



Arbeitsmarktservice
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE
EINGLIEDERUNGSBEIHILFE
(EB)
Aktion „COME BACK“**

Gültig ab: 1. Juli 2017
Erstellt von: BGS/Förderungen/Dr. Melitta Florian/
Edith Hofmann/Kurt Kugler/Günter Pichler
Nummerierung: AMF/14-2017
GZ: BGS/AMF/0722/9948/2017

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9977/2017 AMF 6-2017


.....
Dr. Herbert Buchinger
Vorstandsvorsitzender

Datum der Unterzeichnung:

22/06/2017

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. REGELUNGSGEGENSTAND	4
3. REGELUNGSZIELE.....	4
3.1. REGELUNGSZIEL	4
3.2. GLEICHSTELLUNGSZIEL	4
3.2.1. Erhöhung der Frauenbeschäftigung	4
3.2.2. Zugang von Frauen zu Berufen und Positionen erhöhen	4
3.3. EFQM	4
4. GESETZLICHE GRUNDLAGEN	5
5. ADRESSATEN/ADRESSATINNEN.....	5
6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN	5
6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELE.....	5
6.1.1. Vermittlungsunterstützung	5
6.1.2. Arbeitsbeschaffung	5
6.2. FÖRDERUNGSGEGENSTAND UND ART DER FÖRDERUNG	5
6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS	5
6.3.1. Langzeitarbeitslose	5
6.3.2. Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte	6
6.3.3. Ermächtigung	6
6.3.4. Nicht förderbar sind	6
6.4. FÖRDERBARE BESCHÄFTIGUNGSTRÄGER.....	7
6.5. SONSTIGE FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN.....	7
6.5.1. Beratungs- und Betreuungsvereinbarung	7
6.5.2. Vermeidung von Mitnahmeeffekten	7
6.5.3. Ausmaß des geförderten Arbeitsverhältnisses	7
6.5.4. Einhaltung der lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften	8
6.5.5. Befristete Arbeitsverhältnisse	8
6.5.6. Arbeitsverhältnisse bei Arbeitskräfteüberlassern	8
6.6. HÖHE UND DAUER DER FÖRDERUNG	8
6.6.1. Höhe der Förderung	8
6.6.2. Bemessungsgrundlage.....	9
6.6.3. Dauer der Förderung	9
6.6.4. Probephase	10
6.6.5. Ermächtigung	10
7. VERFAHREN.....	10
7.1. FÜR DIE EFFEKTIVITÄTSPRÜFUNG GELTEN FOLGENDE RAHMENBEDINGUNGEN	10
7.2. BEGEHRENS EINBRINGUNG	11
7.3. BEGEHRENS BEARBEITUNG.....	11
7.4. BEIHILFENBERECHNUNG.....	12
7.5. BEGEHRENS ENTSCHEIDUNG	12
7.6. BEIHILFENAUSZAHLUNG.....	13
7.7. BETREUUNGS- UND ERINNERUNGSSCHREIBEN	13
7.8. PRÜFUNG DER WIDMUNGSGEMÄßEN VERWENDUNG	13
7.9. BEIHILFENREGELUNG BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES.....	14
7.10. BUDGETÄRE VERBUCHUNG UND STATISTISCHE ERFASSUNG	14
7.10.1. Budgetäre Verbuchung	14
7.10.2. Statistische Erfassung	14
7.11. EDV-EINTRAGUNGEN	14

7.11.1.	Beihilfenadministrationssystem Individualförderungen (BAS IF)	14
7.11.2.	PST	16
7.11.3.	eAMS-Konto für Unternehmen.....	16
8.	NACHWEISE	16
8.1.	ZUM ZEITPUNKT DER PRÜFUNG DER WIDMUNGSGEMÄßEN VERWENDUNG	16
8.2.	FORMULARE UND SCHREIBEN AUS DER EDV	16
9.	IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN.....	17
10.	BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG	17
11.	ERLÄUTERUNGEN	18
11.1.	ZU PUNKT 3.2.1. GLEICHSTELLUNGSZIEL	18
11.2.	ZU PUNKT 3.2.2. GLEICHSTELLUNGSZIEL	18
11.3.	ZU PUNKT 3.3. EFQM.....	18
11.4.	ZU PUNKT 6.3.1. PST-STATUS	18
11.5.	ZU PUNKT 6.3.2.2. PHYSISCHE, PSYCHISCHE UND GEISTIGE BEEINTRÄCHTIGUNGEN.....	19
11.6.	ZU PUNKT 6.3.4. GESCHÄFTSFÜHRENDES ORGAN.....	19
11.7.	ZU PUNKT 6.4. UND PUNKT 6.6.3. BETRIEBSÜBERGÄNGE	19
11.8.	ZU PUNKT 6.4. BUND	19
11.9.	ZU PUNKT 6.4. UND 7.3. RADIKALE VEREINE.....	19
11.10.	ZU PUNKT 6.5.1. BERATUNGS- UND BETREUUNGSVEREINBARUNG.....	20
11.11.	ZU PUNKT 6.5.1. ABGRENZUNG ZU ANDEREN BEIHILFEN.....	20
11.12.	ZU PUNKT 6.5.2. BEGRÜNDETE FÄLLE	20
11.12.1.	Übersiedlung	20
11.12.2.	Gesundheitliche Einschränkungen	20
11.13.	ZU PUNKT 6.5.4.3. VOLLVERSICHERUNGSPFLICHTIGES ARBEITSVERHÄLTNIS	21
11.14.	ZU PUNKT 6.6.1. BEMESSUNGSGRUNDLAGE	21
11.15.	ZU PUNKT 6.6.2. VERMINDERUNG DES BRUTTOENTGELTES.....	21
11.15.1.	Sonderzahlungen.....	21
11.15.2.	Mehrarbeits- und Überstundenentgelt	21
11.15.3.	Aufwandsersätze	21
11.15.4.	erfolgsabhängige Entgeltbestandteile.....	22
11.16.	ZU PUNKT 6.6.2. ANDERER KOSTENTRÄGER	22
11.17.	ZU PUNKT 6.6.2. UND 7.4. ANERKANNTE DACHVERBÄNDE.....	22
11.18.	ZU PUNKT 6.6.3. KEINE BEHALTEFRIST.....	23
11.19.	ZU PUNKT 6.6.4. PROBEPHASE	23
11.20.	ZU PUNKT 6.6.4. PROBEPHASE	23
11.21.	ZU PUNKT 7.1. VERFAHREN ZUR EFFEKTIVITÄTSPRÜFUNG.....	24
11.22.	ZU PUNKT 7.4. BERECHNUNGSBEISPIELE	25
11.23.	ZU PUNKT 7.8. ABRECHNUNGSBEISPIELE	27
11.24.	ZU PUNKT 13. SELBSTHILFEPOTENZIAL	29
12.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	29
13.	ANHANG	30

1. EINLEITUNG

Die vorliegende Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe (EB) Aktion „COME BACK“ wurde entsprechend den Vorgaben der „Bundesrichtlinie über die Erstellung von Bundesrichtlinien im AMS“ verfasst.

2. REGELUNGSGEGENSTAND

Eingliederungsbeihilfe
Aktion „COME BACK“
Kurzbezeichnung: EB

3. REGELUNGSZIELE

3.1. REGELUNGSZIEL

Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe.

