



Arbeitsmarktservice  
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE  
FLEXIBILITÄTSBERATUNG FÜR BETRIEBE  
im Rahmen des Europäischen Sozialfonds  
(Ziel 2 Beschäftigung, Schwerpunkt 1 und  
Phasing Out Burgenland - ESF  
Prioritätsachse 1) (FBB)**

|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| <b>Gültig ab:</b>     | <b>1. April 2007</b>          |
| <b>Erstellt von:</b>  | <b>BGS/Förderungen</b>        |
| <b>Nummerierung:</b>  | <b>AMF/4-2007</b>             |
| <b>GZ:</b>            | <b>BGS/AMF/0722/9984/2007</b> |
| <b>Dokumentation:</b> |                               |

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9938/2006 = AMF/15-2006

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

Datum der Unterzeichnung: 13.07.2007

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

Datum der Unterzeichnung: 13.07.2007



# Inhaltsverzeichnis

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>1</b>  | <b>EINLEITUNG .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>REGELUNGSGEGENSTAND .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>3</b>  | <b>REGELUNGSZIEL .....</b>  | <b>3</b>  |
| 3.1       | GLEICHSTELLUNGSZIEL .....   | 3         |
| <b>4</b>  | <b>GESETZLICHE GRUNDLAGEN .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>5</b>  | <b>ADRESSATINNEN.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>6</b>  | <b>NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN.....</b>   | <b>4</b>  |
| 6.1       | ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG .....  | 4         |
| 6.2       | GEGENSTAND UND DAUER DER FLEXIBILITÄTSBERATUNG.....                                     | 5         |
| 6.2.1     | <i>Gegenstand der Flexibilitätsberatung für Betriebe .....</i>                          | <i>5</i>  |
| 6.2.1.1   | Unternehmenszugang .....  | 5         |
| 6.2.1.2   | Unternehmensberatung .....  | 5         |
| 6.2.2     | <i>Dauer der Flexibilitätsberatung für Betriebe .....</i>                               | <i>9</i>  |
| 6.3       | ZIELGRUPPENBETRIEBE .....   | 9         |
| 6.4       | GENDER MAINSTREAMING .....  | 10        |
| 6.5       | DE-MINIMIS-REGEL .....  | 10        |
| 6.6       | BEAUFTRAGUNG EINES BERATUNGSUNTERNEHMENS.....   | 10        |
| <b>7</b>  | <b>VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE .....</b>                                | <b>11</b> |
| 7.1       | BUDGETÄRE VERBUCHUNG .....  | 11        |
| 7.2       | EDV-EINTRAGUNGEN .....  | 11        |
| 7.2.1     | <i>EDV-Erfassung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderungen (BAS TF) .....</i> | <i>11</i> |
| 7.2.2     | <i>EDV-Erfassung im Teilnahmenadministrationssystem Trägerförderungen (TAS).....</i>    | <i>11</i> |
| <b>8</b>  | <b>IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>9</b>  | <b>QUALITÄTSSICHERUNG .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>10</b> | <b>ERLÄUTERUNGEN .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>11</b> | <b>ANHANG .....</b>   | <b>13</b> |
| 11.1      | AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGE .....   | 13        |
| 11.2      | DE-MINIMIS-FORMULARE.....   | 13        |
| 11.3      | PRODUKTBLATT .....  | 13        |

## **1 EINLEITUNG**

Die österreichischen Operationellen Programme des Europäischen Sozialfonds 2007 – 2013 sehen im Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ des Zieles 2 Beschäftigung (Entwurf BMWA) und in der Prioritätsachse 1 „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ des Phasing Out Burgenland - ESF (Entwurf Amt der Burgenländischen Landesregierung) die Durchführung der Flexibilitätsberatung für Betriebe vor.

Die Operationellen Programme sehen eine Beauftragung des Arbeitsmarktservice durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit mit der Umsetzung des Schwerpunktes 1 und teilweise der Prioritätsachse 1 vor.

