



Arbeitsmarktservice
Wien

Stand: März 2009

Kurzarbeit und Kurzarbeit mit Qualifizierung

gem. §§ 37b und 37c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

eine Information für Unternehmenskunden und -kundinnen

Die Kurzarbeit stellt eine temporäre Maßnahme zur Überbrückung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten dar.

Kurzarbeit ist die befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Grundlage einer arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarung.

Ziel des Einsatzes von Kurzarbeitsbeihilfen ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

Ziel des Einsatzes von Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit ist - neben der Vermeidung von Arbeitslosigkeit - die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen zu nutzen.

Ziel der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit ist die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen als Gegenstand präventiver Arbeitsmarktpolitik, damit durch „Qualifizierung in der Krise“ die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit und die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen ihre Chance auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

Soweit im Text personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

INHALTSVERZEICHNIS

1. FÖRDERBARE ARBEITGEBER	4
2. FÖRDERBARER PERSONENKREIS	4
3. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG	4
3.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwankungen	4
3.2. Verständigung und Beratung	4
3.3. Sozialpartnervereinbarung	5
3.3.1. Mindestinhalte der Sozialpartnervereinbarung	5
3.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept	5
3.4. Arbeitszeitausfall	6
4. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE UND QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT	6
5. KURZARBEITSBEIHILFE BZW. QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT	6
6. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN	7
7. BEGEHRENSINBRINGUNG	8
8. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG DER BEIHILFE	8
9. UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN DES AMS WIEN	9
10. SONSTIGES	9
11. QUALIFIZIERUNGSFÖRDERUNG FÜR BESCHÄFTIGTE IN KURZARBEIT	10
11.1. Einleitung	10
11.2. arbeitsmarktpolitische Zielsetzung	10
11.3. Förderbarer PErsonenkreis	10
11.4. Förderbare Qualifizierungsmassnahmen	11
11.5. Auswahl der Qualifizierungsmassnahmen	11
11.6. Förderbare Kosten	11
11.7. Höhe der Förderung	12

11.8. Fördervoraussetzungen	12
11.8.1. Begehrenseinbringung	12
11.8.2. Ausbildungskonzept	12
11.8.3. ESF-Zustimmungserklärung	13
11.8.4. Begehrensentscheidung und –auszahlung	13

1. FÖRDERBARE ARBEITGEBER

Alle Arbeitgeber mit Ausnahme von

- Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände
- sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts
- politische Parteien

2. FÖRDERBARER PERSONENKREIS

Alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von

- Lehrlingen
- Mitgliedern des geschäftsführenden Organs

3. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEGÄHRUNG

3.1. VORÜBERGEHENDE WIRTSCHAFTLICHE SCHWANKUNGEN

Das Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, welche ihre Ursache in einem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem haben. Diese Auftragsausfälle oder Ähnliches müssen auf unternehmensexterne Umstände zurück zu führen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

Das Unternehmen hat einerseits die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen. Andererseits hat das Unternehmen nachvollziehbar zu begründen, auf Grund welcher Umstände es berechtigt davon ausgeht, dass die schwierige Lage nur vorübergehend und deren Beendigung zeitlich absehbar ist.

3.2. VERSTÄNDIGUNG UND BERATUNG

Das Unternehmen hat die regionale Geschäftsstelle des AMS rechtzeitig von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen.

Zwischen AMS und Unternehmen hat folglich eine **vorangehende Beratung** (mindestens 6 Wochen vor beabsichtigtem Kurzarbeitsbeginn) zu erfolgen, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt und ob sämtliche innerbetrieblich realisierbaren Lösungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden (z.B. alternative Arbeitszeitmodelle, Abbau von Überstunden etc.)

Das AMS hat zu diesem Beratungsgespräch den Betriebsrat (falls vorhanden) und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beizuziehen

3.3. SOZIALPARTNERVEREINBARUNG

Der Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung ist erforderlich. Die Vereinbarung ist zwischen Betrieb, Betriebsrat (sofern vorhanden) und den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abzuschließen.

