



Arbeitsmarktservice
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE
QUALIFIZIERUNGSFÖRDERUNG FÜR
BESCHÄFTIGTE
(QBN)**

Gültig ab: 1.1. 2015
Erstellt von: BGS/Förderungen
Nummerierung: AMF/18-2014
GZ: BGS/AMF/0722/9946/2014

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

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

Datum: 30.09.2014

Datum: 30.09.2014

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Regelungsgegenstand	4
3	Regelungsziel	4
3.1	Gleichstellungsziel	4
4	Gesetzliche Grundlagen	4
5	Adressaten und Adressatinnen	5
6	Normen – inhaltliche Regelungen	5
6.1	Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung	5
6.2	Förderbarer Personenkreis	5
6.2.1	ArbeitnehmerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss	5
6.2.2	Arbeitnehmerinnen mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule	6
6.2.3	ArbeitnehmerInnen mit höherer Ausbildung als Pflichtschulabschluss (ab 45 Jahren)	6
6.2.4	Nicht förderbar sind	6
6.3	Förderbare Arbeitgeber	6
6.4	Förderbare Qualifizierungen	7
6.4.1	Nicht förderbar	7
6.5	Sonstige Förderungsvoraussetzungen	8
6.5.1	Vertretung von Förderungswerbern/-nehmern	8
6.5.2	Begehrenseinbringung	8
6.5.3	Bildungsplan	8
6.6	Förderbare Kosten und Höhe der Förderung	9
6.6.1	Kurskosten	9
6.6.2	Personalkosten	10
6.6.2.1	Berechnung	10
6.6.3	QBN-Programmdauer	10
7	Verfahrensnormen und verbindliche Formulare	10
7.1	Begehrenformular	11
7.2	Begehrenentscheidung	11
7.3	Vor-Ort-Prüfung	11

7.4	Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.....	12
7.4.1	Mahnschreiben	12
7.5	Auszahlung	13
7.6	Abgrenzung zu anderen Beihilfen für denselben Förderungsgegenstand	13
7.7	Budgetäre Verbuchung	13
7.8	EDV-Erfassung.....	13
8	Inkrafttreten.....	14
9	Bestimmungen betreffend laufende Qualitätssicherung	14
10	Erläuterungen	15
10.1	zu Punkt 3 Regelungsziel.....	15
10.2	zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (vollversicherungspflichtig)	15
10.3	zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (karenziert)	15
10.4	zu Punkt 6.2.4 Nicht förderbar sind.....	15
10.5	zu Punkt 6.3 Förderbare Arbeitgeber (Wohlfahrtseinrichtungen).....	16
10.6	zu Punkt 6.3 Förderbare Arbeitgeber (Radikale Vereine)	16
10.7	zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbare Qualifizierungen.....	17
10.8	zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbar (betriebsspezifische Schulungseinrichtungen).....	17
10.9	zu Punkt 6.5.2 Begehrenseinbringung (rechtzeitig und vollständig).....	17
10.10	zu Punkt 6.6.2.1 Berechnung	17
10.11	zu Punkt 7.2 Begehrensentscheidung (personaldisponierende Stelle).....	18
10.12	zu Punkt 7.4 Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.....	19
11	Anhang	19

1 EINLEITUNG

Mit Beendigung der ESF-Förderperiode 2007-2013 läuft die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“ aus. Als Nachfolgeinstrument steht nun die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ als rein nationales Förderinstrument zur Verfügung.

2 REGULINGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ mit der Kurzbezeichnung „QBN“ regelt die Förderung für Betriebe, die Qualifizierungen für eine/einen oder mehrere ihrer MitarbeiterInnen durchführen.¹

Die in der Richtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“ festgelegten Regelungen sind immer anzuwenden, wenn die vorliegende Richtlinie keine explizite Abweichung vorsieht.

3 REGULINGSZIEL

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung einer Qualifizierungsförderung für Beschäftigte.

Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte ist eine Dienstleistung des AMS im Rahmen des Kernprozesses 2: „Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung von Arbeitskräften unterstützen.“

Mit dieser Bundesrichtlinie wird den EFQM-Kriterien 5a und 5b Rechnung getragen.²

3.1 Gleichstellungsziel

Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte soll dazu beitragen, berufliche Positionen von Frauen zu verbessern und damit einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten. Weiters sollen die Arbeitsmarktchancen von niedrig qualifizierten Frauen durch überbetrieblich verwertbare Qualifizierungen erhöht werden.