3.2. GLEICHSTELLUNGSZIEL

3.2.1. Erhöhung der Frauenbeschäftigung

Durch den Einsatz der Eingliederungsbeihilfe soll zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beigetragen werden.¹

3.2.2. Zugang von Frauen zu Berufen und Positionen erhöhen

Durch den gezielten Einsatz der Eingliederungsbeihilfe soll der Zugang von Frauen zu allen Berufen und Positionen erhöht werden.²

3.3. EFQM

Mit dieser Bundesrichtlinie wird den EFQM-Kriterien „Prozesse“ 5a und 5b Rechnung getragen.³

¹ siehe Erläuterungen 11.1.

² siehe Erläuterungen 11.2.

³ siehe Erläuterungen 11.3.

4. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

§ 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

5. ADRESSATEN/ADRESSATINNEN

Diese Bundesrichtlinie richtet sich an alle Landesgeschäftsführer/Landesgeschäftsführerinnen (Ermächtigungen) und an alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Arbeitsmarktservice, die mit Aufgaben der Arbeitsmarktförderung auf der Ebene der Landesgeschäftsstelle und der regionalen Geschäftsstelle des Service für Arbeitsuchende und Unternehmen (inkl. Budgetierung, Budgetverbuchung) betraut sind.

6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN

6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELE

6.1.1. Vermittlungsunterstützung

Integration von Langzeitarbeitslosen und von von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten durch Förderung der Beschäftigung.

6.1.2. Arbeitsbeschaffung

Verringerung des Arbeitsplatzdefizits durch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

6.2. FÖRDERUNGSGEGENSTAND UND ART DER FÖRDERUNG

Zuschuss zu den Lohnkosten

6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS

6.3.1. Langzeitarbeitslose

als langzeitarbeitslos⁴ gelten:

6.3.1.1. Personen unter 25 Jahre, die länger als 6 Monate arbeitslos vorgemerkt sind;

6.3.1.2. Personen ab 25 Jahre, die länger als 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind.

⁴ siehe Erläuterungen 11.4.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird durch Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung nicht unterbrochen.

Eine Eingliederungsbeihilfe kann für SÖB- oder GBP-Transitarbeitskräfte auch im Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis gewährt werden.

6.3.2. Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte

Als von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte gelten insbesondere vorgemerkte Arbeitslose

- 6.3.2.1. mit Betreuungspflichten, oder die nach Erfüllung von Betreuungspflichten in das Erwerbsleben einsteigen wollen (unter anderem Alleinerzieher/Alleinerzieherinnen);
- 6.3.2.2. mit physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen;⁵
- 6.3.2.3. mit sozialen Fehlanpassungen (Alkohol, Drogen, Haft, Maßnahmen der Jugendwohlfahrt usw.);
- 6.3.2.4. sonstige, wenn aufgrund längerer Vormerkzeit oder aufgrund mangelnder oder am Arbeitsmarkt nicht nachgefragter Qualifizierung und bereits fehlgeschlagener Vermittlungsversuche bei gegebener Arbeitsmarktlage mit einem Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit nach menschlichem Ermessen gerechnet werden muss;
- 6.3.2.5. wenn sie Absolventen/Absolventinnen schulgesetzlich oder hochschulgesetzlich geregelter Ausbildungen sind und wenn aufgrund mangelnder betrieblicher Praxis und der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes mit einem Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit nach menschlichem Ermessen gerechnet werden muss;
- 6.3.2.6. ab dem im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele definierten Alter (Ältere).

6.3.3. Ermächtigung

Die Landesdirektorien werden ermächtigt, eine Prioritätenreihung bezüglich des förderbaren Personenkreises im Einklang mit den jeweils geltenden Zielvorgaben der Bundesorganisation festzulegen.

6.3.4. Nicht förderbar sind

Personen, die dem geschäftsführenden Organ des Förderungswerbers/der Förderungswerberin angehören.⁶

⁵ Code „I, L, B, P und A“ am PST im Feld „Begünstigung“ und Erläuterungen 11.5.

⁶ siehe Erläuterungen 11.6.

6.4. FÖRDERBARE BESCHÄFTIGUNGSTRÄGER

Förderbare Beschäftigungsträger⁷ sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme:

- des Bundes⁸

AUSNAHME:

Für die Beschäftigung von A20-Personen können auch Bundesdienststellen gefördert werden.

- des Arbeitsmarktservice
- radikaler Vereine⁹
- politischer Parteien
- Clubs politischer Parteien

6.5. SONSTIGE FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN

6.5.1. Beratungs- und Betreuungsvereinbarung

Die Beihilfengewährung ist nur dann möglich, wenn sie vor Beginn der Beschäftigung

- zwischen der regionalen Geschäftsstelle und dem Förderungswerber/der Förderungswerberin (Arbeitgeber) bezüglich der zu fördernden Person im Hinblick auf die Höhe und die Dauer der Beihilfe vereinbart wurde

oder

- nach vorangehender Prüfung des Arbeitsmarktservice auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit.^{10/11}

6.5.2. Vermeidung von Mitnahmeeffekten

Die zu fördernde Person hatte nicht innerhalb von 2 Jahren vor Beginn des Förderzeitraumes beim selben Arbeitgeber¹² ein gefördertes Arbeitsverhältnis. In begründeten¹³ und dokumentierten¹⁴ Fällen kann von dieser Bestimmung abgewichen werden.

6.5.3. Ausmaß des geförderten Arbeitsverhältnisses

Für die Gewährung einer Eingliederungsbeihilfe muss ein Arbeitsverhältnis begründet werden, das mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfasst.

⁷ siehe Erläuterungen 11.7.

⁸ siehe Erläuterungen 11.8.

⁹ siehe Erläuterungen 11.9.

¹⁰ siehe Erläuterungen 11.10.

¹¹ siehe Erläuterungen 11.11.

¹² Beispielsweise feststellbar mit derselben Kennzahl Unternehmensregister (KUR).

¹³ siehe Erläuterungen 11.12.

¹⁴ Dokumentation am Förderungsfall in der Basis

AUSNAHME 1:

Für A20-Personen ist eine Vollzeitbeschäftigung anzustreben, wobei in begründeten Fällen (z.B. bei eingeschränkter Leistungsfähigkeit) eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 30 Wochenstunden möglich ist.

AUSNAHME 2:

Für Personen, für die im Perspektivenplan zur Reintegration ein Mindestmaß von 10 Wochenstunden empfohlen wurde, sind 10 Wochenstunden ausreichend, sofern ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet wird.

6.5.4. Einhaltung der lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften

6.5.4.1. Angemessene – wenn kein Kollektivvertrag anzuwenden ist – sonst mindestens kollektivvertragliche Entlohnung.

Die Angemessenheit der Entlohnung ist im Zweifelsfall anhand vergleichbarer Kollektivverträge oder Entlohnungsschemata zu bestimmen; subsidiär kann bei gemeinnützigen Einrichtungen auch der KV für Bedienstete des Arbeitsmarktservice herangezogen werden.

6.5.4.2. Die arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften sind einzuhalten.

6.5.4.3. Ein vollversicherungspflichtiges¹⁵ Arbeitsverhältnis ist zu begründen.

6.5.5. Befristete Arbeitsverhältnisse

Sollte ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet werden, ist dieses mindestens auf 4 Wochen zu vereinbaren.