3.3.1. Mindestinhalte der Sozialpartnervereinbarung

- Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung
- Dauer des Kurzarbeitszeitraums
- Aufrechterhaltung des Beschäftigungsstandes während des Kurzarbeitszeitraums und allenfalls eine darüber hinaus gehenden vereinbarten Zeitraums (Behaltefrist)
- Im Fall der Kurzarbeitsbeihilfe hat der Arbeitgeber den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung mindestens in der Höhe des festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen.
- Im Falle der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit hat der Arbeitgeber an den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmer für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung mindestens in der Höhe des festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen.
- Festlegung des Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles, welcher im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen darf.
- Im Fall von Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit sind Festlegungen über die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen und das Ausbildungskonzept zu treffen.

3.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept

Das Konzept für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Kurzarbeit hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- 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 im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind.

Nicht förderbar ist demnach insbesondere die Teilnahme an

- * Tagungen, Konferenzen, Kongressen oder Ähnlichem mit bloßem Informationscharakter
 - * reinen Produktschulungen
 - * nicht arbeitsmarktorientierten Bildungsangeboten (z.B. Hobbykurse)
 - * Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen zur Bedienung von Maschinen)
 - * Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die Arbeitnehmer des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
 - * Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden
- Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme muss während jener Zeiten stattfinden, in welchen der Arbeitnehmer sonst – das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde – zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre.
 - Es muss die Anzahl jener von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer festgelegt werden, die für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sind.
 - Es muss festgelegt sein, ob die Qualifizierungsmaßnahmen in internen und/oder externen Ausbildungseinrichtungen stattfinden.

3.4. ARBEITSZEIT AUSFALL

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit betragen.

Die Arbeitsausfallszeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.

4. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE UND QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT

Die Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe beträgt zunächst 6 Monate; eine Verlängerung der Beihilfe kann bis zu 18 Monaten erfolgen.

5. KURZARBEITSBEIHILFE BZW. QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT

Während der Kurzarbeit erhalten die Arbeitskräfte nur einen Teil des Lohns, ein Teil fällt aus. Der Dienstgeber verpflichtet sich in der Kurzarbeitsvereinbarung einen Teil dieses Lohnausfalls den Arbeitskräften abzugelten, das ist die so genannte Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung (sie muss mindestens so hoch sein wie die AMS – Förderung). Die Förderung (Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit) des AMS

geht an den Dienstgeber und sie finanziert ihm (jedenfalls teilweise), die Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung.

Die AMS Förderung basiert auf dem Bruttomonatsentgelt vor Einführung der Kurzarbeit, inkl. anteiliger Sonderzahlungen sowie die jeweilige Anzahl der Kinder, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht (unabhängig davon, an wen die Familienbeihilfe ausbezahlt wird). Als Entgelt (§ 49 ASVG) ist vom Arbeitgeber jenes anzugeben, das der Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten vier voll entlohnten Wochen oder im letzten voll entlohnten Monat vor Einführung der Kurzarbeit brutto und arbeitslosenversicherungspflichtig bezogen hat und dem die anteilmäßigen Sonderzahlungen zugeschlagen sind. Weiters sind entsprechend § 49 ASVG auch alle jene Zulagen, die regelmäßig Lohn-/Gehaltsbestandteile sind, dem Bruttoverdienst hinzuzurechnen.

Abhängig vom Monatslohn wird ein vom AMS festgesetzter Pauschalsatz vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer bezahlt.

Im Fall der Kurzarbeitsbeihilfe hat der Arbeitgeber den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern für jede Ausfallstunde eine **Kurzarbeitsunterstützung** mindestens in der Höhe des festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen.

Im Falle der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit hat der Arbeitgeber an den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmern für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine **Qualifizierungsunterstützung** mindestens in der Höhe des festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen.

Der jeweils ermittelte Pauschalsatz mal der Zahl der ausgefallenen Stunden ergibt dann die Kurzarbeitsbeihilfe bzw. die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit des AMS.

6. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit für die Qualifizierungsunterstützung können nur für Arbeitnehmer, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausschlag verbunden ist, gewährt werden.

Die verrechenbaren Ausfallstunden beziehen sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, kann keine Beihilfe gewährt werden.

