



Arbeitsmarktservice
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE
QUALIFIZIERUNGSFÖRDERUNG FÜR
BESCHÄFTIGTE
(QBN)**

Gültig ab: DWH-Jännerrelease (voraussichtlich 25.1.2021)

Nummerierung: AMF/1-2021

GZ: BGS/AMF/0702/9999/2021

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0702/9995/2019=AMF/4-2019

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	7
6.3.1	Unternehmen in Schwierigkeiten	7
6.4	Förderbare Qualifizierungen	7
6.4.1	Nicht förderbar	8
6.5	Sonstige Förderungsvoraussetzungen	8
6.5.1	Vertretung von Förderungswerbern/-nehmern	8
6.5.2	Begehrenseinbringung	9
6.5.3	Kursbeschreibung und arbeitsmarktpolitische Ziele	9
6.6	Förderbare Kosten und Höhe der Förderung	9
6.6.1	Kurskosten	9
6.6.2	Personalkosten	10
6.6.2.1	Berechnung	11
7	Verfahrensnormen und verbindliche Formulare	11
7.1	Begehrenformular	11
7.2	Begehrensentscheidung	11
7.3	Vor-Ort-Prüfung	12

7.4	Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.....	12
7.4.1	Mahnschreiben	13
7.5	Auszahlung	13
7.6	Abgrenzung zu anderen Beihilfen für denselben Förderungsgegenstand	13
7.7	Budgetäre Verbuchung	14
7.8	EDV-Erfassung.....	14
8	Inkrafttreten.....	14
9	Bestimmungen betreffend laufende Qualitätssicherung	15
10	Erläuterungen	15
10.1	zu Punkt 3 Regelungsziel.....	15
10.2	zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (vollversicherungspflichtig)	16
10.3	zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (karenziert)	16
10.4	zu Punkt 6.2.4 Nicht förderbar sind.....	16
10.5	zu Punkt 6.3 Förderbare Arbeitgeber (Wohlfahrtseinrichtungen).....	17
10.6	zu Punkt 6.3 Förderbare Arbeitgeber (Radikale Vereine).....	17
10.7	zu Punkt 6.3.1 Unternehmen in Schwierigkeiten	17
10.8	zu Punkt 6.4 Förderbare Qualifizierungen (sinnvolles Maßnahmenpaket).....	18
10.9	zu Punkt 6.4 Förderbare Qualifizierungen (Beispiele für Maßnahmenstunden in Verbindung mit täglicher Kursdauer)	18
10.10	zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbar (Standardausbildungsprogramm).....	18
10.11	zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbar (betriebsspezifische Schulungseinrichtungen).....	18
10.12	zu Punkt 6.5.2 Begehrenseinbringung (rechtzeitig und vollständig).....	19
10.13	zu Punkt 6.6.1 Kurskosten	19
10.14	zu Punkt 7.2 Begehrensentscheidung (personaldisponierende Stelle).....	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 REGELUNGSGEGENSTAND

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 REGELUNGSZIEL

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. Deutschkenntnisse, 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

- Übernahme alternsgerechter Tätigkeiten am selben Arbeitsplatz (wenn über 45 Jahre)
- Wechsel auf alternsgerechten / weniger belastenden Arbeitsplatz (wenn über 45 Jahre)
- Anpassung an den aktuellen Stand der Technik / des Wissens (wenn über 45 Jahre)

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
- Verbesserung von Basiskompetenzen (z.B. Deutschkenntnisse, Computerkenntnisse)
- fachliche Spezialisierung (wenn über 45 Jahre)
- Übernahme alternsgerechter Tätigkeiten am selben Arbeitsplatz (wenn über 45 Jahre)
- Wechsel auf alternsgerechten / weniger belastenden Arbeitsplatz (wenn über 45 Jahre)
- Anpassung an den aktuellen Stand der Technik / des Wissens (wenn über 45 Jahre)

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

sind förderbar, wenn sie das 45. Lebensjahr⁵ vollendet haben und die Qualifizierung zu zumindest einem der folgenden arbeitsmarktpolitischen Ziele beiträgt:

- Übernahme alternsgerechter Tätigkeiten am selben Arbeitsplatz
- Wechsel auf alternsgerechten / weniger belastenden Arbeitsplatz
- Anpassung an den aktuellen Stand der Technik / des Wissens
- fachliche Spezialisierung
- Verbesserung von Basiskompetenzen (z.B. Deutschkenntnisse, Computerkenntnisse)

6.2.4 Nicht förderbar sind

- UnternehmenseigentümerInnen⁶
- Mitglieder der zur Geschäftsführung berufenen Organe⁷
- ArbeitnehmerInnen, die in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis (BeamtenInnen und ArbeitnehmerInnen in definitiv gestellten Arbeitsverhältnissen) sind
- Lehrlinge
- überlassene ArbeiterInnen und überlassene Angestellte von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern, für die der Sozial- und Weiterbildungsfonds gemäß

⁵ Alter zum Zeitpunkt der Begehrensstellung

⁶ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.4 a)

⁷ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.4 b)

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 Rechts⁸
- des Arbeitsmarktservice
- politischer Parteien
- radikaler Vereine⁹
- von Unternehmen, die einer Rückforderungsanweisung auf Grund eines Beschlusses der Europäischen Kommission nicht nachgekommen sind

6.3.1 Unternehmen in Schwierigkeiten

Im Rahmen der AGVO sind Unternehmen in Schwierigkeiten gem. Artikel 2 Ziffer 18¹⁰ nicht förderbar. Es steht den Landesorganisationen frei, auf Grundlage der De minimis VO zu fördern. Erfolgt eine Förderung im Rahmen von De minimis, sind die De minimis Unterlagen zu verwenden.

6.4 Förderbare Qualifizierungen

sind arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen¹¹, die mindestens 16 Maßnahmenstunden¹² dauern und überbetrieblich verwertbar sind. Gesundheitsfördernde Qualifizierungen sind nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung¹³ förderbar.

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

⁸ Ausgenommen sind Wohlfahrtseinrichtungen (vgl. dazu Erläuterungen unter Punkt 10.5 der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften)

⁹ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.6

¹⁰ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.7

¹¹ Der Begriff „Qualifizierungen“ umfasst auch zu einem sinnvollen Maßnahmenpaket zusammengefasste Einzelmaßnahmen. Das Maßnahmenpaket kann nur ein Begehren umfassen. Siehe auch Erläuterungen unter Punkt 10.8

¹² Eine Maßnahmenstunde besteht aus einer Lehreinheit zu 60 Minuten inkl. Pause. Beispiele siehe Erläuterungen unter Punkt 10.9. Pro Kurstag werden max. 10 Maßnahmenstunden anerkannt.

¹³ Die berufliche Weiterbildung muss überwiegen.

6.4.1 Nicht förderbar

ist die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen an

- ordentlichen Studien und postgraduate Studien¹⁴ an Universitäten einschließlich Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sowie an sonstigen von diesen Einrichtungen angebotenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die länger als 6 Monate bis zum Abschluss dauern oder sich an Führungskräfte richten
- 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 Grundausbildung¹⁵
- Qualifizierungen mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden
- Qualifizierungen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen¹⁶
Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungen hauptsächlich MitarbeiterInnen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen
- Qualifizierungen, die im Ausland stattfinden, wenn eine Vor-Ort-Prüfung nicht gewährleistet werden kann
- Individualcoaching
- Kurse mit Sport- und Freizeitcharakter (z.B. Yoga, Pilates...)¹⁷
- Ausbildungen, die im Rahmen der Beihilfe zur „Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)“ förderbar sind
- Ausbildungen, die in keinem Zusammenhang mit dem aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz beim Förderungsnehmer stehen

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.

¹⁴ Ein ordentlicher Studienabschluss wird zwingend vorausgesetzt.

¹⁵ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.10

¹⁶ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.11

¹⁷ Sofern ein derartiger Kurs nicht in direktem Zusammenhang mit der Ausübung einer entsprechenden beruflichen Tätigkeit im Unternehmen steht.