4 GESETZLICHE GRUNDLAGEN

§ 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

1 Die Initiative geht hier vom Betrieb aus. Im Gegensatz dazu wird auf die BRL „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ verwiesen, wo die Initiative vom/von der MitarbeiterIn ausgeht.

2 Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.1

Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 bis 108 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AGVO

5 ADRESSATEN UND ADRESSATINNEN

Die Bundesrichtlinie richtet sich an alle MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice, die

- in der Landesgeschäftsstelle mit der Beihilfenabwicklung 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

6.1 Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung

Zielsetzung der Förderung von Qualifizierungen als Gegenstand präventiver Arbeitsmarktpolitik ist

- die Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung
- die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit
- die Verbesserung der Berufslaufbahn und der Einkommenssituation

der förderbaren Zielgruppen.

6.2 Förderbarer Personenkreis

Die unter 6.2.1, 6.2.2 und 6.2.3 genannten Personen müssen sich in einem vollversicherungspflichtigen³ oder karenzierten⁴ Arbeitsverhältnis befinden; förderbar sind auch freie DienstnehmerInnen.

6.2.1 ArbeitnehmerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss

sind förderbar, sofern die Qualifizierung zu zumindest einem der folgenden arbeitsmarktpolitischen Ziele beiträgt:

- höherwertige Tätigkeit am selben Arbeitsplatz
- Wechsel auf einen höherwertigen Arbeitsplatz
- Verbesserung von Basiskompetenzen (z.B. Sprachkenntnisse, Computerkenntnisse)
- Abschluss einer zertifizierten Ausbildung
- fachliche Spezialisierung
- Sicherung der Beschäftigung für die Dauer von mindestens 6 Monaten

³ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.2

⁴ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.3

6.2.2 Arbeitnehmerinnen mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule

sind förderbar, sofern die Qualifizierung zu zumindest einem der folgenden arbeitsmarktpolitischen Ziele beiträgt:

- höhere Entlohnung (höhere kollektivvertragliche Verwendungsgruppe oder Erhöhung um mindestens 10%)
- Wechsel auf einen höherwertigen Arbeitsplatz
- Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung

6.2.3 ArbeitnehmerInnen mit höherer Ausbildung als Pflichtschulabschluss (ab 45 Jahren)

sind förderbar, wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet haben und die Qualifizierung zu zumindest einem der folgenden arbeitsmarktpolitischen Ziele beiträgt:

- Übernahme altersgerechter Tätigkeiten am selben Arbeitsplatz
- Wechsel auf altersgerechten / weniger belastenden Arbeitsplatz
- Anpassung an den aktuellen Stand der Technik / des Wissens
- fachliche Spezialisierung

6.2.4 Nicht förderbar sind

- UnternehmenseigentümerInnen⁵
- Mitglieder der zur Geschäftsführung berufenen Organe⁶
- ArbeitnehmerInnen, die in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis (BeamtenInnen und ArbeitnehmerInnen in definitiv gestellten Arbeitsverhältnissen) sind
- Lehrlinge
- überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern, für die der Sozial- und Weiterbildungsfonds gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine Förderung der Weiterbildung vorsieht

6.3 Förderbare Arbeitgeber

sind alle mit Ausnahme

- des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände
- sonstiger juristischer Personen öffentlichen Rechts⁷
- des Arbeitsmarktservice
- politischer Parteien
- radikaler Vereine⁸

⁵ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.4 a)

⁶ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.4 b)

⁷ Ausgenommen sind Wohlfahrtseinrichtungen (vgl. dazu Erläuterungen unter Punkt 10.5 der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften).

6.4 Förderbare Qualifizierungen

sind arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen⁹, die überbetrieblich verwertbar sind. Gesundheitsfördernde Qualifizierungen sind nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung förderbar.

Die in Aussicht genommenen Qualifizierungen sind so detailliert wie möglich zu beschreiben, wobei es sich um „allgemeine Qualifizierungen“ handeln muss. Allgemeine Qualifizierungen 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.