## **2 REGELUNGSGEGENSTAND**

Die Richtlinie „Flexibilitätsberatung für Betriebe“ mit der Kurzbezeichnung „FBB“ regelt das Ziel, den Gegenstand und die Form der Finanzierung von Beratungsleistungen für Betriebe, die im Auftrag des AMS zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (Ziel 2 Beschäftigung Schwerpunkt 1 sowie Phasing Out Burgenland - ESF Prioritätsachse 1 durchgeführt werden.

## **3 REGELUNGSZIEL**

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Dienstleistung zur Umsetzung des Beratungsprogrammes. Unternehmen sollen im Zuge ihrer Umstrukturierungen dahingehend beraten werden, dass sie durch flexible, arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen unter Anwendung beschäftigungserhaltender Modelle ihre ArbeitnehmerInnen sowie von Kündigung bedrohten und gekündigten MitarbeiterInnen bei deren Anpassung an den Strukturwandel sowie den Wiedereinstieg unterstützen.

Dadurch soll

- die Anpassung an den sich ändernden Qualifikationsbedarf unterstützt,
- Arbeitslosigkeit vermieden und
- die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt werden.

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

### **3.1 Gleichstellungsziel**

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

- auf die spezifische Situation von berufstätigen Frauen und von KarenzrückkehrerInnen eingehen

- die Planung von Zusatzqualifizierungen in zukunftsträchtigen Bereichen und Bereichen mit geringem Frauenanteil unterstützen
- auf Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss besonderes Augenmerk legen, da diese im massiven Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen sind, und
- ein Augenmerk auf Teilzeitbeschäftigte und ihre Karriereplanung legen, da diese von einem hohen Arbeitsplatzrisiko betroffen sind.

## **4 GESETZLICHE GRUNDLAGEN**

§ 32 (3) Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

## **5 ADRESSATINNEN**

Die Richtlinie richtet sich an alle AMF- und SFU-MitarbeiterInnen der Bundesgeschäftsstelle, die mit der Vergabe, Beauftragung und Steuerung der Flexibilitätsberatung betraut sind, an alle AMF- und SFU-MitarbeiterInnen der Landesgeschäftsstellen, die mit der Steuerung betraut sind, und an alle SFU-MitarbeiterInnen der Regionalen Geschäftsstellen, die mit der Umsetzung betraut sind.

## **6 NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN**

### **6.1 Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung**

Die Flexibilitätsberatung für Betriebe ist Teil einer präventiven und frühzeitigen Arbeitsmarktpolitik und trägt dazu bei

- drohende Kündigungen durch Beratung und Qualifizierung zu verhindern,
- den tatsächlichen Arbeitsplatzverlust durch den akkordierten Einsatz des gesamten Repertoires arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen frühzeitig abzufedern,
- neben den Interessen des Unternehmens und der MitarbeiterInnen auch die der (regionalen) Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen,
- innerbetriebliche Arbeitsmärkte zu entwickeln,
- Qualifikation zu aktualisieren und an den zukünftigen Bedarf auszurichten,
- den SFU-Prozess „Kundenbindung“ zu verstärken sowie
- Neukunden zu gewinnen und
- den Anforderungen eines altersgerechten Arbeitens gerecht zu werden (Productive Ageing).

Flexibilitätsberatung für Betriebe leistet damit einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bzw. zur Verkürzung von Arbeitslosigkeit und erhöht im Falle der Einstellung neuer MitarbeiterInnen die Inanspruchnahme der AMS-Dienstleistung im

Rahmen des Kernprozesses 2, Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung von Arbeitskräften zu unterstützen.

## 6.2 Gegenstand und Dauer der Flexibilitätsberatung

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

### 6.2.1 Gegenstand der Flexibilitätsberatung für Betriebe

Die Flexibilitätsberatung für Betriebe gliedert sich in die Teilschritte Unternehmenszugang und Unternehmensberatung.

#### 6.2.1.1 Unternehmenszugang

- **Analyse der regionalen Arbeitsmarktsituation** auf der Basis bestehender Arbeitsmarktmonitoring-Daten der Landesorganisationen
- Die Steuerung des Programms erfolgt durch die **Landesprogrammsteuergruppe** unter kontinuierlicher Einbeziehung des Landesdirektoriums.
- Entscheidung über Kontaktaufnahme mit Unternehmen ( **AMS-Dialog, Mailing- und Callingaktionen** etc.) durch die Landesprogrammsteuergruppe.