6.5.2 Begehrenseinbringung

Die Beihilfengewährung ist nur dann zulässig, wenn die vollständige Begehrenseinbringung so rechtzeitig¹⁸ 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, postalisch oder per E-Mail mit qualifizierter elektronischer Signatur am Begehren möglich.

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

6.5.3 Kursbeschreibung und arbeitsmarktpolitische Ziele

Gemeinsam mit dem Begehren ist das Angebot des Kursveranstalters mit Kursinhalten, Kurszeiten und Kurskosten bzw. eine Kopie aus dem Kurskatalog vorzulegen¹⁹.

Die konkret festgelegten arbeitsmarktpolitischen Ziele, die mit der Qualifizierung verfolgt werden, sind im Begehren unter Angaben zum Kursteilnehmer/zur Kursteilnehmerin vom Förderungswerber anzugeben.

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 übersteigen²⁰.

6.6.1 Kurskosten

Es sind nur Schulungsleistungen förderbar, die vom Arbeitgeber zugekauft und als Sachleistung den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt werden. Förderbare Kosten²¹ sind:

- Kursgebühren, die von externen Qualifizierungseinrichtungen in Rechnung gestellt werden;
- Honorare von externen TrainerInnen (z.B. bei unternehmensintern organisierten Kursen);

¹⁸ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.12

¹⁹ Im Falle mehrerer TeilnehmerInnen kann die Beschreibung und Dokumentation auch in Form eines betrieblichen Qualifizierungsprogramms vorgelegt werden.

²⁰ Derartige Ausbildungsvorhaben fallen nicht unter die AGVO und sind der BGS zwecks Anmeldung bei der Kommission als Einzelbeihilfe zu melden.

²¹ Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.13

- In Rechnung gestellte Kursunterlagen, Schulungsräume und Prüfungsgebühren. Verpflegungskosten sind nur förderbar, sofern sie in einer Seminarpauschale enthalten sind.

Die Höhe der Förderung beträgt generell 50% der anerkehbaren Kurskosten. Es steht den Landesorganisationen frei, Obergrenzen für die Höhe der anerkehbaren Kurskosten festzulegen, wobei das Landesdirektorium darüber zu informieren ist.

50% der Qualifizierungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Die Höhe der Kurskostenförderung wird bei Zuwendung aus öffentlichen Mitteln anderer Stellen für die gleichen förderfähigen Kosten entsprechend reduziert.

Der Arbeitgeberanteil an den Qualifizierungskosten kann teilweise oder zur Gänze von einer überbetrieblichen Einrichtung – z.B. Interessengemeinschaft für eine bestimmte Branche – übernommen werden.

Nicht förderbar sind sonstige Kosten wie:

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

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.

6.6.2 Personalkosten

Förderbar sind Personalkosten für TeilnehmerInnen an Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit, sofern sie über 24 Maßnahmenstunden hinausgehen.

Für TeilnehmerInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind Personalkosten für Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit ab der 1. Maßnahmenstunde förderbar.

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

Eine Personalkostenförderung ist nur zulässig, wenn eine Förderung der Kurskosten erfolgt.

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

Ausbildungsstunden im Rahmen einer praktischen Ausbildung sind nicht förderbar. Davon nicht berührt sind Ausbildungsstunden in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen oder solche, die von externen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden und getrennt von sonstigen betrieblichen Abläufen stattfinden. Die Höhe der Förderung beträgt 50% der anerkehbaren Personalkosten. 50% der Kosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Die Höhe der Personalkostenförderung wird bei Zuwendung aus öffentlichen Mitteln anderer Stellen für die gleichen förderfähigen Kosten entsprechend reduziert.

6.6.2.1 Berechnung

Berechnungsgrundlage für die Förderung von Personalkosten während der bezahlten Arbeitszeit ist die allgemeine monatliche Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung laufend zuzüglich einer Pauschale von 75,12% für Lohnnebenkosten.