AUSNAHME:

Dies gilt nicht für Arbeitseinsätze im Zuge von Naturkatastrophen und vergleichbaren Schadensereignissen.

6.5.6. Arbeitsverhältnisse bei Arbeitskräfteüberlassern

Arbeitskräfteüberlasser sind zu verpflichten, das erste Unternehmen, an das der einzustellende Arbeitnehmer/die einzustellende Arbeitnehmerin überlassen wird, bekanntzugeben.

6.6. HÖHE UND DAUER DER FÖRDERUNG

6.6.1. Höhe der Förderung

Die maximale Höhe der Förderung beträgt bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage¹⁶.

AUSNAHME:

Für überwiegend in öffentlichem Eigentum stehende Unternehmen oder Einrichtungen sowie

¹⁵ siehe Erläuterungen 11.13.

¹⁶ siehe Erläuterungen 11.14.

für gemeinnützige Unternehmen oder Einrichtungen beträgt die maximale Förderung bis zu 100% der Bemessungsgrundlage, wenn eine A20-Person beschäftigt wird.

6.6.2. Bemessungsgrundlage

Für die Bemessungsgrundlage wird das monatliche Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen, Mehrarbeits- und Überstundenentgelt, Aufwandsersätze und erfolgsabhängige Entgeltbestandteile)¹⁷ während des Förderungszeitraumes um einen Pauschalsatz von 50% für Nebenkosten erhöht.¹⁸

Bruttoentgelt	(ohne Sonderzahlungen, Arbeitgeberbeiträge, ...)
+ 50% Nebenkosten	(Pauschale für Nebenkosten)
= Bemessungsgrundlage	

Das für die Beihilfenberechnung herangezogene monatliche Bruttoentgelt im ersten voll entlohten Monat darf auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die jeweils gültige ASVG-Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten, ansonsten wird diese als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Bei teilweiser Kostenübernahme durch andere Kostenträger¹⁹ in Form eines Fixbetrages und/oder eines Prozentsatzes sind diese zunächst auf die Bemessungsgrundlage anzurechnen und vom verbleibenden Rest die Höhe der Beihilfe zu berechnen.

Diese Bestimmung ist nicht anzuwenden, wenn

- die Beteiligung anderer Kostenträger explizit als Ergänzungsförderung definiert ist und
- in Absprache mit dem Arbeitsmarktservice erfolgt und
- eine Überförderung über die Bemessungsgrundlage ausgeschlossen werden kann.

Bei Arbeitsplätzen in gemeinnützigen Einrichtungen, die ihre Mitgliedschaft bei einer bundes- und/oder landesweiten Vernetzungs- und Koordinationsstruktur (in der Regel arbeitsmarktpolitisch tätige Dachverbände²⁰) nachweisen, erhöht sich bei entsprechendem Ansuchen der für die Berechnung der Bemessungsgrundlage herangezogene Pauschalbetrag auf 51%. Diese Regelung betrifft nur jene Dachverbände, die von der Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice oder der jeweiligen Landesorganisation anerkannt werden.

6.6.3. Dauer der Förderung

Die Beihilfe kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal für die Dauer von drei

¹⁷ siehe Erläuterungen 11.15.

¹⁸ Bei All-In-Verträgen ist die Förderintensität entsprechend zu reduzieren. Siehe dazu Erläuterungen 11.15.2.

¹⁹ siehe Erläuterungen 11.16.

²⁰ siehe Erläuterungen 11.17.

Jahren gewährt werden.^{21/22}

6.6.4. Probephase

Während einer **maximal 3-monatigen** (bei Personen gemäß Punkt 6.3.2.2. **maximal 6-monatigen**) Probephase²³ kann die Beihilfe **bis zu 100%** der Bemessungsgrundlage betragen. Die besondere und höhere Förderung der Probephase ist aber nur so weit zulässig, als die Absicht des Arbeitgebers aufrecht ist, das konkrete Arbeitsverhältnis über die Probephase hinaus fortzusetzen, sofern sich die geförderte Person auf dem Arbeitsplatz bewährt.²⁴ Die 6-monatige Probephase für Personen gemäß 6.3.2.2. dient zur Klärung, ob eine Anerkennung nach dem BEinstG oder gemäß den Bestimmungen der einzelnen Landesbehindertengesetze möglich ist und für die Schaffung eines geschützten bzw. geförderten Arbeitsplatzes.

6.6.5. Ermächtigung

Die Landesdirektorien werden ermächtigt, innerhalb dieses betraglich und zeitlich definierten Rahmens

- eine prozentuelle Obergrenze für das Ausmaß der Beihilfe (siehe Punkt 6.6.1.) bzw.
- eine Obergrenze bezüglich der Dauer (siehe Punkt 6.6.3.)

festzulegen, oder diese Ermächtigung an die Regionalbeiräte weiterzugeben.

7. VERFAHREN

Die **Abwicklung** der Eingliederungsbeihilfe ist als vermittlungsunterstützende Maßnahme an die **regionalen Geschäftsstellen zu delegieren**.

Die Beihilfengewährung erfolgt auf der Grundlage von **Einzelbegehren**.

7.1. FÜR DIE EFFEKTIVITÄTSPRÜFUNG GELTEN FOLGENDE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Leiter/Leiterinnen der regionalen Geschäftsstellen (BTR-Zuständigkeit) haben im Falle

- einer Häufung²⁵ von Eingliederungsbeihilfen, die in der Folge zu keinem Arbeitsverhältnis führen und damit die Arbeitsmarktchancen nicht erhöhen;
- von wiederholten Verstößen gegen Fördervereinbarungen und -bedingungen;
- von Hinweisen auf eine anlassfallbezogene missbräuchliche Inanspruchnahme

²¹ siehe Erläuterungen 11.7.

²² siehe Erläuterungen 11.18.

²³ siehe Erläuterungen 11.19.

²⁴ siehe Erläuterungen 11.20.

²⁵ siehe Erläuterungen 11.21.

den Regionalbeirat zu informieren. Der Regionalbeirat hat das Recht, vor Verhängung eines Eingliederungsbeihilfenverbotes (EB-Verbot) angehört zu werden. Die Entscheidung über die Verhängung eines EB-Verbotes obliegt dem Leiter/der Leiterin der regionalen Geschäftsstelle.²⁶

Als maßgebliche Kriterien sind

- das Verhältnis der Anzahl der Beschäftigten zur Anzahl der EB-Förderungsfälle
- der Schweregrad der in der Person gelegenen Vermittlungseinschränkungen

und

- so weit bekannt, eine allfällige Substitution (Abbau von Arbeitskräften bei gleichzeitiger Aufnahme von geförderten Arbeitskräften)

in die Bewertung einzubeziehen.

Wurde über den Betrieb ein Vermittlungsverbot verhängt, ist keine EB zu gewähren. Im Falle eines AE-, AT- oder AQUA-Verbots bewirken diese nicht zwingend ein EB- und/oder LST-Verbot und umgekehrt.

Die Aufhebung eines EB-Verbotes erfolgt ebenfalls durch den Leiter/die Leiterin der regionalen Geschäftsstelle. Mindestens ist im Anlassfall (ein neues Begehren wird gestellt) bei Unternehmen, für die vor mehr als 3 Jahren ein EB-Verbot verhängt wurde, zu prüfen, ob dieses aufgehoben werden könnte. Der Regionalbeirat hat das Recht, vor Aufhebung eines EB-Verbotes angehört zu werden.