An Sonn- und Feiertagen, an denen im Betrieb normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Ist es üblich, dass im Betrieb auch an Sonn-

und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

7. BEGEHREINBRINGUNG

Erst wenn in der Beratung keine andere Lösungsmöglichkeit für die bestehende Beschäftigungsschwierigkeiten gefunden werden, soll vom Arbeitgeber ein Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierung eingebracht werden.

Hiefür ist das vom AMS Österreich aufgelegte Formular zu verwenden. Das Begehren muss vom Betriebsrat mitunterfertigt sein. Ist kein Betriebsrat vorhanden, so muss das Begehren von den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern oder von der zuständigen Fachgewerkschaft unterfertigt werden.

Das Begehren ist möglichst 3 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

8. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG DER BEIHILFE

Die Beihilfe wird nachträglich aufgrund vorgelegter Verrechnungslisten in monatlichen Teilbeträgen angewiesen.

Als Verrechnungsliste ist die vom AMS übermittelte EXCEL-Tabelle zu verwenden, welche vom Arbeitgeber unterfertigt innerhalb eines Monats nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes einzubringen ist.

Im Rahmen der Kurzarbeit sind Ausfallstunden nur dann vergütungsfähig, wenn in Summe die Ausfallstunden und die verbleibende Restarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum unter der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind, wenn durch diese Abwesenheiten die Mindestarbeitszeit bzw. Mindestausfallzeit pro Monat unterschritten wird, in der Abrechnungsliste nicht anzuführen.

Bei Nichteinhaltung der in der Fördermitteilung festgelegten Bestimmungen bezüglich

- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit
- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der allenfalls zusätzlich vereinbarten Behaltefrist sowie

des zulässigen Mindest- oder Höchstarbeitszeitausfalles gebührt keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern.

9. UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN DES AMS WIEN

Die **Flexibilitätsberatung** für Betriebe (FBB) wurde mit speziellen Beratungsmodulen den personalwirtschaftlichen Herausforderungen der aktuellen Wirtschaftskrise angepasst (FBB+) und soll Unternehmen, die sich auf mögliche Kapazitätseinbrüche vorbereiten oder beschäftigungssichernde Maßnahmen entwickeln und umsetzen wollen, im Zeitraum 1.4.2009 bis 31.12.2010 aktiv angeboten werden.

Auch die **Qualifizierungsberatung** für Betriebe (QBB) soll Kleinbetrieben bis 50 Mitarbeiter zur Unterstützung der Entwicklung und Unterstützung von Kurzarbeit-Ausbildungskonzepten aktiv angeboten werden.

Die **Qualifizierungsförderung** für Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB-Kurzarbeit) sieht spezifische Anpassungen für die Kurzarbeit mit Qualifizierung bezüglich der Kurskostenförderung an kurzarbeitende Unternehmen vor und soll gleichfalls aktiv angeboten werden.

Findet die Qualifizierungsmaßnahme während der bezahlten Arbeitszeit oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (in Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären) statt, kann für förderbare Arbeitnehmer und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen eine **Qualifizierungsförderung** für Beschäftigte (QfB) – außerhalb der Kurzarbeitsregelung – gewährt werden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihre/n zuständigen SfU-Betriebsbetreuer/in des AMS Wien.

www.ams.at/wien

10. SONSTIGES

Die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsunterstützung gelten für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt.

Eine Kommunalsteuer ist für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung nicht zu entrichten.

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung und der Qualifizierungsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit.

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens), wird die Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig beendet, da das arbeitsmarktpolitische Ziel der Sicherung des Beschäftigtenstandes – auch im Falle der Unternehmensfortführung – nicht im vollen Umfang realisierbar sein wird.

11. QUALIFIZIERUNGSFÖRDERUNG FÜR BESCHÄFTIGTE IN KURZARBEIT

11.1. EINLEITUNG

Das operationelle Programm des Ziels 2 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 aging“) zu unterstützen
- die Segmentation am Arbeitsmarkt zu bekämpfen und
- den ständigen wirtschaftlichen Wandel besser zu bewältigen bzw. vorweg zu nehmen.

