Rückforderungsfälle mit gerichtlicher Geltendmachung (Leistungsklage)
- Rückforderungsfälle mit gerichtlichem Insolvenzverfahren
- Uneinbringliche Rückforderungsfälle

In jenen Fällen, bei denen der ESF-Anteil des Rückforderungsbetrages €10.000,-- erreicht (allenfalls kumuliert über sachlich zusammenhängende Förderfälle), wird eine Unregelmäßigkeitsmeldung an die EU-Kommission (im Wege der Prüfbehörde) erstattet. Fälle mit Beträgen bis €10.000,-- sind der Prüfbehörde zu melden.

Bei Verdacht auf Vorliegen gerichtlich strafbarer Handlungen³⁰ ist der Vorstand über den Sachverhalt zu informieren. Der Kontrollausschuss ist vom Vorstand in jedem Fall unverzüglich zu informieren.

8 IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN

Die vorliegende Bundesrichtlinie tritt mit 14.11.2011 in Kraft. Diese Bundesrichtlinie ersetzt AMF/8-2011 (GZ:BGS/AMF/0722/9977/2011).

9 ERLÄUTERUNGEN

- zu Punkt 1
Berufliche Qualifizierung und lebenslanges Lernen soll vermeiden, dass Qualifikationen von Personen veralten und damit entwertet werden. Dauerhafte Qualifizierung kann helfen, Lücken gar nicht erst auftreten zu lassen und den Einsatz von Erfahrungswissen zu fördern. Lebenslanges Lernen fungiert als Grundvoraussetzung für Arbeitskräfte, um

³⁰ Unabhängig von der Verpflichtung zur Information der zuständigen Staatsanwaltschaft

an Entwicklungsprozesse anschließen zu können (funktionales Altern). Nur über laufende (Weiter)Qualifizierung können Lernentwöhnungseffekte verhindert werden, welche die Lern- und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften unterminieren. Zusätzlich zu diesem präventiven (Aus)Bildungsansatz richten sich Bildungsangebote speziell an ältere Beschäftigte, denn diese weisen häufig eine niedrigere Grundausbildung im Bereich neuerer Technologien auf. Außerdem werden sie viel seltener in innerbetriebliche Fortbildungen einbezogen als ihre jüngeren KollegInnen.

Österreich hat sich daher – v.a auch unter dem Aspekt der demographischen Veränderungen - im Operationellen Programm das Ziel gesetzt, die Arbeitsfähigkeit von **älteren ArbeitnehmerInnen** durch Anpassung an die qualifikatorischen Anforderungen zu erhalten und damit deren Beschäftigung zu sichern.

Im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik wird weiters die Qualifizierung von **niedrig qualifizierten Arbeitnehmerinnen**, die bisher in der betrieblichen Weiterbildungspolitik eine untergeordnete Rolle spielten, und in besonderem Ausmaß von Arbeitslosigkeit bedroht sind, gefördert. Damit wird versucht, deren Berufslaufbahn zu verbessern und deren Beschäftigung zu sichern.

Um geschlechtsspezifische Benachteiligungen wie Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auszugleichen und der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken, sind 50% der geförderten Personen und mindestens 50% der zur Verfügung stehenden Mittel für die Förderung von Frauen vorzusehen.

Auf Grund längerer Abwesenheit aus dem Berufsleben wegen Kinderbetreuungspflichten verfügen **WiedereinsteigerInnen** oft über auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbare Qualifikationen. Mittels Qualifizierung wird dem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko entgegen gewirkt, und der Wiedereinstieg erleichtert.

- 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 6.3.1
Ein Arbeitsverhältnis ist dann als vollversichert anzusehen, wenn es kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert ist und eine Anmeldung über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze beim zuständigen Sozialversicherungsträger (dies ist üblicherweise eine Gebietskrankenkasse) erfolgt. Ab 1.1.2008 gilt dies auch für freie DienstnehmerInnen.

KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, deren Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat, sind dann förderbar, wenn sie über eine Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber über die Verlängerung der Karenzzeit bis zum Ende des Kinderbetreuungsgeldes verfügen.