#### 6.2.1.2 Unternehmensberatung

- **Erstgespräch**  
Information über Beratungsangebot, Klärung des Beratungsbedarfes, Information über Betriebsratsinvolvierung. Die Erstgespräche werden idealerweise vom beauftragten Beratungsunternehmen gemeinsam mit dem SFU durchgeführt.
- **Flex-Check**  
Analyse der Ist-Situation des Unternehmens, Klärung des Beratungsbedarfes, Einbeziehung relevanter AkteurInnen, Abklärung von Einsatzmöglichkeiten arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente, Entwicklung von Handlungsoptionen und einer „Flexibilitäts-Strategie“.

**Ergebnis:** kurzer standardisierter Bericht inklusive Maßnahmenpaket, einzusetzende Ressourcen für gegebenenfalls weitergehende Beratung und Ergebniserwartung - als Grundlage für die folgende Entscheidung des AMS über Weiterberatung.

**Entscheidung über Weiterberatung:** entsprechend der von der Landesprogrammsteuergruppe festgelegten Kriterien, z.B. arbeitsmarktpolitischer Nutzen.

- **Flex-Beratung**  
Die Durchführung der Flex-Beratung kann - in Übereinstimmung mit den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes - in folgenden Handlungsfeldern der Personalwirtschaft stattfinden:

- Qualifikation
- Organisation
- Arbeitszeit
- Mobilität
- Flexible Belegschaftsgruppen
- Diversity Management und
- Productive Ageing.

Dabei steht jeweils der Anpassungsbedarf der Unternehmen, die im Bereich des Personalmanagements zu bewältigen sind, im Mittelpunkt.

Entsprechend der Zielsetzung des Beratungsinstrumentes, die Beschäftigungsfähigkeit einer alternden Belegschaft zu erhalten und auszubauen, ist die Dimension des Productive Ageings als Querschnittsmaterie verankert und werden sämtliche Aktivitäten in den Handlungsfeldern lebenszyklusorientiert ausgerichtet.

### **Qualifikation**

Die Beratung ist zukunftsgerichtet und hat zum Ziel, das Qualifikationsmanagement des Unternehmens so zu gestalten, dass sich sowohl die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens, als auch der Beschäftigten positiv entwickelt. Dies betrifft sowohl das Fachwissen der MitarbeiterInnen als auch ihr prozessbezogenes Know-how sowie softskills, denn die neueren Organisationsstrukturen verleihen den MitarbeiterInnen mehr Handlungs-, Entscheidungs- und Verantwortungsbereiche als je zuvor. Mehrfach-, hoch- und bedarfsgerecht qualifizierte MitarbeiterInnen sind flexibel und produktiv einsetzbar, und haben eine hohe Arbeitszufriedenheit. In der Beratung ist der Ansatz des lebensbegleitenden Lernens zu stärken und der Qualifizierungsaspekt für WiedereinsteigerInnen zu berücksichtigen. Die Förderinstrumente des AMS, insbesondere Bildungskarenz, QfB und QV sind aktiv in die Beratung einzubeziehen.

### **Organisation**

Die Beratung zielt darauf ab, organisatorische Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen, die die Anpassung an Kundenanforderungen und Marktveränderungen unterstützen, unter Beachtung lebenszyklusorientierter Dimensionen zu entwickeln. Dabei ist auf die Bedürfnisse der Beschäftigten, insbesondere im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht zu nehmen. Ziel einer flexiblen Organisation ist es, die Rahmenbedingungen für ein flexibles, marktnahes und effizientes Handeln zu schaffen. Z. B. kann die Abkehr von einem streng hierarchischen Unternehmen hin zu einer Matrix- oder Projektorganisation Inhalt der Beratung sein. Ziel der Beratung soll neben der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens die Schaffung bzw. Sicherung von Arbeitsplätzen sein, die die Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen fördern.

