



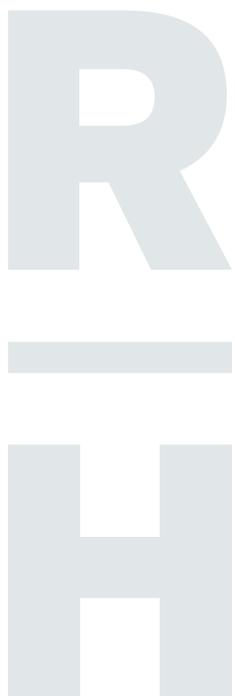
Der
Rechnungshof

Unabhängig. Objektiv. Wirksam.

Bericht des Rechnungshofes

Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS;
Follow-up-Überprüfung

Reihe BUND 2017/25



IMPRESSUM

Herausgeber: Rechnungshof
1031 Wien,
Dampfschiffstraße 2
<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof
Herausgegeben: Wien, im Mai 2017

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 - 8644
Fax (+43 1) 712 49 17
E-Mail presse@rechnungshof.gv.at
[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)
Twitter: @RHSprecher

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Kurzfassung	8
Kenndaten	12
Prüfungsablauf und –gegenstand	12
Rahmenbedingungen	13
Vereinheitlichung der Bundesrichtlinie	13
Änderung der Förderstrategie auf längere Förderdauer	15
Mehrfachförderungen	16
Arbeitskräfteüberlasser	17
Überschreitung des Fördersatzes	18
Beschäftigung von Personen mit Vermittlungseinschränkungen	19
Förderungsgenehmigung	20
Vorab-Vereinbarung	20
Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse	20
Zeitpunkt der Bewilligung	21
Nachfrist zur Einbringung der Förderunterlagen	21
Probephase bei befristeten Arbeitsverhältnissen	22
Ausfall eines anderen Fördergebers	23
Förderfallabrechnung und Fachkontrolle	24
Förderfallabrechnung	24

Schulungen zur Förderfallabrechnung _____	24
Fachkontrolle _____	25
IT-Nutzung zur Fachkontrolle _____	26
IKS und Korruptionsprävention _____	27
Verhaltenskodex _____	27
Risiko- und Schwachstellenanalyse _____	28
Personenidentität in der Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe _____	28
Rotation der Beraterinnen und Berater beim Kundenstock der Eingliederungsbeihilfe _____	29
Rotation bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe _____	31
Schlussempfehlungen _____	33

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz; BGBl. Nr. 313/1994 i.d.g.F.
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
EUR	Euro
GKK	Gebietskrankenkasse
GZ	Geschäftszahl
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
IKS	Internes Kontrollsystem
IT	Informationstechnologie
LGS	Landesgeschäftsstelle
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
rd.	rund
RGS	regionale Geschäftsstelle
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
z.B.	zum Beispiel

Bericht des Rechnungshofes

Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS; Follow-up-Überprüfung



Wirkungsbereich des

Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Eingliederungsbeihilfe „Come back“ des AMS; Follow-up-Überprüfung

Das Arbeitsmarktservice (**AMS**) setzte den überwiegenden Teil der Empfehlungen des RH, die er im Jahr 2014 zur Gebarungsüberprüfung „Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS (Reihe Bund 2014/7) veröffentlicht hatte, ganz bzw. teilweise um.

Nicht umgesetzt wurde die Änderung der Förderstrategie durch Verlängerung der Dauer der Eingliederungsbeihilfe. Die durchschnittliche Förderdauer lag im überprüften Zeitraum zwischen 94 und 109 Tagen, obwohl die Eingliederungsbeihilfe für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren gewährt werden konnte.

Weiterhin offen waren auch die Empfehlungen zum internen Kontrollsystem bezüglich der Einführung von Rotationselementen, sowohl bei den Beraterinnen und Beratern der regionalen Geschäftsstellen (RGS-Beraterinnen und –Berater) hinsichtlich des Kundenstocks als auch den Genehmigerinnen und Genehmigern der Förderung in größeren Geschäftsstellen des AMS. Auch unterblieb die personelle Trennung zwischen Bewilligung und Abrechnung der Eingliederungsbeihilfe.

Durch die im November 2014 erfolgten Anpassungen der Bundesrichtlinie setzte das AMS mehrere Empfehlungen des RH um, bspw.