Der förderbare Anteil errechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Berechnungsgrundlage} \times \text{anerkennbare Qualifizierungsstunden}}{4,33 \times \text{Wochenarbeitszeit}}$$

Bei ArbeitnehmerInnen, deren monatliche Beitragsgrundlage laufend über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt, wird die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage als Berechnungsgrundlage herangezogen. Umfasst der Förderungszeitraum Monate mit unterschiedlichen Beitragsgrundlagen, so ist die niedrigste Beitragsgrundlage während des Förderungszeitraums heranzuziehen.

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 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 Stelle²²), 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.²³ Bei

- Schulungen, für die eine Förderung längerfristig im Voraus beantragt wird und
 - die als Blockveranstaltung durchgeführt werden
- oder

²² Siehe Erläuterungen unter Punkt 10.14

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

- die sich über einen längeren Schulungszeitraum erstrecken

müssen nicht alle Kurszeiten vorab 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 rechtzeitig²⁴ nachzureichen sind, dass eine 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-Prüfung²⁵

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 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 vorzulegen:

- „Abrechnungsunterlage Kosten“ samt Anlagen (Kopien der Rechnungsbelege sowie der Lohnkonten im Falle der Personalkostenförderung und Kurszertifikaten (Teilnahmebestätigungen) des Schulungsveranstalters) und
- „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ mit Originalunterschriften²⁶ der geförderten Personen.

Die „Abrechnungsunterlage Kosten“ und die „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ sind im Original, d.h. per eAMS, persönlich oder postalisch zu übermitteln. Eine Übermittlung per

²⁴ Siehe dazu auch Punkt 6.5.2

²⁵ Bezüglich der allgemeinen Bestimmungen wird auf die Vorstands-RL ALL Punkt 6.5.2 verwiesen.

²⁶ 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.

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. Bei Personalkostenförderung sind stichprobenartig und bei Auffälligkeiten betreffend die Kurszeiten (z.B. am Wochenende oder zu unüblichen Zeiten) die Angaben anhand von Arbeitszeitaufzeichnungen dahingehend zu überprüfen, ob der Kurs tatsächlich während der bezahlten Arbeitszeit stattgefunden hat.

Die Landesorganisationen sind verpflichtet, stichprobenartig die Richtigkeit der Belegskopien²⁷ einschließlich der elektronisch im Wege des eAMS-Kontos übermittelten „Abrechnungsunterlage Kursteilnahme“ anhand von Originalen²⁸ zu überprüfen. Die Richtigkeit der Rechnungsbelege kann auch anhand der Zahlungsbelege stichprobenartig überprüft werden. Das Ergebnis der Überprüfung der Richtigkeit der Nachweise ist 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.

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.

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

²⁸ Im Falle von nur mehr elektronisch vorhandenen Belegen siehe BRL ALL Punkt 6.7.1 Anforderungen an die Nachweise letzter Absatz.

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 DWH-Jännerrelease (voraussichtlich 25. 1. 2021) in Kraft.

9 BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, ist im Bedarfsfall von der Landesgeschäftsstelle ein Qualitätssicherungsbericht (Erfahrungsbericht) an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen 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) Prozesse werden gestaltet, gesteuert und verbessert, um strategiekonform ausgewogenen Nutzen für die Interessengruppen zu gewährleisten.

EFQM Kriterium: 5b) Produkte und Dienstleistungen werden entwickelt, Innovationen werden ermöglicht. Der Lebenszyklus der Produkte und Dienstleistungen wird verantwortlich gestaltet.

10.2 zu Punkt 6.2 Förderbarer Personenkreis (vollversicherungspflichtig)

Ein Arbeitsverhältnis ist dann als vollversichert in Österreich 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 gewerberechtlichen GeschäftsführerInnen sind für die Einhaltung der gewerberechtlichen 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:

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/kirchen-und-religionsgemeinschaften#Adressen_gesetzlich_anerkannter_Kirchen_und_Religionsgesellschaften_in_Oesterreich

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.

10.7 zu Punkt 6.3.1 Unternehmen in Schwierigkeiten

Siehe AGVO Seite 19 Artikel 2 Ziffer 18:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=DE>

In der praktischen Umsetzung läuft dies im Regelfall auf die Frage hinaus, ob eine Insolvenz vorliegt bzw. bevorsteht oder beantragt wurde.