### **Mobilität**

In der Beratung werden organisatorische Rahmenbedingungen erarbeitet, die den flexiblen inner- und außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel der MitarbeiterInnen ermöglichen und unterstützen. Dies kann in Situationen von Personalabbau, internem Arbeitsplatzwechsel (insbesondere auch im Zusammenhang mit der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen und -karrieren sowie im Falle des Wiedereinstiegs und

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und Personalaufbau gefragt sein. Neben der konkreten Unterstützungsarbeit für betroffene Beschäftigte und das Unternehmen nimmt die Vernetzung mit dem AMS und regionalen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsstrukturen (z.B. Arbeitsstiftungen, AMS-Beratungsstellen) eine wesentliche Rolle ein. Seitens des Unternehmens sollen Produktivitätsverluste durch unstrukturierten Personalab- und -umbau vermieden werden. Durch frühzeitige und gezielte Intervention sollen auf ArbeitnehmerInnenseite individuelle Episoden von Arbeitslosigkeit vermieden und/oder verkürzt werden. Die Beratung ist unter Einsatz von bestehenden Fördermöglichkeiten des AMS, insbesondere Altersteilzeit, Arbeitsstiftungen, Bildungskarenz und Solidaritätsprämienmodell zu führen.

### **Arbeitszeit**

Beratung zur Einführung neuer Arbeitszeitmodelle als Teil der Flexibilitätsberatung hat vor dem Hintergrund veränderter KundInnenbedürfnisse, Just-in-Time-Produktion oder Auslastungsschwankungen den Ausbau bzw. die Sicherung der Beschäftigung, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance und mehr Zeitsouveränität für MitarbeiterInnen zum Ziel.

Im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen sollen die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens gestärkt, die Stabilität und Qualität der Arbeitsplätze erhöht und die MitarbeiterInnenbedürfnisse optimal berücksichtigt werden.

Im Zuge der Beratung erarbeiten ExpertInnen in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Sozialpartnern neue Regelungen. Ein Umsetzungsplan, ein Kommunikations- und Informationskonzept können den Beratungsprozess abrunden. Insbesondere ist auch der Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie Altersteilzeit, Solidaritätsprämienmodell, Elternteilzeit und Bildungskarenz in die Beratung mit einzubeziehen.

### **Flexible Belegschaftsgruppen**

Flexible Belegschaftsgruppen stellen im Unternehmen jenen Teil der Belegschaft dar, der, um auf Kapazitätsschwankungen reagieren zu können, hinsichtlich Kapazität und Zeit sehr rasch und flexibel intern oder extern zur Verfügung gestellt, aber auch wieder abgebaut werden kann, ohne dabei die Kernbelegschaft antasten zu müssen. Dieser Einsatz soll in sozialverträglicher Weise, unter korrekten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der regionalen arbeitsmarktpolitischen Situation sowie unter Einsatz von AMS-Instrumenten (wie Altersteilzeit, Solidaritätsprämienmodell, Bildungskarenz, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung) erfolgen. Die Beratung ist so anzulegen, dass weitestgehend die Bedürfnisse der Arbeitskräfte Berücksichtigung finden, ihnen die Möglichkeit zu Regelarbeitsverhältnissen geboten und ein zumindest zeitweiser Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Im Unternehmen besteht die Beratung in erster Linie darin, die Planbarkeit des Arbeitskräftebedarfes zu entwickeln und das gesamte Handlungsspektrum arbeitsrechtlich gedeckter Lösungsmöglichkeiten zu eröffnen.

## **Diversity Management**

Verschiedene europäische und nationale Richtlinien regeln Gleichbehandlung unter dem Aspekt von verschiedenen Merkmalen, die Beschäftigte aufweisen können. Managing Diversity zielt auf die Gleichbehandlung der Geschlechter, aller ethnischen und religiösen Gruppen, Altersgruppen und Menschen mit Behinderungen - ohne Unterschied der Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung - ab. Im Rahmen der Beratung soll mit erprobten Methoden an die komplexen Fragestellungen herangegangen werden und Unternehmen unterstützt werden, das Arbeitskräftepotenzial bisher nicht berücksichtigter BewerberInnen- und Personengruppen zu nutzen sowie Konfliktpotenzial gut zu bewältigen. Im Sinne einer arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung sind die Unternehmen für die Integration von benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt (insb. Ältere, Personen mit Migrationshintergrund, Behinderte, Frauen mit Betreuungspflichten, WiedereinsteigerInnen) im Sinne des Gleichbehandlungs-, des Ausländerbeschäftigungs- und des Behindertenbeschäftigungsgesetzes zu sensibilisieren. Besondere Berücksichtigung können dabei Gender Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden.