- den Ausschluss der wiederholten Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfe beim selben Arbeitgeber,
- die nicht mehr bestehende Notwendigkeit zur Vorab-Vereinbarung mit der geförderten Person,
- die verpflichtende Abfrage beim Hauptverband sowie
- die Abrechnung anhand des Lohnkontos.

Kurzfassung

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung war es, die Umsetzung von Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung gegenüber dem AMS zur Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ abgegeben hatte. (TZ 1)

Rahmenbedingungen

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, Vereinheitlichungen bzw. Konkretisierungen der Bundesrichtlinie für eine wirtschaftliche und transparente Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe vorzunehmen, weil auch die Neufassung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 wesentliche Ermessensspielräume für die Landesgeschäftsstellen (**LGS**) und die regionalen Geschäftsstellen (**RGS**) bei der Umsetzung der Eingliederungsbeihilfe offenließ. Die Möglichkeit, eine Eingliederungsbeihilfe zu erhalten bzw. in welcher Höhe und Dauer, hing davon ab, welche LGS bzw. RGS für den Förderwerber jeweils zuständig war. (TZ 2)

Die Empfehlung des RH, die Förderstrategie auf eine längere Förderdauer bei gleichbleibendem Einsatz der Fördermittel abzuändern, um nicht nur das Ziel der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten zu verfolgen, sondern auch das Ziel der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt, setzte das AMS Österreich nicht um. Die durchschnittliche Förderdauer im Zeitraum 2012 bis 2015 blieb nahezu konstant bei rd. 100 Tagen, obwohl die Bundesrichtlinie eine Förderung mittels Eingliederungsbeihilfe von bis zu drei Jahren ermöglichte. (TZ 3)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, eine wiederholte Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfe beim selben Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren auszuschließen, um Mitnahmeeffekte und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Die Bundesrichtlinie wurde entsprechend abgeändert und eine Mehrfachförderung beim selben Arbeitgeber war nur noch in begründeten und dokumentierten Ausnahmefällen möglich. (TZ 4)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH teilweise um, im Sinne der Vermeidung von Missbrauch und Mitnahmeeffekten bei der Gewährung der Eingliederungsbeihilfe Arbeitskräfteüberlasser bei der Begehrenseinbringung zur Offenlegung des tatsächlichen Beschäftigerbetriebs zu verpflichten. Zwar musste der erste Beschäftigerbetrieb seit Änderung der Bundesrichtlinie 2014 im Begehren genannt werden, jedoch bestand bei weiterer Überlassung durch den ersten Beschäftigerbetrieb an ein anderes Unternehmen die Möglichkeit zum Missbrauch. (TZ 5)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, die Rückforderung von Überförderungen durch Überschreitung des maximal zulässigen Normalfördersatzes von 66,7 % zu prüfen. Durch die Änderungen in der IT-Applikation war es seit November 2014 nicht mehr möglich, den maximal zulässigen Fördersatz zu überschreiten. (TZ 6)

Das AMS Kärnten setzte die Empfehlung des RH um, insbesondere für Personen mit besonderen Vermittlungseinschränkungen anstelle der bisherigen Förderpraxis mehr Beschäftigungsmöglichkeiten in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten zu schaffen, weil die Anzahl der Plätze in diesen Beschäftigungsprojekten in der LGS Kärnten in den Jahren 2013 bis 2016 um mehr als das Doppelte von 217 auf 477 stieg. (TZ 7)

Förderungsgenehmigung

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, auf die Verpflichtung einer Vorab-Vereinbarung mit den geförderten Personen zu verzichten, weil die Bundesrichtlinie im Jahr 2014 entsprechend geändert wurde. (TZ 8)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH, die Prüfung der Anmeldung zur Gebietskrankenkasse für die Bewilligung eines Förderfalls verpflichtend vorzusehen, durch Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 um. (TZ 9)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, die Frist für die Begehrenseinbringung deutlich zu verkürzen, damit die Bewilligung zeitnah zum Beginn des geförderten Arbeitsverhältnisses erfolgt, weil sowohl die Frist zur Begehrenseinbringung auf 21 Kalendertage als auch die Bewilligungsdauer im Durchschnitt verkürzt wurden. (TZ 10)

Die Empfehlung des RH, nur eine einmalige zeitnahe Nachfrist zur Einbringung der Förderunterlagen zu ermöglichen, setzte das AMS Österreich durch Änderung der Bundesrichtlinie im November 2014 um. (TZ 11)