Auf Anfrage des Regionalbeirates oder des Landesdirektoriums hat die regionale Geschäftsstelle bzw. die Landesgeschäftsstelle über das Ergebnis

- des begleitenden Monitorings²⁷

und/oder

- der Effektivitätsprüfung²⁸

zu berichten.

7.2. BEGEHREINBRINGUNG

Die Begehrenseinbringung hat nach Möglichkeit vor Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Anlässlich der Kontaktnahme und der Vereinbarung der Förderungsbedingungen (siehe Punkt 6.5.1.) kann auch eine spätere Begehrenseinbringung vereinbart werden, die ohne triftigen Grund jedoch nicht länger als 21 Kalendertage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegen soll.

Bei Nicht-Einlangen des Begehrens innerhalb der vereinbarten Rückgabefrist ist keine Beihilfe zu gewähren.

7.3. BEGEHRENSBEARBEITUNG

Wenn der Verdacht auf Radikalität eines Vereins besteht, ist das Begehren zur Prüfung der

²⁶ siehe Punkt 10. Die Erfahrungen der RGS-Leiter/RGS-Leiterinnen sollen in die Erfahrungsberichte einfließen.

²⁷ siehe EB-Monitoring-Berichte im DWH

²⁸ siehe EB-Prüfliste im DWH

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 mittelfristigen Vorhaben) an die Landesgeschäftsstelle zu schicken.²⁹

7.4. BEIHILFENBERECHNUNG³⁰

Monatliches Bruttoentgelt
plus 50% (bzw. 51%)³¹ Nebenkosten
multipliziert mit der Anzahl der Monate des Förderungszeitraumes
davon maximal 66,7%

7.5. BEGEHRENTSCHEIDUNG

Die Entscheidung über eingebrachte Beihilfenbegehren ist dem Förderungswerber/der Förderungswerberin **ehestmöglich** in Form einer schriftlichen Mitteilung zur Kenntnis zu bringen. Gleichzeitig ist die geförderte Person schriftlich zu informieren, dass das Arbeitsmarktservice für dieses Arbeitsverhältnis beim Unternehmen XY für den Zeitraum von - bis eine Eingliederungsbeihilfe gewährt.³²

Ablehnungen bedürfen einer inhaltlichen Begründung.

Die Beihilfenbegehren sind durch das Arbeitsmarktservice der für die geförderte Person zuständigen **Wohnsitz-Geschäftsstelle** (PST-RGS) zu bearbeiten und im Wirkungsbereich der regionalen Geschäftsstelle zu entscheiden/zu genehmigen.

Ob ein Arbeitsverhältnis begründet wurde, ist vor der Genehmigung mittels Abfrage beim Hauptverband zu verifizieren.

Ab einer Gesamtbeihilfenhöhe von EUR 36.336,- ist eine Genehmigung im 6-Augen-Prinzip erforderlich (diese Betragsgrenze wird EDV-unterstützt). Sofern die Landesgeschäftsordnungen eine Genehmigung durch die Landesgeschäftsstelle erfordern, hat die Genehmigung durch die Landesgeschäftsstelle zu erfolgen.

Die Genehmigung der Entscheidung hat bis zu 4 Wochen nach Einbringung des Begehrens zu erfolgen. Sollte diese Frist nicht eingehalten werden können, ist der Grund für die Nichteinhaltung am Förderfall zu dokumentieren.

Wurde das Begehren über das eAMS-Konto für Unternehmen eingebracht, ist das Serviceversprechen gemäß der Bundesrichtlinie zur „Vergabe und Verwendung des eAMS-

²⁹ siehe Erläuterungen 11.9.

³⁰ siehe Erläuterungen 11.22.

³¹ siehe Punkt 6.6.2. und Erläuterungen 11.17.

³² Wird in BAS IF mit der Mitteilung generiert.

Kontos für Unternehmen“ einzuhalten.

7.6. BEIHILFENAUSZAHLUNG

Die Auszahlungen können monatlich, vierteljährlich, halbjährlich, jährlich oder einmalig (Auszahlungszeitraum) auf ein Konto bei einem Geldinstitut im Nachhinein erfolgen. Die Auszahlung des letzten Teilbetrages ist erst nach Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung möglich.

Im Falle einer Insolvenz (ggf. unter zu Hilfenahme von www.edikte.justiz.gv.at) ist der Förderungsfall mit „BE“ (Tagesdatum) vorsorglich einzustellen, da in diesem Fall auch keine Gehälter vom Arbeitgeber mehr ausbezahlt werden. Die Entscheidung der Gläubigerversammlung oder des Masseverwalters ist abzuwarten, eine „BA“ ist gegebenenfalls durchzuführen.

Solange für die geförderte Person die gesetzlichen Vorschriften eingehalten wurden, ist keine Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung (zu diesem Zeitpunkt) durchzuführen und nach Förderende im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung auch nicht rückzufordern.

Wenn die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen für die geförderte Person nicht eingehalten wurden, ist sofort eine Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung durchzuführen und ggf. rückzufordern.

7.7. BETREUUNGS- UND ERINNERUNGSSCHREIBEN

Durch die EDV (zentral über Großrechner) wird einmal pro Monat 31 Tage vor Ablauf des Förderungszeitraumes automatisch ein Erinnerungsschreiben an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit einer Fristsetzung von 6 Wochen nach Ablauf des Förderungszeitraumes übermittelt.

Kurz vor Ende des Förderungszeitraumes kann händisch ein Betreuungsschreiben an die geförderte Person übermittelt werden, um abzuklären, ob eine weitere Betreuung durch das Arbeitsmarktservice benötigt wird.

7.8. PRÜFUNG DER WIDMUNGSGEMÄßEN VERWENDUNG³³

Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung erfolgt nach Ende des Förderungszeitraumes oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses durch Vorlage des Lohnkontos (Kopie oder EDV-Ausdruck). Das Bruttoentgelt des Lohnkontos ist mit jenem am Begehren zu vergleichen, und der niedrigere Betrag ist für die Abrechnung heranzuziehen.

Der Beihilfenbetrag darf 66,7% der Bemessungsgrundlage (= Bruttoentgelt + 50% bzw. 51% Pauschale für Nebenkosten) nicht überschreiten (Ausnahme: bei Vereinbarung einer

³³ siehe Erläuterungen 11.23.

Probephase).

Die Abrechnungsunterlagen sind spätestens 6 Wochen nach Ende des Förderungszeitraumes oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses beizubringen. Werden binnen dieser Frist keine Unterlagen vorgelegt, ist ein Urgenzschreiben mit einer weiteren Frist von 6 Wochen an den Förderungswerber/die Förderungswerberin zu übermitteln. Werden auch innerhalb dieser Nachfrist keine Abrechnungsunterlagen vorgelegt, gilt der Anspruch auf den zuerkannten Beihilfenrahmenbetrag als verwirkt. Bereits ausbezahlte Beihilfenbeträge sind rückzufordern.

Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung hat bis zu 16 Wochen nach Ende des Förderungszeitraumes/vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Sollte diese Frist nicht eingehalten werden können, ist der Grund für die Nicht-Einhaltung am Förderfall zu dokumentieren.

7.9. BEIHILFENREGELUNG BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Die Beihilfe ist einzustellen und aliquot abzurechnen.