- zu Punkt 6.3.2.4
Durch die Einschränkung auf die unter Punkt 6.5.1.1 angeführten Qualifizierungsmaßnahmen handelt es sich bei den TeilnehmerInnen um niedrig Qualifizierte im Sinne des Operationellen Programmes Ziel Beschäftigung.

- zu Punkt 6.3.4
Gesellschafter einer GmbH sind nicht förderbar. Bei Aktionären ist der Besitz von Aktien nicht zu überprüfen.
Mitglieder der zur Geschäftsführung berufenen Organe sind insbesondere Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften, GmbHs und Genossenschaften, handelsrechtliche Geschäftsführer von sonstigen Unternehmen (OG, KG) und statutarische Geschäftsführer von Vereinen.
Gewerberechtliche Geschäftsführer sind förderbar.
Vorstandsmitglieder von Vereinen sind förderbar, wenn sie von den jeweiligen Gebietskrankenkassen als unselbständige Erwerbstätige anerkannt werden.

- zu Punkt 6.4
 - Förderbar sind **Wohlfahrtseinrichtungen** dieser gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften:
 - Altkatholische Kirche Österreichs
 - Armenisch-apostolische Kirche in Österreich
 - Evangelische Kirche AB und HB
 - Evangelisch-methodistische Kirche in Österreich
 - Griechisch-orientalische (=Orthodoxe) Kirche (mit folgenden Kirchengem.: griechisch-orientalische, serbisch-griechisch-orientalische, rumänisch-griechisch-orientalische, russisch-orthodoxe und bulgarisch-orthodoxe)
 - Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich
 - Israelitische Religionsgesellschaft
 - Jehovas Zeugen
 - katholische Kirche
 - Kirche Jesu Christi der Heiligen der letzten Tage (Mormonen in Österreich)
 - Koptisch-orthodoxe Kirche in Österreich
 - Neuapostolische Kirche in Österreich
 - Österreichische Buddhistische Religionsgesellschaft
 - Syrisch-orthodoxe Kirche in Österreich

Förderbare **Wohlfahrtseinrichtungen** der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften dienen nach ihrer Rechtsgrundlage (Gesetz, Statut,

Satzung, Stiftungsbrief...) und nach ihrer tatsächlichen Geschäftsführung ausschließlich und unmittelbar der Förderung der Allgemeinheit. Dies gilt insbesondere

- für die Förderung der Gesundheitspflege
- von Kinder,- Jugend- oder Familienfürsorge
- von Fürsorge für alte, kranke oder mit körperlichem Gebrechen behaftete (hilfsbedürftige) Personen.

Nicht als Förderung der Allgemeinheit ist aufzufassen, wenn die Tätigkeit der Einrichtung nur den Vereinsmitgliedern oder einer fest umschlossenen Gruppe von Begünstigten dient und deren Zahl durch besondere Einschränkungen der Mitgliedschaft bzw. Gruppenzugehörigkeit (Zugehörigkeit zu einer Familie bzw. zu einem Familienverband, Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber, Zugehörigkeit zu einer anderen Vereinigung usw.) dauernd nur sehr klein sein kann.³¹

- Radikale Vereine sind solche, deren Zielsetzung und/oder Tätigkeiten darauf gerichtet sind, für das Funktionieren des demokratischen Rechtsstaates wesentliche Einrichtungen (z.B. Parlament, Unabhängige Gerichte, etc.) oder den Staat insgesamt abzuschaffen, oder durch ihre Tätigkeit strafgesetzwidrige Handlungen fördern oder gutheißen.
- zu Punkt 6.5.1.1
Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beauftragte das Arbeitsmarktservice mit Schreiben vom 18.12.2009 mit der Weiterführung der Sonderregelung für den Gesundheits- und Pflegebereich bis zum 31.12.2012. In diesem Schreiben wird ausdrücklich festgehalten, dass die im Rahmen dieses Sonderprogramms geförderten Leistungen als Leistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse (DAWI) im Sinne des Art. 106 Abs. 2 (ehem. Art. 86) EGV zu verstehen sind, deren Kosten bis zu 100% über öffentliche Förderungen ausgeglichen werden können. Daraus folgt, dass das Vorliegen der in der Entscheidung der Kommission vom 28. November 2005 (2005/842/EG) festgelegten Kriterien für DAWIs vom Arbeitsmarktservice nicht weiter geprüft werden muss. Insbesondere ist ein gesonderter Betrauungsakt des Arbeitsmarktservice gegenüber dem geförderten Dienstgeber über die Erbringung der geförderten Leistungen nicht erforderlich.
- zu Punkt 6.5.2
Mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 8. Mai 2001 werden auch Hochschulausbildungen oder Ausbildungen an einer Lehranstalt, deren Lehrprogramme zu staatlich anerkannten Lehrzielen führen, für den förderbaren Personenkreis der gegenständigen Bundesrichtlinie für zulässig erklärt.