6.4.1 Nicht förderbar

ist die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen an

- ordentlichen Studien an Universitäten einschließlich Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sowie an – von diesen durchgeführten – Universitätslehrgängen, Fachhochschullehrgängen und sonstigen Aus- und Weiterbildungsangeboten¹⁰
- Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongressen und Symposien mit reinem Informationscharakter
- reinen Produktschulungen
- nicht arbeitsmarktorientierten Qualifizierungen (z.B. Hobbykurse)
- Qualifizierungen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen an Maschinen)
- Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die MitarbeiterInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung¹¹
- Qualifizierungen mit einer Dauer von weniger als 24 Maßnahmenstunden¹².
- Qualifizierungen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen¹³.
Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungen nur MitarbeiterInnen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen.

⁸ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.6

⁹ Der Begriff „Qualifizierungen“ umfasst auch zu einem sinnvollen Maßnahmenpaket zusammengefasste Einzelmaßnahmen. Das Maßnahmenpaket kann nur ein Begehren umfassen.

¹⁰ Die Förderung aller anderen Ausbildungen an einer Lehranstalt, deren Lehrprogramme zu staatlich anerkannten Lehrzielen führen, wird vom AMS Verwaltungsrat gemäß §34 Abs. 6 AMSG für zulässig erklärt.

¹¹ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.7

¹² Eine Maßnahmenstunde besteht aus einer Lehreinheit zu 50 Minuten und 10 Minuten Pause; d.h. bei 24 Maßnahmenstunden muss die Netto-Lehrzeit mindestens 20 Stunden betragen.

¹³ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.8

- Qualifizierungen, 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
- Kurse mit Sport- und Freizeitcharakter (z. B. Yoga, Pilates...)¹⁴

6.5 Sonstige Förderungsvoraussetzungen

6.5.1 Vertretung von Förderungswerbern/-nehmern

Förderungswerber/-nehmer können sich gegenüber dem AMS nicht vertreten lassen. Dies gilt für alle Abwicklungsschritte beginnend mit der Begehrensstellung bis einschließlich der Abrechnung.

6.5.2 Begehrenseinbringung

Die Beihilfengewährung ist nur dann zulässig, wenn die vollständige Begehrenseinbringung so rechtzeitig¹⁵ erfolgt, dass das AMS in der Lage ist zu überprüfen, ob die Qualifizierung in der beantragten Form tatsächlich stattfindet. Das Begehren ist daher im Allgemeinen spätestens 1 Woche vor Qualifizierungsbeginn einzubringen. Die Landesorganisationen sind ermächtigt, eine kürzere Frist festzulegen, sofern die Durchführungskontrolle gewährleistet ist.

Die Begehrenseinbringung hat im Original zu erfolgen. Die Übermittlung ist daher vorzugsweise im Wege des eAMS-Kontos, allenfalls auch persönlich oder postalisch möglich. Eine Übermittlung per E-Mail oder Fax kann lediglich der Wahrung einer zeitgerechten Begehrenseinbringung dienen. In der Folge ist jedoch das Original zu übermitteln.

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

6.5.3 Bildungsplan

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

- Beschreibung der Qualifizierung(en)¹⁶
- Dokumentation der überbetrieblichen Verwertbarkeit der Qualifizierung(en)¹⁷.

¹⁴ Sofern ein derartiger Kurs nicht in direktem Zusammenhang mit der Ausübung einer entsprechenden beruflichen Tätigkeit im Unternehmen steht.

¹⁵ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.9

¹⁶ Im Falle mehrerer TeilnehmerInnen kann die Beschreibung und Dokumentation auch in Form eines betrieblichen Qualifizierungsprogramms vorgelegt werden.

¹⁷ Siehe Fußnote 17

- Dokumentation der arbeitsmarktpolitischen Ziele, die mit der Weiterbildung für den Arbeitgeber und die zu qualifizierenden ArbeitnehmerInnen verfolgt werden.

Das im Bildungsplan konkret festgelegte arbeitsmarktpolitische Ziel ist im Begehren vom Förderungswerber und des/der zu qualifizierenden MitarbeiterIn zu unterfertigen.