## **Productive Ageing**

Die demografische Entwicklung wird ohne Gegenmaßnahmen zu einem stärkeren Mismatch von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage führen. Mit dem Älterwerden der „Baby-Boom“-Jahrgänge werden in einigen Jahren die 50 – 65jährigen in vielen Betrieben die stärkste Altersgruppe darstellen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind personalpolitisch gefordert durch betriebliche Anpassungsprozesse, diese Herausforderung zu bewältigen. Mit einem spezifischen präventiven, lebenszyklusorientierten Beratungsansatz können relevante betriebliche Aktivitäten konzipiert und implementiert werden, die über Sensibilisierungsaktivitäten und begleitende Aktivitäten im Rahmen der anderen Handlungsfelder (Productive Ageing als Querschnittsmaterie) hinausgehend dazu beitragen, längere und adäquate Beschäftigung für älter werdende MitarbeiterInnen zu ermöglichen. Zentrale Aktivitäten sind beispielsweise Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, Altersstrukturanalysen, Modelle altersgerechter Karrieren oder altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze - neben Aktivitäten in den anderen Handlungsfeldern wie Qualifizierung, Arbeitszeit oder Organisation. Insbesondere ist auch der Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie Altersteilzeit, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte oder Bildungskarenz in die Beratung mit einzubeziehen.

## **Ergebnis:**

- Beratungsbericht für das Unternehmen: Ergebnisse der Flex-Beratung
- Abschlussbericht für das AMS: Darstellung arbeitsmarktpolitisch relevanter Interventionsmöglichkeiten (unter Weglassung betriebsinterner Daten); bestehen solche bereits zu einem früheren Zeitpunkt, ist darüber in einem kurzen Zwischenbericht kurzfristig zu informieren.

Die Wahrung der Interessen der betroffenen MitarbeiterInnen ist unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung (soweit vorhanden) unter Anwendung konsensualer Lösungen in folgender Weise sicherzustellen:

Im Rahmen des Erstgesprächs ist darauf hinzuweisen, dass die Beratung nur unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung durchgeführt werden kann. Im Rahmen des Flex-Checks erfolgt diese obligatorisch. Im Rahmen der Flex-Beratung ist die betriebliche Interessenvertretung bei allen relevanten Stationen des Beratungsprozesses kontinuierlich zu involvieren. Ist eine betriebliche Interessenvertretung nicht vorhanden, ist von Seiten des beratenen Betriebes sicherzustellen, dass die Belegschaft über die Initiierung, relevante Stationen und Ergebnisse informiert wird.

### **6.2.2 Dauer der Flexibilitätsberatung für Betriebe**

Von der zwischen Beratungsorganisation und Unternehmen vereinbarten Beratungszeit werden im Rahmen der Beauftragung durch das AMS maximal folgende Leistungstagskontingente zur Verfügung gestellt:

- 1 LT pro durchgeführtem Erstgespräch mit dem Unternehmen
- 5 LT pro Unternehmen für die Durchführung des Flex-Checks
- 8 LT pro Unternehmen für die Durchführung der Flex-Beratung (bzw. 9 LT falls im Zuge der Flex-Beratung auch innerbetriebliche Frauenförderungsmaßnahmen konzipiert werden bzw. bei der Bearbeitung einer oder mehrerer Handlungsfelder Chancengleichheit von Männern und Frauen einen besonderen Stellenwert einnimmt.)