³¹ vgl. dazu Bundesabgabenordnung § 34 - § 37

Studienbeiträge im Sinne des § 91 Universitätsgesetz 2002 (BGBl I Nr. 120/2002) und des § 2 Abs 2 Fachhochschulstudiengesetz (BGBl I Nr. 110/2003) sind nicht förderbar. Ist kein schriftlich dokumentiertes Standardausbildungsprogramm vorhanden, ist anhand des Bildungsplanes zu beurteilen, ob es sich um eine Grundausbildung handelt.

Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind z.B. solche

- deren Schulungsprogramm sich nur an einen bestimmten TeilnehmerInnenkreis des jeweiligen Unternehmens bzw. der jeweiligen Unternehmensgruppe richten, oder
- deren Schulungsprogramm im Internet durch Usercodes und Passwörter nur für bestimmte TeilnehmerInnengruppen zugänglich sind, oder
- bei denen der Förderwerber nicht nachweisen kann, dass das Schulungsprogramm für Beschäftigte außerhalb der Unternehmensgruppe offen ist (z.B. durch die Art der Bewerbung des Programms) und in dem tatsächlich firmengruppenfremde TeilnehmerInnen an programmierten Schulungsmaßnahmen teilnehmen.

- zu Punkt 6.6.1

Lebenszyklisch orientierte Qualifizierungsmaßnahmen begleiten das ganze Erwerbsleben hindurch, um die Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen an technologische oder strukturelle Entwicklungen zu erhalten.

- Zu Punkt 6.6.1 (KMU)

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.

- zu Punkt 6.6.1 (Verbundene Unternehmen)

Verbundene Unternehmen sind in Anlehnung an § 228 Unternehmensgesetzbuch (UGB) solche Unternehmen, die nach den Vorschriften über die vollständige Zusammenfassung der Jahresabschlüsse verbundener Unternehmen (Vollkonsolidierung) verpflichtend in den Konzernabschluss eines Mutterunternehmens gemäß § 244 UGB einzubeziehen sind. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein (Tochter)Unternehmen unter der einheitlichen Leitung einer Kapitalgesellschaft (Muttergesellschaft) steht und das Mutterunternehmen an der Tochter zumindest 20% der Anteile hält.

- zu Punkt 6.7.1 (rechtzeitige und vollständige Begehrenseinbringung)

Diese zwingende Bestimmung dient dazu, dass das AMS die notwendigen Vorkehrungen für eine Durchführungskontrolle treffen kann. Entsprechend den allgemeinen Fördergrundsätzen soll die Begehrensstellung so rechtzeitig erfolgen, dass dem Förderwerber die Förderentscheidung des AMS vor Maßnahmenbeginn mitgeteilt werden kann. Wenn dies in Folge einer kurzfristigen Begehrensstellung nicht möglich ist, ist klarzustellen, dass der Förderwerber das Risiko einer Ablehnung zu tragen hat. Wenngleich kein Rechtsanspruch besteht, darf der Förderwerber aus

dem Verhalten des AMS keine Förderzusage ableiten können.