6.6 Förderbare Kosten und Höhe der Förderung

Die Förderung (Kurs- und Personalkosten) pro geförderter Person und pro Begehren darf maximal EUR 10.000,- betragen und darf EUR 2 Mio. für ein Ausbildungsvorhaben nicht übersteigen¹⁸.

Die Qualifizierungen müssen bis spätestens 31.12. 2017 beendet sein.

6.6.1 Kurskosten

Es sind nur Schulungsleistungen förderbar, die vom Arbeitgeber zugekauft und als Sachleistung den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt werden. Förderbare Kosten sind:

- Kursgebühren, die von externen Qualifizierungseinrichtungen in Rechnung gestellt werden;
- Honorare von externen TrainerInnen (z.B. bei unternehmensintern organisierten Kursen);
- In Rechnung gestellte Kursunterlagen, Verpflegung, Schulungsräume und Prüfungsgebühren.

Die Höhe der Förderung beträgt generell 50% der anerkehbaren Kurskosten.

50% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Der Arbeitgeberanteil an den Qualifizierungskosten 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.

Nicht förderbar sind sonstige Kosten wie:

- Beratungskosten
- Reisekosten, Unterbringungskosten, Spesen und Taggelder der TeilnehmerInnen

Sind nicht förderfähige Kosten in einer an den Arbeitgeber gestellten Rechnung enthalten (z.B. Unterbringungskosten im Falle einer Seminarpauschale) sind diese vom Rechnungsleger auf der Rechnung gesondert auszuweisen.

¹⁸ Derartige Ausbildungsvorhaben fallen nicht unter die AGVO und sind der BGS zwecks Anmeldung bei der Kommission als Einzelbeihilfe zu melden.

6.6.2 Personalkosten

Förderbar sind Personalkosten für TeilnehmerInnen an Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit, sofern sie im Rahmen des gegenständlichen Projektes über insgesamt 32 Maßnahmenstunden pro TeilnehmerIn hinausgehen.

Die Personalkosten von freien DienstnehmerInnen, von Personen in Bildungsteilzeit und in Altersteilzeit sind nicht förderbar.

Werden Qualifizierungen während eines Gebührenurlaubes besucht, erfolgt keine Förderung der Personalkosten.

Die Höhe der Förderung beträgt 50% der anerkehbaren Personalkosten.

50% der Kosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

6.6.2.1 Berechnung

Berechnungsgrundlage für die Förderung von Personalkosten während der bezahlten Arbeitszeit ist das monatliche Bruttoentgelt zu Qualifizierungsbeginn¹⁹ (ohne Sonderzahlungen, Mehrarbeits- und Überstundenentgelt, Aufwandsersätze, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile, Sachbezüge)²⁰ zuzüglich einer Pauschale von 75,12% für Lohnnebenkosten.

Der förderbare Anteil errechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Berechnungsgrundlage x anerkehbare Qualifizierungsstunden}}{4,33 \text{ x Wochenarbeitszeit}}$$

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

6.6.3 QBN-Programmdauer

Das Programm endet mit 31.12.2017.

Die Qualifizierungen müssen daher bis spätestens 31.12.2017 beendet sein.

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.

¹⁹ Maßgeblich ist der Qualifizierungsbeginn der Person.

²⁰ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.10

7.1 Begehrensformular

Das im Anhang zur Verfügung gestellte Begehrensformular (einschließlich Verpflichtungserklärung) ist zu verwenden.

7.2 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 Stelle²¹), in dem die zu fördernden ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind.

Unvollständig und im Sinne des Punktes 6.5.2 nicht rechtzeitig eingebrachte Begehren sind negativ zu entscheiden.²² 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 Schulungsverlauf bekannt bzw. vereinbar, so kann die Genehmigung mit der Auflage erfolgen, dass die Informationen zu dieser Qualifizierung so rechtzeitig²³ nachzureichen sind, dass eine Prüfung der Durchführungskontrolle möglich ist.

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, wobei alle zutreffenden Gründe anzuführen sind.