7.10. BUDGETÄRE VERBUCHUNG UND STATISTISCHE ERFASSUNG

7.10.1. Budgetäre Verbuchung

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

7.10.2. Statistische Erfassung

Die statistischen Auswertungen zur Eingliederungsbeihilfe generieren sich aus dem Beihilfenadministrationssystem Individualförderungen und sind im Data Warehouse abrufbar.

7.11. EDV-EINTRAGUNGEN

7.11.1. Beihilfenadministrationssystem Individualförderungen (BAS IF)

- 7.11.1.1. Das BAS IF ist einzusetzen, d.h. alle Eingliederungsbeihilfen sind mittels dieser Applikation abzuwickeln.
- 7.11.1.2. Die arbeitsmarktpolitische Beurteilung ist im Fenster „Begehrensfall Basis“ in der Group-box „Maßnahmenbegründung“ einzutragen (wird automatisch in den PST- und BTR-Text generiert).

7.11.1.3. Im Fenster „Geförderte Person“ im Feld „Berufsart“ ist der Berufs-Sechssteller der aktuell geförderten Beschäftigung einzutragen.

7.11.1.4. Die Bundesgeschäftsstelle kann für das gesamte Bundesgebiet bzw. jede Landesgeschäftsstelle kann für ihr Bundesland Sonderprogramme für die Eingliederungsbeihilfe festlegen. Diese Sonderprogramme sind:

- * zur Aufnahme in die EDV an die Bundesgeschäftsstelle Abteilung Förderungen und
- * zur entsprechenden Codierung zum jeweiligen Förderungsfall an die RGSen zu kommunizieren.

Wenn BGS oder LGS Sonderprogramme festlegen, sind passenden Förderungsfällen auf „Ansicht | Sonderprogramm“ oder auf der Schaltfläche „SP“ die entsprechenden Codes zuzuordnen. Einem Förderungsfall können bis zu 3 BGS-Codes und 2 LGS-Codes zugeordnet werden. Mittels DWH und der „Förderungsfall Feldersuche“ können diese Daten abgefragt werden.³⁴

7.11.1.5. Unter bestimmten Umständen wird bei Reaktivierung oder Änderung des PST während des Förderungszeitraumes eine Kommbbox-Meldung generiert. In diesen Fällen ist eine Abfrage beim Hauptverband durchzuführen und zu prüfen, ob eine vorsorgliche BE (Bezugseinstellung) zu veranlassen ist, und der Förderungsfall ist auf Wiedervorlage (Tagesdatum plus 6 Wochen) zu nehmen. Ist die geförderte Person laut Hauptverband nicht mehr bei diesem Unternehmen gemeldet, ist ein angepasstes Erinnerungsschreiben an das Unternehmen zu schicken.

Bitte beachten Sie, dass Sie sich mit Ihrem Begehren verpflichtet haben, bis spätestens ~~6 Wochen nach Ende des Förderungszeitraumes~~ (spätestens jedoch 6 Wochen nach vorzeitigem Ende des Arbeitsverhältnisses) beim Arbeitsmarktservice folgende Unterlage vorzulegen:

- ❖ Lohnkonto für den gesamten Förderungszeitraum (in Kopie)

Bitte senden Sie diese bis spätestens 16. März 2017 an das Arbeitsmarktservice Bregenz oder bringen Sie diese persönlich vorbei. Dieser Termin gilt als verbindlich. Sollten Sie ihn nicht einhalten, sind wir leider gezwungen, die Beihilfenauszahlung einzustellen und allfällige bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge können rückgefordert werden.

Erinnerungsschreiben mit gekennzeichneten Passagen, die anzupassen sind (Rotschrift)

7.11.1.6. Der (teilweise) Eingang einer Rückforderung bzw. die Abschreibung einer Rückforderung ist im BAS IF zu dokumentieren.

7.11.1.7. Das Ergebnis der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung ist im BAS IF beim entsprechenden Förderungsfall zu dokumentieren, um den Förderungsfall EDV-mäßig korrekt abzuschließen.

7.11.1.8. Es reicht für negative Entscheidungen das 2-Augen-Prinzip. Mittels

³⁴ Für Förderungsfälle im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000 ist im Zuge/vor der Entscheidung das Sonderprogramm A20 zu vergeben. Dadurch wird die korrekte budgetäre Verbuchung sichergestellt.

Zufallsgenerator sind jedoch Förderungsfälle für ein 4-Augen-Prinzip vorgesehen.

7.11.2. PST

Die Group-box „STATUS“ im Fenster „Personenstamm“ ist entsprechend der Bundesrichtlinie „Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV“ zu codieren.

7.11.3. eAMS-Konto für Unternehmen

Die Geschäftsfunktion „Begehren zurückweisen“ ist nur dann zu verwenden, wenn es bereits ein gleiches Begehren auf Papier gibt (Förderungswerber/ Förderungswerberin schickt auf beiden Kanälen dasselbe Begehren) oder es sich um einen offensichtlichen Testfall handelt oder das Unternehmen für eine Person ansucht, die nicht beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt ist. In allen anderen Fällen ist ein Förderungsfall anzulegen und mittels BAS IF zu administrieren.

8. NACHWEISE

8.1. ZUM ZEITPUNKT DER PRÜFUNG DER WIDMUNGSGEMÄßEN VERWENDUNG

- Lohnkonto

8.2. FORMULARE UND SCHREIBEN AUS DER EDV

- Begehren (AMF-01EB)
- negative Mitteilung (AMF-10)
- positive Mitteilung (AMF-17)
In eine frei textierte positive Mitteilung ist jedenfalls aufzunehmen:
 - * Höhe der Gesamtbeihilfe
 - * Förderungszeitraum
 - * Auszahlungsmodalitäten (wann, nach Vorlage welcher Unterlagen)
 - * Name und SV-Nummer der geförderten Person
 - * Im Namen und auf Rechnung des Bundes
- Verpflichtungserklärung (AMF-27)
- Informationsschreiben an die geförderte Person (AMF-39)
- Erinnerungsschreiben (AMF-03)
- Betreuungsschreiben (AMF-21)
- AK Kontaktierungsschreiben (AMF-13)
- AK Urgenzschreiben (AMF-14)
- Urgenzschreiben (AMF-25)
- Abrechnungsmitteilung (AMF-19)

- Einstellungsmitteilung (AMF-18)
- Auszahlungsinformationsänderung (AMF-12)

9. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN

Diese Bundesrichtlinie tritt mit 1. Juli 2017 in Kraft und ersetzt AMF/6-2017 (GZ BGS/AMF/0722/9977/2017).

10. BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, einen Erfahrungsbericht im 3 Jahres-Rhythmus an die Bundesgeschäftsstelle/ Abteilung Förderungen bis spätestens 30. September 2020 (**auch oder nur per E-Mail**) zu übermitteln. Die BGS-Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen binnen 3 Monaten auszuwerten und dem Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich zur Festlegung des weiteren Prozederes (Rückmeldung an Landesorganisation) vorzulegen.

In diesem Bericht sind auch die Erfahrungen der RGS-Leiter/RGS-Leiterinnen bezüglich der Effektivitätsprüfung (siehe Punkt 7.1) anzuführen.