Die Überprüfung der Fachkontrolle der LGS Kärnten im Jahr 2015 ergab, dass die RGS nunmehr nur noch Eingliederungsbeihilfen mit Probephase gewährten, wenn die Absicht bestand, das Dienstverhältnis über die Probephase fortzusetzen. Daher setzte das AMS Kärnten die Empfehlung des RH um, die Gewährung einer Probephase bei auf den Förderzeitraum beschränkten befristeten Arbeitsverhältnissen einzustellen, sofern keine Absicht des Arbeitgebers erkennbar war, das Dienstverhältnis über die Befristung hinaus fortzusetzen. (TZ 12)

Die Empfehlung des RH, im Falle der Fördervereinbarungen mit einem weiteren Förderer nur die eigene Förderzusage einzuhalten und nicht den Ausfall eines anderen Fördergebers zu ersetzen, setzte das AMS Kärnten nicht um. In der LGS Kärnten bestand nach wie vor die Möglichkeit, dass das AMS den Ausfall eines anderen Fördergebers bis zu einer Gesamtförderung von 66,7 % übernahm. (TZ 13)

Förderfallabrechnung und Fachkontrolle

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH, in der Bundesrichtlinie für die Förderfallabrechnung anstatt der fehleranfälligen Arbeits- und Lohnbestätigung standardmäßig das wesentlich genauere Lohnkonto vorzusehen, durch die entsprechende Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 um. (TZ 14)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, den für die Förderfallabrechnung zuständigen RGS-Bediensteten entsprechende Schulungen anzubieten und den Leitfaden des AMS Wien als Good-practice-Beispiel der Bundesrichtlinie beizulegen. Es fanden entsprechende Schulungen statt. Die Beifügung des Leitfadens des AMS Wien in der Bundesrichtlinie unterblieb zwar, jedoch wurde diese um die Erläuterung wichtiger Lohnbestandteile durch einen Wirtschaftstreuhänder ergänzt. (TZ 15)

Die Empfehlung des RH, im Zuge der Fachkontrolle eine einheitliche zeitliche Zielvorgabe für ein rasches Verwaltungshandeln hinsichtlich der Bearbeitungsschritte bei der Eingliederungsbeihilfe vorzugeben, setzte das AMS Österreich um. Die Bundesrichtlinie enthielt einheitliche zeitliche Zielvorgaben für die wesentlichen Bearbeitungsschritte und auch die Ergebnisse der Fachkontrolle flossen in den Managementprozess des AMS ein. (TZ 16)

Das AMS Österreich setzte durch die Implementierung der Möglichkeit von Ordnungsmäßigkeitsabfragen in der IT und deren beabsichtigte Weiterentwicklung die Empfehlung des RH um, systematisch Ordnungsmäßigkeitsabfragen in die Fachkontrolle einzubauen. (TZ 17)

IKS und Korruptionsprävention

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH teilweise um, die neuen Leitlinien zur Korruptionsprävention in flächendeckenden Schulungen aktiv zu kommunizieren und die AMS-Bediensteten regelmäßig für das Thema Korruptionsprävention zu sensibilisieren. Dies erfolgte durch die Veröffentlichung der Leitlinien zur Korruptionsprävention im Intranet und die Abhandlung dieses Themas in Dienstbesprechungen. (TZ 18)

Das AMS Österreich führte im März 2015 eine Risiko- und Schwachstellenanalyse für die ganzheitliche Betrachtung der Eingliederungsbeihilfe durch und setzte die diesbezügliche Empfehlung des RH um. (TZ 19)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, die personelle Trennung zumindest bei den zwei Entscheidungen („Förderzusage“ und „Förderfallabrechnung“) im Zuge der Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe verpflichtend vorzusehen. Weder sahen die vom BMASK erlassenen Verfahrensvorschriften eine personelle Trennung bei der Genehmigung und Förderfallabrechnung der Eingliederungsbeihilfe vor, noch erachtete das AMS eine Trennung aus fachlicher Sicht für zweckmäßig. (TZ 20)

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, systematisch alle fünf bis sieben Jahre eine Rotation im Kundenstock einzuführen, weil aus seiner Sicht die negativen Folgewirkungen einer Rotation im Kundenstock überwogen. Dies begründete das AMS u.a. mit der geringen Ressourcenkapazität der meisten RGS, dem großen Aufwand für die Organisation und dem Erklärungsbedarf bei den Kundinnen und Kunden. (TZ 21)