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

11.2. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG

Zielsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen als Gegenstand präventiver Arbeitsmarktpolitik ist es 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

11.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS

Förderbar sind

alle ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Kurzarbeitsvereinbarung Ausfallstunden für förderbare Qualifizierungsmaßnahmen verwenden und hierfür eine geförderte Qualifizierungsunterstützung beziehen.

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

Exkurs:

Erfolgt die Qualifizierung außerhalb der Kurzarbeitsregelung während der Arbeitszeit oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (in Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären), sind folgende ArbeitnehmerInnen förderbar:

- Arbeitnehmer und ArbeitnehmerInnen ab 45
wenn sie sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden

- ArbeitnehmerInnen unter 45, wenn diese als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre oder mittlere Ausbildung aufweisen und wenn sie sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder in Elternkarenz befinden
- WiedereinsteigerInnen in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, die nach einer vorübergehenden Unterbrechung – auf Grund von Kinderbetreuungspflichten – ihrer vollversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit von zumindest einem halben Jahr wieder in das Erwerbsleben einsteigen und deren Arbeitsaufnahme nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

Die Höhe der Förderung beträgt zwei Drittel der anerkehbaren Kursgebühren, bei Frauen ab 45 75% der anerkehbaren Kursgebühren.

Nicht förderbar sind

- UnternehmenseigentümerInnen
- Mitglieder der zur Geschäftsführung berufenen Organe
- ArbeitnehmerInnen, die in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis (BeamteInnen und ArbeitnehmerInnen in definitiv gestellten Arbeitsverhältnissen) sind
- Lehrlinge
- überlassene ArbeiterInnen von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern, für die der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung eine Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH vorsieht.

11.4. FÖRDERBARE QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN

Förderbar sind arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, die überbetrieblich verwertbar sind.

Erfolgt die Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der Kurzarbeit, so ist die Festlegung sowie nähere Ausgestaltung der Maßnahmen in der Sozialpartnervereinbarung bzw. dem Ausbildungskonzept zu treffen.

Siehe dazu Pkt. 3.3.1 und 3.3.2

11.5. 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 (z.B. über eine mindestens zweijährige Schulungstätigkeit).

11.6. FÖRDERBARE KOSTEN

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

Im Rahmen der Qualifizierungsförderung bei Kurzarbeit sind Personalkosten der TeilnehmerInnen nicht förderbar.

11.7. HÖHE DER FÖRDERUNG

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.

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 (60% der anerkehbaren Kursgebühren) wird je zur Hälfte vom Arbeitsmarktservice (AMS-Anteil) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF-Anteil) übernommen. Der Anteil des Europäischen Sozialfonds wird vom Arbeitsmarktservice administriert.

11.8. FÖRDERVORAUSSETZUNGEN

11.8.1. Begehrenseinbringung

Die Beihilfengewährung ist nur dann möglich, wenn die Begehrenseinbringung vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt.

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. Geht der Zeitraum, in dem die Qualifizierung stattfindet, über das Ende des gegenständlichen Kurzarbeitszeitraumes hinaus, so ist die Gewährung der Beihilfe im aliquoten Ausmaß möglich.

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

11.8.2. Ausbildungskonzept

Für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit ist ein Ausbildungskonzept erforderlich.

Siehe Pkt. 3.3.2

11.8.3. 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.

11.8.4. Begehrensentscheidung und –auszahlung

Die Zuständigkeit für Begehrensbearbeitung und –entscheidung liegt im AMS Wien bei den regionalen Geschäftsstellen, die auch für die jeweilige Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe bzw Qualifizierungsbeihilfe zuständig sind.

Die Entscheidung über eingebrachte Beihilfenbegehren sind dem Förderungswerber ehestmöglich in Form einer schriftlichen Mitteilung zur Kenntnis zu bringen.

Im Falle der Gewährung von Kurskostenförderung erfolgt die Auszahlung im Nachhinein nach Vorlage und Prüfung der Kopien der Rechnungs- und Zahlungsbelege und der Teilnahmebestätigungen mit TeilnehmerInnenunterschrift.