7.3 Vor-Ort-Prüfung²⁴

Die Landesorganisationen sind verpflichtet, stichprobenartig sowie anlassfallbezogen (z. B. bei Malversationsverdacht) unangekündigt vor Ort zu überprüfen, ob die Qualifizierung in der beantragten Form tatsächlich stattfindet; jedenfalls durch Befragung der Geförderten

²¹ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.11

²² Insbesondere Begehren ohne Nennung der zu fördernden Personen oder ohne Konkretisierung der Kurszeiten gelten als unvollständig eingebracht.

²³ Siehe dazu auch Punkt 6.5.2

²⁴ Bezüglich der allgemeinen Bestimmungen wird auf die Vorstands-RL ALL Punkt 6.5.2 verwiesen.

SchulungsteilnehmerInnen über deren tatsächliche Teilnahme an der Qualifizierung und ob diese während der bezahlten Arbeitszeit stattfindet.

7.4 Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung

Zur Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung sind binnen sechs Wochen nach Abschluss der letzten im Begehren angeführten Qualifizierung(en) folgende Abrechnungsunterlagen erforderlich:

- „Abrechnungsunterlage Kosten“ samt Anlagen (Kopien der Rechnungsbelege sowie der Lohnkonten im Falle der Personalkostenförderung) und der
- „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ mit Originalunterschriften²⁵ der geförderten Personen samt Kurszertifikaten (Teilnahmebestätigungen) des Schulungsveranstalters.²⁶

Die „Abrechnungsunterlage Kosten“ und die „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ sind im Original, d.h. per eAMS, persönlich oder postalisch zu übermitteln. Eine Übermittlung per E-Mail oder Fax kann lediglich der Wahrung einer zeitgerechten Einbringung der „Abrechnungsunterlage Kosten“ und der „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ dienen. In der Folge ist jedoch das Original zu übermitteln.

Die Übermittlung der Abrechnungsunterlagen per E-Mail oder Fax ist nur bezüglich der Anlagen (Kopien der Rechnungsbelege sowie Lohnkonten) zulässig.

Das Vorliegen eines vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses ist im Rahmen von Stichproben sowie im Falle der Personalkostenförderung mittels Hauptverbandsabfrage zu überprüfen.

Die Landesorganisationen sind verpflichtet, stichprobenartig die Richtigkeit der Belegskopien²⁷ (Rechnungsbelege) einschließlich der elektronisch im Wege des eAMS-Kontos übermittelten „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ sowie der Rechnungsbelege durch Vorlage von Originalen²⁸ zu überprüfen und das Ergebnis im Akt zu dokumentieren.

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

7.4.1 Mahnschreiben

Wird binnen sechs Wochen nach Abschluss der Qualifizierungen 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.

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 Erläuterungen unter Punkt 10.12

²⁷ Als Kopien gelten auch gefaxte oder per E-Mail übermittelte Dokumente.

²⁸ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.12

7.5 Auszahlung

Die Auszahlung der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte erfolgt einmalig im Nachhinein nach positiver Prüfung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit aller Abrechnungsunterlagen.

7.6 Abgrenzung zu anderen Beihilfen für denselben Förderungsgegenstand

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

Die Gewährung von Personalkosten im Rahmen der QBN für ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, Sozialökonomischen Betrieben, Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE) oder arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen oder Eingliederungsbeihilfen gefördert werden, ist nicht möglich. Die Gewährung von Kurskosten im Rahmen der QBN für ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten gefördert werden, ist nur möglich, wenn der Arbeitgeberanteil an den Qualifizierungskosten nicht aus AMS-Mitteln abdeckt wird. Die Gewährung von Kurskosten im Rahmen der QBN für ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben, Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE) oder arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen gefördert werden, ist nicht möglich.

7.7 Budgetäre Verbuchung

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

7.8 EDV-Erfassung

Das BAS TF ist einzusetzen.

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.

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

Für die Mitteilungen „Abrechnungsunterlage Kosten“ und „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ sind die Druckvorlagen aus BAS TF zu verwenden.

eAMS-Konto für Unternehmen

Die Geschäftsfunktion „Begehren zurückweisen“ ist nur dann zu verwenden, wenn es bereits ein gleiches Begehren auf Papier gibt (Förderungswerber schickt auf beiden Kanälen dasselbe Begehren) oder es sich um einen offensichtlichen Testfall handelt. In allen anderen Fällen ist ein Förderungsfall anzulegen und mittels BAS TF zu administrieren.