Die Empfehlung des RH, in größeren RGS Rotationselemente bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe einzuführen, setzte das AMS Österreich nicht um, weil zwar in Ausnahmefällen (Urlaub, Krankheit) durch die Vertretungsregeln eine Rotation erfolgte, dies jedoch nicht standardmäßig vorgesehen war. (TZ 22)

Kenndaten

Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ des AMS					
Rechtsträger	Arbeitsmarktservice, Körperschaft öffentlichen Rechts				
Rechtsgrundlagen	§ 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 i.d.g.F				
	2012	2013	2014	2015	Veränderung 2012 bis 2015
	in Mio. EUR				in %
Fördervolumen (Zahlungen)	68,33	92,38	122,92	115,51	69,0
	Anzahl				
Förderfälle (neu bewilligt)	30.322	40.602	40.580	34.830	14,9
<i>davon</i>					
<i>Frauen</i>	15.438	19.772	19.337	15.854	2,7
<i>Männer</i>	14.884	20.830	21.243	18.976	27,5
	in Tagen				
durchschnittliche Förderdauer	94	100	98	109	16,0
	in EUR				
durchschnittliche Förderhöhe pro Förderfall	2.321	2.717	2.904	3.460	49,1

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: AMS

Prüfungsablauf und –gegenstand

- (1) Der RH überprüfte im Juli 2016 beim Arbeitsmarktservice Österreich (**AMS**) die Umsetzung der Empfehlungen zur Eingliederungsbeihilfe „Come Back“, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung an das AMS abgegeben hatte. Der in der Reihe Bund 2014/7 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

(2) Zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen hatte der RH den Umsetzungsstand seiner Empfehlungen bei der überprüften Stelle nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht Reihe Bund 2015/18 veröffentlicht.

(3) Zu dem im November 2016 übermittelten Prüfungsergebnis gaben das AMS Österreich und das BMASK im Februar 2017 ihre Stellungnahmen ab. Der RH erstattete seine Gegenäußerung an das AMS Österreich im Mai 2017. Gegenüber dem BMASK verzichtete der RH auf eine Gegenäußerung.

(4) Dem AMS oblag die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes. Es war föderal organisiert und gliederte sich in eine Bundesgeschäftsstelle (**BGS**), in neun Landesgeschäftsstellen (**LGS**) und in rd. 100 regionale Geschäftsstellen (**RGS**).

Die Eingliederungsbeihilfe war eine Beschäftigungsförderung des AMS und stellte gemäß § 34 Arbeitsmarktservicegesetz eine finanzielle Beihilfe dar. Die Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe erfolgte durch die jeweils für die einzustellende Person zuständige RGS und wurde im Detail mittels einer Richtlinie des Verwaltungsrates (Bundesrichtlinie) geregelt.

Die Eingliederungsbeihilfe war ein Zuschuss zu den Lohnkosten, den Arbeitgeber erhalten konnten, die eine arbeitslose förderbare Person beschäftigten. Das AMS verfolgte mit der Eingliederungsbeihilfe zwei Ziele:

- die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt durch Förderung der Beschäftigung und
- die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

Im Hinblick auf die Anzahl der geförderten Personen stellte die Eingliederungsbeihilfe das bedeutendste Instrument der Beschäftigungsförderung des AMS dar. Von insgesamt 57.164 neu geförderten Personen im Rahmen der Beschäftigungsförderung erhielten 29.713¹ bzw. rd. 52 % im Jahr 2015 eine Eingliederungsbeihilfe.

Rahmenbedingungen

Vereinheitlichung der Bundesrichtlinie

2.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 2) dem AMS Österreich empfohlen, Vereinheitlichungen bzw. Konkretisierungen der Bundesrichtlinie für eine wirtschaftliche und transparente Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe vorzunehmen. Die Bundesrichtlinie hatte den LGS und RGS beträchtliche Entscheidungsspielräume offen gelassen; dies führte zu abweichenden Vorgehensweisen bei ihrer Umsetzung. Dies betraf bspw.

- Mehrfachförderungen (**TZ 4**),
- Probephasen bei befristeten Arbeitsverhältnissen (**TZ 12**),

¹ Insgesamt gab es 34.830 Förderfälle, d.h. Personen wurden innerhalb eines Jahres auch mehrmals mit Eingliederungsbeihilfe gefördert.