Bei Änderungswünschen seitens der Landesorganisationen ist folgendes zu beachten:

1. Jeder Wunsch ist mit einer Priorität zu versehen
 - 1 = unerlässlich
 - 2 = wichtig
 - 3 = wünschenswert
2. Bei jedem Wunsch ist anzuführen, wie viele Förderungsfälle von einer derartigen Änderung betroffen wären.
3. Falls die Änderungswünsche budgetwirksam sind, ist anzuführen, um welchen Betrag sich das Gesamtvolumen der Eingliederungsbeihilfe erhöhen bzw. verringern wird.
4. Bei jedem Wunsch ist ein Vorschlag in welche Richtung die Änderung gewünscht ist, anzuführen.
5. Bei aus Sicht der Berater/Beraterinnen „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).

11. ERLÄUTERUNGEN

11.1. ZU PUNKT 3.2.1. GLEICHSTELLUNGSZIEL

Frauen tragen aufgrund einseitiger (Berufs-) Ausbildung, auf dem Arbeitsmarkt oft nicht mehr verwertbarer Qualifikation oder längerer Abwesenheit aus dem Berufsleben wegen Kinderbetreuungspflichten ein erhöhtes Risiko, langzeitarbeitslos zu werden bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht zu sein.

Die Eingliederungsbeihilfe soll daher gezielt zur Förderung von Frauen und Wiedereinsteigerinnen angewendet werden, um ihnen die gleichen Beschäftigungschancen und Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

Als Wiedereinsteigerinnen gelten Personen, die nach einem Kindergeldbezug wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen und seither weniger als 366 Tage Beschäftigung aufweisen. Wiedereinsteigerinnen sind mit dem Vormerkstatus AL, AS, SC förderbar. Der allfällige Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ist nicht relevant.

11.2. ZU PUNKT 3.2.2. GLEICHSTELLUNGSZIEL

Die Erwerbssituation von Frauen ist von einer anhaltenden Segmentierung des Arbeitsmarktes geprägt. Die Festlegung auf eine einseitige (Berufs-) Ausbildung, die Konzentration der Beschäftigung auf wenige Branchen und Berufe, geringere Aufstiegschancen und oftmals Einsatz unter dem beruflichen Ausbildungsniveau wie auch Vorurteile seitens der Betriebe gegenüber der Einstellung von Frauen oder die Schaffung „typisch weiblicher bzw. männlicher Arbeitsplätze“ verschlechtern die Arbeitsmarktchancen von Frauen.

Die Eingliederungsbeihilfe soll daher gezielt zur Förderung des Zugangs von Frauen zu allen Berufsbereichen und Positionen eingesetzt werden, um ihnen die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen (Abbau des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes – horizontale Segregation).

11.3. ZU PUNKT 3.3. EFQM

5a) Prozesse systematisch gestalten, managen und im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen aller Interessenspartner laufend verbessern.

5b) Produkte und Dienstleistungen anhand der Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden/Kundinnen entwerfen, entwickeln, herstellen, liefern und warten.

11.4. ZU PUNKT 6.3.1. PST-STATUS

Es ist möglich, gleich im Anschluss an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung, d.h. aus dem Status „SC“, eine Eingliederungsbeihilfe zu gewähren, wenn in Summe die jeweils nötige Vormerkzeit erreicht wird (Beispiel: Person unter 25 Jahre, 4 Monate arbeitslos vorgemerkt,

nach 2 Monaten Maßnahme der Arbeitsmarktausbildung förderbar).

11.5. ZU PUNKT 6.3.2.2. PHYSISCHE, PSYCHISCHE UND GEISTIGE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Dazu zählt auch der Personenkreis (i. B. gesundheitlich beeinträchtigte AS, AL nach medizinischer und/oder beruflicher REHA, AL nach gesundheitsbedingter Um- bzw. Höherqualifizierung, AL mit Beschäftigungsaufnahme auf Grund eines Integrationsplans (arbeitsfähig im Zuge Gesundheitsstraße, nach negativem Bescheid PVA)).

11.6. ZU PUNKT 6.3.4. GESCHÄFTSFÜHRENDES ORGAN

Personen, die dem geschäftsführenden Organ des Förderungswerbers/der Förderungswerberin (Arbeitgeber) angehören, sind beispielsweise:

- * Vorstand bei Vereinen
- * Vorstand bei Aktiengesellschaften
- * handelsrechtlicher Geschäftsführer/handelsrechtliche Geschäftsführerin
- * Komplementäre bei KG

Gewerberechtliche Geschäftsführer/gewerberechtliche Geschäftsführerinnen sind förderbar, sofern sie nicht gleichzeitig einem zur Geschäftsführung befugten Organ angehören.

11.7. ZU PUNKT 6.4. UND PUNKT 6.6.3. BETRIEBSÜBERGÄNGE

Bei Betriebsübergang läuft eine bereits vereinbarte Förderung ohne neuerliche Begehrensstellung weiter.

Bei technischem Abklärungsbedarf (z.B. BTR-Ruhendstellung, KUR) ist die Bundesgeschäftsstelle Abteilung Service für Unternehmen (c.steiner@ams.at) zu kontaktieren.

11.8. ZU PUNKT 6.4. BUND

Unter Bund sind „reine“ Bundesdienststellen (z.B. Bundesministerien, Bundesschulen) zu verstehen. Teilrechtsfähige und ausgegliederte Unternehmungen mit eigener Rechtspersönlichkeit sind von einer Förderung nicht ausgenommen, sofern in deren Ausgliederungsrichtlinien nicht andere Regelungen getroffen werden. Im Zuge der Begehrensstellung wird durch den Beschäftigungsträger bestätigt, dass eine Förderung durch Bundesmittel in den Ausgliederungsrichtlinien nicht ausgeschlossen ist.

11.9. ZU PUNKT 6.4. UND 7.3. RADIKALE VEREINE

Radikale Vereine sind solche, deren Zielsetzungen 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.

Da für die Eingliederungsbeihilfe bezüglich der Prüfung der Förderbarkeit von gemeinnützigen Beschäftigungsträgern nur mehr die Prüfung bezüglich radikaler Vereine relevant ist, kann die Prüfung der Gemeinnützigkeit entfallen.

11.10. ZU PUNKT 6.5.1. BERATUNGS- UND BETREUUNGSVEREINBARUNG

Bei einer Begehrensstellung über das eAMS-Konto oder einer Beihilfenanbahnung durch das Sozialministeriumservice oder Sozialministeriumservice-Arbeitsassistenten/Arbeitsassistentinnen reicht die Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit aus, sofern alle Förderungsvoraussetzungen zutreffen und eine Vermittlung ohne Beihilfengewährung in absehbarer Zeit nicht realistisch erscheint und es bedarf keiner Kontaktnahme seitens des Förderungswerbers/der Förderungswerberin.

11.11. ZU PUNKT 6.5.1. ABGRENZUNG ZU ANDEREN BEIHILFEN

Ein vorgeschaltetes Training (Aus- und Weiterbildungsbeihilfen, vormals Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität) beim selben Arbeitgeber ist möglich.

Beihilfen für einen anderen Förderungsgegenstand (z.B. Kinderbetreuungsbeihilfe, Entfernungsbeihilfe, Beihilfe zu den Kurskosten, Beihilfe zu den Kursnebenkosten, Arbeitsassistentenz) können im Bedarfsfall gleichzeitig gewährt werden.

Die gleichzeitige Gewährung einer Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) ist ausgeschlossen.