Zusätzlich stehen den Beratungsunternehmen für die Unterstützung bzw. Organisation des Unternehmenszugangs sowie Programm-Management, Programmausrichtung, Programmanpassung und Programmmonitoring und Schnittstellenarbeit zwischen Beratungsunternehmen, LGS bzw. RGS und Unternehmen 30% des gesamten Leistungstagsvolumens, das für Unternehmen bereitgestellt wird, zur Verfügung.

Für spezifische darüber hinausgehende Aktivitäten, die von der Bundessteuergruppe beauftragt werden und die über die oben genannten Leistungen hinausgehen (beispielsweise für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, für die Erstellung von Publikationen oder die Entwicklung von Innovationen), können bis zu einem Gesamtausmaß von 10% des Leistungstagsvolumens, das für Unternehmen bereit gestellt wird, abgerufen werden.

### **6.3 Zielgruppenbetriebe**

Sofern die unternehmerischen Herausforderungen durch die in Punkt 6.2.1.2 dargestellten personalwirtschaftlichen Handlungsfelder abgedeckt werden, können folgende Betriebe die Beratungsleistungen in Anspruch nehmen:

- Mittlere und größere Unternehmen, im Regelfall solche mit mehr als 50 Beschäftigten<sup>1</sup>
- Im Sinne der Vertiefung der Kundenbindung: Unternehmen mit aufrechter Geschäftsbeziehung zum AMS
- Im Sinne der Schaffung neuer Kundenbeziehungen: Unternehmen mit keiner oder inaktiver Geschäftsbeziehung zum AMS

---

<sup>1</sup> d.h. die Beratungsleistungen können auch von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten in Anspruch genommen werden.

## **6.4 Gender Mainstreaming**

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

## **6.5 De-minimis-Regel**

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

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

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

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

## **6.6 Beauftragung eines Beratungsunternehmens**

Um die erforderlichen Beratungskapazitäten zur Verfügung stellen zu können, wird für dieses Beratungsprogramm von der BGS mit einem geeigneten Beratungsunternehmen ein Werkvertrag zur Durchführung prioritärer Dienstleistungen geschlossen.

Im Ziel 2 Beschäftigung, Schwerpunkt 1 erfolgt die Finanzierung zu 54% aus Mitteln des Arbeitsmarktservice und zu 46% aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

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

Für das Vergabeverfahren sind die Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes (derzeit BVergG 2006, BGBl 17/2006) und der EU-Dienstleistungsrichtlinie (2004/18/EG) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Als Vergabeverfahren ist das offene Verfahren anzuwenden.

Die weitere Konkretisierung des Vergabeverfahrens obliegt dem Vorstand des AMS Österreich.

Von den Landesorganisationen ist sicherzustellen, dass die Durchführung der gesamten Beratungsleistungen in Übereinstimmung mit der jeweiligen Umsetzungsstrategie der Landesgeschäftsstelle bzgl. des Schwerpunktes 1 (Ziel 2 Beschäftigung) bzw. der Prioritätsachse 1 (Phasing Out Burgenland - ESF) erfolgt.

Zu diesem Zweck ist eine möglichst realistische und präzise Dimensionierung des Beratungsprogramms auf Landesebene in Abstimmung mit der BGS durchzuführen und eine eindeutige Festlegung des Betriebszugangs, der Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen AMS und Beratungsunternehmen sowie die Steuerung des Einsatzes des

Beratungsunternehmens und der Interventionstiefe auf Grundlage der gegenständlichen Richtlinie.

## **7 VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE**

Auf die Verdingungsunterlage im Anhang wird verwiesen.

### **7.1 Budgetäre Verbuchung**

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

### **7.2 EDV-Eintragungen**

#### **7.2.1 EDV-Erfassung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderungen (BAS TF)**

Die Abwicklung erfolgt im Rahmen des BAS TF.

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

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

#### **7.2.2 EDV-Erfassung im Teilnahmenadministrationssystem Trägerförderungen (TAS)**

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

## **8 IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN**

Diese Bundesrichtlinie tritt am 1. April 2007 in Kraft und ersetzt die Bundesrichtlinie AMF/15-2006.