8 INKRAFTTRETEN

Die vorliegende Bundesrichtlinie tritt mit 1.1.2015 in Kraft.

9 BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, einen Erfahrungsbericht an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen bis spätestens 30.6.2015 (auch oder nur per Mail) zu übermitteln. Die BGS/Fachabteilung 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, wie viele 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 E-Mail).

10 ERLÄUTERUNGEN

10.1 zu Punkt 3 Regelungsziel

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.

10.2 zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (vollversicherungspflichtig)

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.

10.3 zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (karenziert)

In folgenden Fällen ist ein karenziertes Arbeitsverhältnis vereinbar mit der Förderung von Kurskosten: ArbeitnehmerInnen in Bildungs-, Eltern-, Pflege- und Familienhospizkarenz sowie karenzierte ArbeitnehmerInnen mit Bezug eines Fachkräftestipendiums.

Die Gewährung einer Personalkostenförderung ist mangels Entgelt(pflicht) nicht möglich.

10.4 zu Punkt 6.2.4 Nicht förderbar sind

a) UnternehmenseigentümerInnen sind bei

- Einzelunternehmen die InhaberInnen;
- GmbHs oder bei Personengesellschaft (OG, KG) die GesellschafterInnen.

Bei Aktiengesellschaften und Genossenschaften sind die AktionärInnen bzw. GenossenschafterInnen die Eigentümer. Diese sind aber nicht im Firmenbuch ersichtlich. Aufgrund der mangelnden Überprüfbarkeit kann daher diese Bestimmung nicht angewandt werden. Bei Vereinen gehört das Vereinsvermögen dem Verein selbst.

b) Mitglieder der zur Geschäftsführung berufenen Organe sind bei

- Aktiengesellschaften und Genossenschaften die Vorstandsmitglieder;
- GmbHs die oder der handelsrechtliche(n) GeschäftsführerInnen;
- Offenen Gesellschaften die GesellschafterInnen; diese sind bereits aufgrund ihrer Eigentümerrolle nicht förderbar;
- Kommanditgesellschaften grundsätzlich die KomplementärInnen; dieser ist bereits aufgrund seiner Eigentümerrolle nicht förderbar.

- Vereinen die Vorstandsmitglieder oder die in den Statuten festgelegte Geschäftsführung. Vorstandsmitglieder sind aber dennoch förderbar, wenn sie von den jeweiligen Gebietskrankenkassen als unselbständige Erwerbstätige anerkannt werden.

Die gewerberechtigten GeschäftsführerInnen sind für die Einhaltung der gewerberechtigten Vorschriften samt Nebengesetzen verantwortlich und nicht zwingend Teil des zur Geschäftsführung berufenen Organs. Sofern er/sie nicht gleichzeitig der/die handelsrechtliche GeschäftsführerIn ist, sondern voll sozialversicherungspflichtige/r ArbeitnehmerIn, ist er/sie förderbar.

10.5 zu Punkt 6.3 Förderbare Arbeitgeber (Wohlfahrtseinrichtungen)

Förderbar sind Wohlfahrtseinrichtungen gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgemeinschaften, die auf der Homepage des Bundeskanzleramtes genannt sind:

<http://www.bka.gv.at/site/4735/default.aspx>

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.²⁹

10.6 zu Punkt 6.3 Förderbare Arbeitgeber (Radikale Vereine)

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.

²⁹ vgl. dazu Bundesabgabenordnung §§ 34 – 37 und §§ 39 - 47

10.7 zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbare Qualifizierungen

Ist kein schriftlich dokumentiertes Standardausbildungsprogramm vorhanden, ist anhand des Bildungsplanes zu beurteilen, ob es sich um eine Grundausbildung handelt.

10.8 zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbar (betriebsspezifische Schulungseinrichtungen)

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 Förderungswerber 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.

10.9 zu Punkt 6.5.2 Begehrenseinbringung (rechtzeitig und vollständig)

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 Förderungswerber die Förderentscheidung des AMS vor Maßnahmenbeginn mitgeteilt werden kann. Wenn dies in Folge einer kurzfristigen Begehrensstellung nicht möglich ist, ist klarzustellen, dass der Förderungswerber das Risiko einer Ablehnung zu tragen hat. Wenngleich kein Rechtsanspruch besteht, darf der Förderungswerber aus dem Verhalten des AMS keine Förderzusage ableiten können.