11.12. ZU PUNKT 6.5.2. BEGRÜNDETE FÄLLE

Begründete Fälle liegen beispielsweise vor, wenn

11.12.1. Übersiedlung

die zu fördernde Person übersiedelt ist und nur mittels Eingliederungsbeihilfe in einer anderen Filiale ein Arbeitsverhältnis antreten könnte

11.12.2. Gesundheitliche Einschränkungen

die zu fördernde Person gesundheitliche Einschränkungen hat.

11.13. ZU PUNKT 6.5.4.3. VOLLVERSICHERUNGSPFLICHTIGES ARBEITSVERHÄLTNIS

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.

11.14. ZU PUNKT 6.6.1. BEMESSUNGSGRUNDLAGE

Die Bemessungsgrundlage wurde deshalb eingeführt, um Arbeitgebern zu signalisieren, dass das Arbeitsmarktservice auch Teile der Nebenkosten mitfinanziert.

11.15. ZU PUNKT 6.6.2. VERMINDERUNG DES BRUTTOENTGELTES

Das Bruttoentgelt ist um folgende Entgeltbestandteile (sofern vorhanden) zu vermindern:

11.15.1. 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.

11.15.2. 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.

11.15.3. 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. Fahrtkostensätze für Fahrten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die durch den Verkehrsabsatzbetrag gemäß § 33 Abs 5 Z 1 EStG abgegolten werden).

11.15.4. 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.

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.

Nicht zu kürzen ist das Bruttoentgelt um solche Entgeltbestandteile, die als Abgeltung für Arbeiten, die unter besonderen Bedingungen geleistet werden, bezahlt werden (z.B. Akkordlohn, Bildschirmzulage, Höhenzulage, Schichtzulage). Ebenso zu keiner Kürzung führen Sozialzulagen (z.B. Kinderzulage, Familienzulage).

11.16. ZU PUNKT 6.6.2. ANDERER KOSTENTRÄGER

Im BAS IF ist die Beteiligung anderer Kostenträger vor der Genehmigung möglich. Sowohl das AMS als auch der andere Kostenträger zahlen ihren Anteil an den Förderungswerber/die Förderungswerberin.

11.17. ZU PUNKT 6.6.2. UND 7.4. ANERKANNTES DACHVERBÄNDE

Seitens der Bundesorganisation wurden folgende arbeitsmarktpolitisch tätige Dachverbände anerkannt:

arbeit plus – Soziale Unternehmen
Österreich (arbeit plus)
Herklotzgasse 21/3
1150 Wien

Bundesdachverband Österreichischer
elternverwalteter Kindergruppen (BÖE)
Neustiftgasse 119/61070 Wien

ASB-Schuldnerberatung Ges.m.b.H.
Bockgasse 2b
4020 Linz

„Promente Austria“
Österreichischer Dachverband
der Vereine und Gesellschaften
für psychische und soziale Gesundheit
Austrian Federation for mental health
Johann-Konrad-Vogel-Straße 13
4020 Linz

Netzwerk österreichischer Frauen- und
Mädchenberatungsstellen
Stumpergasse 41-43/II/R3
1060 Wien

Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ)
Verband der österreichischen Sozial- und
Gesundheitsunternehmen
Apollogasse 4/8
1070 Wien

11.18. ZU PUNKT 6.6.3. KEINE BEHALTEFRIST

Aufgrund der starken Flexibilisierung der Beihilfe bezüglich Höhe und Dauer ist keine Behaltefrist (Beschäftigungsverpflichtung) mehr möglich, d.h. die Förderungshöhe und Förderungsdauer sind entsprechend zu vereinbaren.

11.19. ZU PUNKT 6.6.4. PROBEPHASE

Die Probephase gemäß 6.6.4. entspricht nicht dem arbeitsrechtlichen Begriff der Probezeit, sondern gibt dem Arbeitsmarktservice die Möglichkeit, bei besonders schwierigen Vermittlungssituationen mit dem Arbeitgeber eine höhere Beihilfe zu vereinbaren. Eine allfällige Förderung über die Probephase hinaus ist bereits im Zuge der Beratungs- und Betreuungsvereinbarung zu vereinbaren (Beihilfenverlängerungen sind nicht vorgesehen) und kann bis zur maximalen Höhe der Förderung gewährt werden.

11.20. ZU PUNKT 6.6.4. PROBEPHASE

Diese Regelung wurde auf besonderen Wunsch der ArbeitnehmerInnenorganisationen in die Bundesrichtlinie aufgenommen. Förderaktionen, bei denen Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf die großzügigere Förderung der Probephase begründet werden, obwohl von vorne herein feststeht, dass allenfalls nur ein kleiner Teil der geförderten Personen über die Probephase hinaus beschäftigt wird, sollen dadurch verhindert werden.

11.21. ZU PUNKT 7.1. VERFAHREN ZUR EFFEKTIVITÄTSPRÜFUNG

Zur Erleichterung der Überprüfung der Effektivität von Eingliederungsbeihilfen werden im DWH Reports in Form einer EB-Prüfliste zur Verfügung gestellt. Diese Überprüfung ist jährlich mit dem Datenbestand Ende März bis längstens 30. Juni durchzuführen.

Bei Hinweisen auf eine missbräuchliche Inanspruchnahme ist die Effektivitätsprüfung anlassfallbezogen durchzuführen.

Es sind jedenfalls alle BTR mit

- mindestens 3 Eingliederungsbeihilfen im letzten Kalenderjahr,
- einer jeweiligen Dauer länger als 30 Tage
- und einem Arbeitsmarkterfolg von 0% bis inklusive 40%

zu prüfen.

Das EB-Prüfergebnis ist unter Bezugnahme auf die oben genannten Kriterien am BTR als Text mit Textart „X“ und dem Betreff „EB Prüfergebnis“ zu dokumentieren.

Für die Prüfung des jeweiligen BTR ist – auch bei einem verbundenen Dach-BTR – die BTR-RGS zuständig. Im Falle eines Verbotes ist eine vorangehende Abstimmung mit der Dach-BTR-Betreuung (KAM) zwecks Koordinierung von tangierten BTR-RGS vorzunehmen.

Im Falle einer Verhängung eines EB-Verbotes, ist im BTR im Fenster „Basis“ im Feld „Anmerkung“ der Deskriptor *EB VERBOT* einzutragen und in der Group-box „AMF“ ist unter Förderverbot ein „J“ einzugeben, sowie im BTR-Text unter Textart „X“ der Betreff „Verhängung Förderverbot (ggf. EB anfügen)“ und eine Begründung festzuhalten.

Im Falle einer Aufhebung des EB-Verbotes ist im BTR im Fenster „Basis“ im Feld „Anmerkung“ der Deskriptor *EB VERBOT* zu löschen und in der Group-box „AMF“ ist unter Förderverbot ein „N“ einzugeben sowie im BTR-Text unter Textart „X“ der Betreff „Aufhebung Förderverbot (ggf. EB anfügen)“ und eine Begründung festzuhalten.

11.22. ZU PUNKT 7.4. BERECHNUNGSBEISPIELE**Beispiel 1 ohne Probephase:**

Annahmen: Bruttoentgelt: € 1.250,-
Förderungsdauer: 14. März 2018 bis 30. September 2018
(= März ¹⁸/₃₀ + 6 Monate)
66,7% der Bemessungsgrundlage als Förderungshöhe zwischen
Förderungswerber/Förderungswerberin und Arbeitsmarktservice vereinbart.