- zu Punkt 6.7.1 (Qualifizierung im Zusammenhang mit Beratungsleistungen)
Eine Plausibilisierung der Kostenangemessenheit kann durch Preisvergleich und Vorlage einer detaillierten Kostenkalkulation erfolgen.
Auch bei Angeboten, die „mystery shopping“ beinhalten, ist eine Kostentrennung vorzunehmen, da es sich bei „mystery shopping“ um eine Beratungsleistung (im Sinne einer Qualifizierungsbedarfserhebung) handelt. Beratungsleistungen sind nicht förderbar.
- zu Punkt 6.8.2
Werden Qualifizierungsmaßnahmen während eines Gebührenurlaubes besucht, erfolgt keine Förderung der Personalkosten.
- zu Punkt 6.8.2.1
Bei der Gewährung von Personalkosten für TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen während der bezahlten Arbeitszeit und bei der Gewährung von Personalkosten für die KoordinatorInnen von Qualifizierungsverbänden ist zu beachten, dass die Gesamtsumme der einem Unternehmen gewährten De-minimis-Beihilfen (gleichgültig welcher Fördergeber) in einen Zeitraum von drei Steuerjahren EUR 200 000,-- nicht überschritten wird. (vgl. Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 der Kommission vom 15.12.2006 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf „De-minimis“-Beihilfen).
- zu Punkt 7.1
Im Falle von Unklarheiten gilt als personaldisponierende Stelle eines Unternehmens, wenn mindestens zwei der folgenden drei Kriterien zutreffen:
 - Sitz des Unternehmens (Firmenbuch)
 - Abwicklung der Personalverrechnung
 - Zuständigkeit für die Personaleinstellung
- zu Punkt 7.3 (Aufbewahrung der Belegskopien)
Um bei stichprobenartigen Prüfungen die Übereinstimmung der Belegskopien mit den Originalen überprüfen zu können, sind alle Belege im Original (siehe Verpflichtungserklärung) aufzubewahren.
- Zu Punkt 7.3 (Erhöhung des bewilligten Beihilfenbetrages)
Entsprechend den allgemeinen Fördergrundsätzen ist eine Erhöhung des bewilligten Beihilfenbetrages im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung – ohne vorangehende Änderung des schriftlichen Fördervertrages (Begehren samt Verpflichtungserklärung und Mitteilung) – nicht zulässig.

Eine Erhöhung des ursprünglich bewilligten Beihilfenbetrages kann nur auf Grundlage eines Nachtragsbegehrens (geänderten Begehrens) und einer neuerlichen Mitteilung bzw. geänderten Mitteilung erfolgen.

10 BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet einen Erfahrungsbericht an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen bis spätestens 29.6.2012 (auch oder nur per Mail) zu übermitteln. Die BGS/Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen binnen 3 Monaten auszuwerten und dem Vorstand des AMS Österreich zur Festlegung des weiteren Procederes (Rückmeldung an Landesorganisation) vorzulegen. Bei Änderungswünschen seitens der Landesorganisationen ist folgendes zu beachten:

Jeder Wunsch ist mit einer Priorität zu versehen

- 1 = unerlässlich
- 2 = wichtig
- 3 = wünschenswert

Bei jedem Wunsch ist anzuführen, wieviele Förderungsfälle von einer derartigen Änderung betroffen wären.

Falls die Änderungswünsche budgetwirksam sind, ist anzuführen, um welchen Betrag sich das Gesamtvolumen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte erhöhen bzw. verringern wird.

Bei jedem Wunsch ist ein Vorschlag in welche Richtung die Änderung gewünscht ist, anzuführen.

Bei aus Sicht der BearbeiterInnen „unklaren“ Formulierungen ist ein Formulierungsvorschlag mitzuschicken.

Bei Einhaltung dieser Punkte ist es leichter, Wünsche seitens der Landesorganisationen in Richtlinienänderungen einfließen zu lassen bzw. treffsicherer auf Unklarheiten zu reagieren.

Bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit der Bundesrichtlinie ist die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen umgehend zu informieren (per Mail).

11 ANHANG

Begehren – AMF-QfB, AMF-QfB QV und QfB-KUA
Produktblätter QfB und QfB-KUA (bitte um Ergänzung bezüglich der bundeslandspezifischen Punkte)

De-minimis – Bescheinigung