## **9 QUALITÄTSSICHERUNG**

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, einen Erfahrungsbericht bis spätestens 31. Dezember 2008 an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen zu übermitteln. Die BGS/Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen auszuwerten und dem Vorstand des AMS Österreich zur Festlegung des weiteren Procederes (Rückmeldung an die Landesorganisationen) vorzulegen.

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

## 10 ERLÄUTERUNGEN

- zu Punkt 3  
Im Rahmen der Flexibilitätsberatung stehen – in Übereinstimmung mit den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes – der Anpassungsbedarf der Unternehmen auf Herausforderungen des Marktes, die im Bereich des Personalmanagements zu bewältigen sind, sowie beschäftigungserhaltende Modelle im Mittelpunkt.

EFQM Kriterium 5a): Wie Prozesse systematisch gestaltet, gemanagt und im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen aller Interessenspartner laufend verbessert werden.  
EFQM Kriterium 5b): Wie Produkte und Dienstleistungen anhand der Bedürfnisse und Erwartungen der KundInnen entworfen, entwickelt, hergestellt, geliefert und gewartet werden.

- zu Punkt 6.1  
Betriebliche Umstrukturierungen, Personalauf- und -abbau und die damit zusammenhängende Flexibilisierung von Unternehmen wird durch eine sich ständig verändernde Umwelt (Technologisierung, Rationalisierung, Standortfaktoren etc.) hervorgerufen.

Frühzeitiges (ab dem 1. Tag der Arbeitslosigkeit) und präventives (vor Eintritt der Arbeitslosigkeit) Agieren seitens der Arbeitsmarktpolitik ist verstärkt erforderlich, um die Herausforderungen am Arbeitsmarkt und seitens der Politik zu bewältigen - im optimalen Fall flankiert von steuer- und abgabenpolitischen, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen sowie wirtschaftspolitischen Aktivitäten.

Frühzeitige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können die Arbeitslosigkeitsepisoden verringern, das Arbeitslosigkeitsvolumen reduzieren und die Struktur der Arbeitslosigkeit „gerechter“ verteilen.

Präventive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können einen Beitrag dazu leisten, Arbeitslosigkeit partiell zu verhindern bzw. deren Struktur zu verändern.

Präventive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen rechnen sich unter fiskalischen Gesichtspunkten für das AMS bereits im Jahr der Durchführung<sup>2</sup>.

Präventive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen setzen bereits im betrieblichen Geschehen an - ohne in die unternehmerische Autonomie einzugreifen.

Sie können zu einer win-win-Situation für Unternehmen, Arbeitskräfte und Region führen sowie zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele des AMS beitragen.

Das AMS verfügt in seinem Interventionsrepertoire derzeit bereits über mehrere Instrumente „betriebsnaher Arbeitsmarktpolitik“: z.B. Einstellförderungen,

---

<sup>2</sup> Synthesis, Wien 2001: Jobtransfer – Erstbewertung eines Instrumentes proaktiver Arbeitsmarktpolitik

Altersteilzeit, Kurzarbeit, Outplacement- und Implacmentstiftungen, insb. auch die Qualifizierungsförderung Beschäftigter sowie die Qualifizierungsberatung für Betriebe.

Die Flexibilitätsberatung ergänzt dieses Repertoire. Nach der Pilotphase (bis März 2007) steht dieses betriebliche Beratungsinstrument als Regelinstrument des AMS zur Verfügung – modifiziert durch ein zusätzliches Handlungsfeld „Productive Ageing“, das den sich ändernden demografischen Umständen in der Arbeitswelt gerecht wird.

- zu Punkt 6.2.1.1  
Daraus folgt, dass zumindest ein Statusbericht pro Quartal im Rahmen der Landesdirektoriumssitzung erstattet wird. Darüber hinaus hat das Landesdirektorium jederzeit die Möglichkeit konkrete Nachfragen zu stellen. Eine direkte Miteinbeziehung des Landesdirektoriums in die Landesprogrammsteuergruppe ist auch weiterhin möglich.

## **11 ANHANG**

### **11.1 Ausschreibungsunterlage**

### **11.2 De-minimis-Formulare**

### **11.3 Produktblatt**