Bruttoentgelt	1.250,-
50% Nebenkosten	<u>625,-</u>
Bemessungsgrundlage	1.875,-
davon 66,7%	1.250,625 monatliche Förderungshöhe

für März (¹⁸/₃₀) +
6 Monate: 8.254,13 = Förderungshöhe
(monatliche Förderungshöhe (1.250,625 dividiert durch 30 =
41,6875) mal Tage (18) = (750,375) plus monatliche
Förderungshöhe (1.250,625) mal Monate (6) = 7.503,75 =
8.254,125)

Der Förderungswerber/die Förderungswerberin erhält demnach € 8.254,13.

Beispiel 2 mit Probephase:

Annahmen: Bruttoentgelt: € 1.000,-
Förderungsdauer: 15. April 2018 bis 10. Oktober 2018
(= April $\frac{16}{30}$ + 5 Monate + Oktober $\frac{10}{30}$)
Probephase für 3 Monate 100% danach 50% der Bemessungsgrundlage als
Förderungshöhe zwischen Förderungswerber/Förderungswerberin und
Arbeitsmarktservice vereinbart.

Bruttoentgelt	1.000,-
50% Nebenkosten	<u>500,-</u>
Bemessungsgrundlage	1.500,-

davon Probephase 100% der Bemessungsgrundlage:

für 3 Monate	4.500,- = Förderungshöhe für Probephase (monatliche Förderungshöhe (1.500) mal Monate der Probephase (3) = 4.500)
--------------	---

danach 50% der Bemessungsgrundlage:

für $\frac{26}{30}$ + 2 Monate:	2.150,- = Förderungshöhe nach der Probephase (monatliche Förderungshöhe (750) dividiert durch 30 (= 25) mal Tage (26) = (650) plus monatliche Förderungshöhe (750) mal Monate (2) = 1.500 = 2.150)
------------------------------------	---

Probephase	4.500,-
danach	<u>2.150,-</u>
	6.650,-

Der Förderungswerber/die Förderungswerberin erhält demnach € 6.650,-.

11.23. ZU PUNKT 7.8. ABRECHNUNGSBEISPIELE**Beispiel 1 ohne Probephase:**

Annahmen: Bruttoentgelt am Begehren: € 2.500,-
Bruttoentgelt auf dem Lohnkonto: € 2.150,-
Förderungsdauer (keine Weiterbeschäftigung gegeben)
17. Februar 2018 bis 11. Oktober 2018
(= Februar $\frac{12}{30}$ + 7 Monate + Oktober $\frac{11}{30}$)
50% der Bemessungsgrundlage als Förderungshöhe zwischen
Förderungswerber/Förderungswerberin und Arbeitsmarktservice vereinbart.

Bruttoentgelt lt. Lohnkonto

monatlich:	2.150,-/für Februar 860,- und für Oktober 788,33
50% Nebenkosten	<u>1.075,-</u>
Bemessungsgrundlage	3.225,-
davon 50%	1.612,5 monatliche Förderungshöhe

für Februar $\frac{12}{30}$ +

7 Monate +

Oktober $\frac{11}{30}$:

12.523,75 Förderungshöhe

(monatliche Förderungshöhe (1.612,5 dividiert durch 30 = 53,75)

mal Tage (12) = (645) plus monatliche Förderungshöhe (1.612,5)

mal Monate (7) = (11.287,5) plus monatliche Förderungshöhe

(1.612,5 dividiert durch 30 = 53,75) mal Tage (11) = (591,25) =

12.523,75)

Der Förderungswerber/die Förderungswerberin erhält demnach € 12.523,75.

Beispiel 2 mit Probephase:

Annahmen: Bruttoentgelt am Begehren: € 2.500,-
Bruttoentgelt auf dem Lohnkonto: € 2.150,-
Förderungsdauer (Weiterbeschäftigung gegeben):
17. Februar 2018 bis 11. Oktober 2018
(=Februar $^{12}/_{30}$ + 7 Monate + Oktober $^{11}/_{30}$)
Probephase für 3 Monate 100% danach 50% der Bemessungsgrundlage als
Förderungshöhe zwischen Förderungswerber/Förderungswerberin und
Arbeitsmarktservice vereinbart.

Bruttoentgelt lt. Lohnkonto

monatlich: 2.150,-/für Februar 860,- und für Oktober 2.150,-

50% Nebenkosten 1.075,-

Bemessungsgrundlage 3.225,-

davon Probephase 100% der Bemessungsgrundlage:

für 3 Monate 9.675,- = Förderungshöhe für Probephase
(monatliche Förderungshöhe (3.225) mal Monate der
Probephase (3) = 9.675

danach 50% der Bemessungsgrundlage:

für $^{23}/_{30}+$

4 Monate: 7.686,25 = Förderungshöhe nach der Probephase
(monatliche Förderungshöhe (1.612,5) dividiert durch 30 (= 53,75) mal Tage (23) = 1236,25 plus monatliche
Förderungshöhe (1.612,50) mal Monate (4) = 6.450 = 7.686,25)

Probephase 9.675,-

danach 7.686,25

17.361,25

Der Förderungswerber/die Förderungswerberin erhält demnach € 17.361,25.

11.24. ZU PUNKT 13. SELBSTHILFEPOTENZIAL

Die Beihilfe soll weiters das Selbsthilfepotenzial von Personen, die dem förderbaren Personenkreis zuzuzählen sind, erhöhen, indem diese bei Vorstellungsgesprächen den potenziellen Arbeitgeber aktiv über die Beihilfe informieren können. Es wird empfohlen, dem/der Arbeitslosen am Produktblatt zu bestätigen, dass er/sie dem förderbaren Personenkreis angehört.

12. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

A20-Personen	Langzeitbeschäftigungslose über 50
Abs	Absatz
AE	Arbeitserprobung
AL	Arbeitslose Personen
AMF	Arbeitsmarktförderungen
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
AS	Arbeitsuchende Personen
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AT	Arbeitstraining
AZG	Arbeitszeitgesetz
BA	Bezugseinstellungsaufhebung
BAS IF	Beihilfenadministrationssystem Individualförderungen
BE	Bezugseinstellung
BEinstG	Behinderten Einstellungsgesetz
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BTR	Betriebsdatensatz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DWH	Data Warehouse
eAMS	elektronisches Konto für Personen und Unternehmen
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EB	Eingliederungsbeihilfe
EB VERBOT	Verbot zur Vergabe einer Eingliederungsbeihilfe
EFQM	European Foundation for Quality Management
EPU	Ein-Personen-Unternehmen
EStG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera/und so weiter
GBP	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt
ggf.	gegebenenfalls
GZ	Geschäftszahl

i. B.	im Besonderen
iSv	im Sinne von
KAM	Key Account Management
KG	Kommanditgesellschaft
KUR	Kennziffer des Unternehmensregisters
KV	Kollektivvertrag
LGS	Landesgeschäftsstelle
LST	Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen
PST	Personenstammdaten
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
REHA	Rehabilitation
RGS	Regionale Geschäftsstelle
SAP	Buchhaltungssystem
SC	TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
SP	Sonderprogramm
SV	Sozialversicherung
usw.	und so weiter
z.B.	zum Beispiel
Z	Ziffer

13. ANHANG

- Infoblätter (bitte um Anpassung an die bundeslandspezifischen Regelungen)³⁵

³⁵ siehe Erläuterungen 11.24.