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

10.8 zu Punkt 6.4 Förderbare Qualifizierungen (sinnvolles Maßnahmenpaket)

Ob es sich um ein sinnvolles Maßnahmenpaket handelt, ist am arbeitsmarktpolitischen Ziel zu messen.

10.9 zu Punkt 6.4 Förderbare Qualifizierungen (Beispiele für Maßnahmenstunden in Verbindung mit täglicher Kursdauer)

Maßgeblich für die Berechnung der Anzahl der Maßnahmenstunden sind die Rahmenzeiten. Übersteigen die Rahmenzeiten 10 Maßnahmenstunden pro Tag, so werden maximal 10 Maßnahmenstunden anerkannt.

8-20 h = 12 Maßnahmenstunden, anerkenntbar max. 10 Maßnahmenstunden

8-16 h = 8 Maßnahmenstunden

8:30-14:10 = 5 Maßnahmenstunden 40 Minuten

Im Angebot angegebene Unterbrechungen werden abgezogen, d. h. diese werden nicht als Maßnahmenstunden bzw. -minuten gezählt.

8-12 h und 14-17:30 = 7,5 Maßnahmenstunden

10.10 zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbar (Standardausbildungsprogramm)

Ist kein schriftlich dokumentiertes Standardausbildungsprogramm vorhanden, so ist anhand der Kursbeschreibung zu beurteilen, ob es sich um eine Grundausbildung handelt.

10.11 zu Punkt 6.4.1 Nicht förderbar (betriebsspezifische Schulungseinrichtungen)

Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche,

- deren Schulungsprogramm sich hauptsächlich an MitarbeiterInnen des jeweiligen Unternehmens bzw. der jeweiligen Unternehmensgruppe richtet, oder
- bei denen der Förderungswerber nicht nachweisen kann, dass das Schulungsprogramm für Beschäftigte außerhalb des jeweiligen Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe offen ist (z.B. durch die Art der Bewerbung des Programms oder des Zugangs zum Programm) und in dem tatsächlich maßgeblich unternehmens- bzw. unternehmensgruppenfremde TeilnehmerInnen an programmierten Schulungsmaßnahmen teilnehmen.

Betriebsspezifische Schulungseinrichtung einer Unternehmensgruppe:

Eine solche Einrichtung liegt dann vor, wenn die oben genannten Bedingungen zutreffen und die MitarbeiterInnen aus Unternehmen kommen, die z.B.

- verbundene Unternehmen im Sinne des § 189a Z 8 UGB³⁰ oder
- jeweils selbständige Rechtspersonen darstellen, aber Teil eines gemeinsamen Verbandes oder
- Teil eines Franchisesystems sind (<https://www.franchise.at/system-finden/>).

10.12 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.

10.13 zu Punkt 6.6.1 Kurskosten

Im Falle der rechtmäßigen Rückforderung von Kurskosten durch den Arbeitgeber (aufgrund einer Rückzahlungsvereinbarung von Ausbildungskosten) darf nach Beendigung des Dienstverhältnisses vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin maximal der nicht geförderte Anteil rückgefordert werden.

10.14 zu Punkt 7.2 Begehrensentscheidung (personaldisponierende Stelle)

Grundsätzlich ist für die Begehrensentscheidung der Sitz des Betriebes, in dem die zu fördernden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, relevant. Im Falle von Unternehmen mit mehreren Standorten bzw. Filialen wird im Sinne einheitlicher Förderentscheidungen subsidiär auf den Standort der personaldisponierenden Stelle abgestellt. Als personaldisponierende Stelle eines Unternehmens gilt, wenn mindestens zwei der folgenden drei Kriterien zutreffen:

- Sitz des Unternehmens (Firmenbuch)
- Abwicklung der Personalverrechnung
- Zuständigkeit für die Personaleinstellung

11 ANHANG

Begehren – AMF-QBN

³⁰ § 189a Z 8 UGB: verbundene Unternehmen: zwei oder mehrere Unternehmen innerhalb einer Gruppe, wobei eine Gruppe das Mutterunternehmen und alle Tochterunternehmen bilden.