10.10 zu Punkt 6.6.2.1 Berechnung

Folgende Entgeltbestandteile sind nicht in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

Sonderzahlungen

Entgeltbestandteile, die unter § 67 EStG fallen („Sonderzahlungen“, z.B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration), unabhängig davon, ob der besondere Steuersatz des § 67 Abs 1 EStG zu Anwendung zu bringen ist oder nicht.

Mehrarbeits- und Überstundenentgelt

Entgeltbestandteile, die für Arbeitsleistungen über die gesetzliche oder durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit bzw. – im Falle von Teilzeitarbeit – über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß iSv § 19b AZG hinaus bezahlt werden („Mehrarbeits- und Überstundenentgelt“), wobei diese Regelung sowohl das Grundentgelt für die Mehrarbeits-

und Überstundenleistung als auch den diesbezüglich gewährten Zuschlag betrifft. Im Falle einer All-In-Vereinbarung ist derjenige Entgeltbestandteil, der auf die dadurch abgedeckten Überstunden (einschließlich der für diese Überstunden gewährten Zuschläge) entfällt, rechnerisch zu ermitteln und das Bruttoentgelt um den so ermittelten Betrag zu kürzen. Ist dies nicht möglich, ist die Förderintensität entsprechend zu reduzieren.

Aufwandsersätze

Entgeltbestandteile, die dem Ersatz von im Interesse des Arbeitgebers getätigten Aufwendungen dienen („Aufwandsersätze“). Dabei ist es unerheblich, ob diese Aufwandsersätze nach § 26 EStG lohnsteuerfrei zu belassen sind (z.B. Diäten, Kilometergelder), vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin als Werbungskosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden können (z.B. Telefonpauschale) oder aufgrund besonderer gesetzlicher Anordnung der Lohnsteuer unterliegen (z.B. Fahrtkostenersätze für Fahrten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die durch den Verkehrsabsatzbetrag gemäß § 33 Abs 5 Z 1 EStG abgegolten werden).

Erfolgsabhängige Entgeltbestandteile

Entgeltbestandteile, die dafür gewährt werden, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einen bestimmten Arbeitserfolg, der der wirtschaftlichen Sphäre des Arbeitgebers zufließt, erzielt („Erfolgsabhängige Entgeltbestandteile“). Dabei ist es unerheblich, ob es sich beim für den Arbeitgeber bewirkten Erfolg um einen bestimmten Umsatz handelt, für dessen Erzielung ein besonderes Entgelt (z.B. Provision) gewährt wird, oder ob der Erfolg als Gewinngröße definiert ist, bei deren Erreichen ein besonderes Entgelt (z.B. Tantieme) gebührt.

Sachbezüge

Nicht in Geld geleistete Entgeltbestandteile („Sachbezüge“, z.B. Privatnutzung eines arbeitgebereigenen PKW, Bereitstellung einer Dienstwohnung).

Entgeltbestandteile, die nach dem „Ausfallsprinzip“ für Nichtleistungszeiten zu bezahlen sind, teilen das Schicksal der entsprechenden Entgeltbestandteile im Falle ihrer Zahlung für Leistungszeiten: Wird also z.B. das durchschnittliche Überstundenentgelt während der Urlaubszeit weiterbezahlt, so ist auch dieser Entgeltbestandteil als Überstundenentgelt zu behandeln; wird das Bruttogehalt während einer Erkrankung (ganz oder teilweise) weiterbezahlt, so ist das Krankenentgelt wie das Bruttoentgelt zu behandeln.

10.11 zu Punkt 7.2 Begehrensentscheidung (personaldisponierende Stelle)

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

10.12 zu Punkt 7.4 Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung

Um bei stichprobenartigen Prüfungen die Übereinstimmung der Belegkopien mit den Originalen überprüfen zu können, sind alle Belege im Original (siehe Verpflichtungserklärung) aufzubewahren.

11 ANHANG

Begehren – AMF-QBN

Produktblatt