- die Anmeldung zur Gebietskrankenkasse (TZ 9),
- die Heranziehung des Lohnkontos für die Förderfallabrechnung (TZ 14),
- die Offenlegung des Beschäftigerbetriebs bei Arbeitskräfteüberlassern (TZ 5) sowie
- die Verkürzung der Einbringungsfrist des Förderbegehrens (TZ 10).

(2) Das AMS Österreich hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es bei seiner Stellungnahme zum Vorbericht verbleibe. Demnach liege es im Wesen dieses Förderinstruments, individuell auf persönliche Problemlagen und den Bedarf regionaler Arbeitgeber einzugehen. Daher sehe das AMS Österreich keine Veranlassung, die Empfehlung umzusetzen. Weiters hatte das AMS Österreich auf die nachfolgenden Empfehlungen und seine dazu abgegebenen Stellungnahmen verwiesen.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, erfolgten im November 2014 zahlreiche Anpassungen der Bundesrichtlinie. So konnten u.a. Personen, die zwei Jahre vor Beginn des Förderzeitraums ein Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber hatten, in der Regel nicht mit Eingliederungsbeihilfe gefördert werden (Mehrfachförderung); der erste Beschäftigerbetrieb bei Arbeitskräfteüberlassern war bekanntzugeben und zur Abrechnung war nunmehr ausschließlich das Lohnkonto heranzuziehen. Trotzdem bestanden nach wie vor Möglichkeiten für die LGS und RGS, eigene Vorgangsweisen anzuwenden, weil die Bundesrichtlinie weiterhin entsprechende Ermessensspielräume im Hinblick auf die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe sowie deren Dauer und Höhe zuließ. Das AMS führte aber den Erfolg der Eingliederungsbeihilfe nicht zuletzt auf diese Flexibilität zurück.

2.2

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil auch die Neufassung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 wesentliche Ermessensspielräume für die LGS und RGS bei der Umsetzung der Eingliederungsbeihilfe offenließ. Nach Ansicht des RH hing die Möglichkeit, eine Eingliederungsbeihilfe zu erhalten bzw. in welcher Höhe und Dauer, davon ab, welche LGS bzw. RGS für den Förderwerber jeweils zuständig war.

Der RH empfahl dem AMS Österreich erneut, bei einer Neufassung der Bundesrichtlinie eine weitere Vereinheitlichung für eine wirtschaftliche und transparente Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe vorzunehmen sowie die Gestaltungsspielräume der LGS und RGS zu begrenzen, um effiziente Förderentscheidungen sicherzustellen.

- 2.3** Laut Stellungnahme des AMS Österreich sehe es auch weiterhin keine Veranlassung, diese Empfehlung umzusetzen. Zur Begründung verwies es auf seine Stellungnahme zum Vorbericht und seine Ausführungen im Nachfrageverfahren.
- 2.4** Der RH stellte gegenüber dem AMS Österreich klar, dass es keine einheitlichen Bedingungen in den LGS bzw. RGS für die Gewährung der Eingliederungsbeihilfe sowie deren Dauer und Höhe gab, was zu einem intransparenten Ermessensspielraum in wesentlichen Fragen bei der Gewährung der Eingliederungsbeihilfe führte. Dies hatte regional unterschiedliche Vorgangsweisen zur Folge, die für die Förderwerber nicht nachvollziehbar waren. Daher bekräftigte der RH seine Empfehlung, Vereinheitlichungen bzw. Konkretisierungen in der Bundesrichtlinie vorzunehmen.

Änderung der Förderstrategie auf längere Förderdauer

- 3.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 11) dem AMS Österreich empfohlen, die Förderstrategie auf eine längere Förderdauer bei gleichbleibendem Einsatz der Fördermittel abzuändern, um nicht nur das Ziel der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten zu verfolgen, sondern auch das Ziel der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Der arbeitsmarktpolitische Erfolg² in den vom RH überprüften RGS mit längerer Förderdauer war tendenziell höher als in jenen mit kürzerer Förderdauer gewesen.
- (2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren habe die Abteilung Arbeitsmarktförderung der BGS die Korrelation zwischen Förderdauer und arbeitsmarktpolitischem Erfolg neuerlich berechnet. Das Ergebnis, bezogen auf die letzten sieben Jahre, habe keinen Zusammenhang zwischen Dauer der Förderung und Arbeitsmarkterfolg ergeben. Das AMS werde daher auch künftig keine Vorgaben hinsichtlich längerer Förderdauern normieren.
- (3) Wie der RH nunmehr feststellte, ergab die vom AMS Österreich durchgeführte Korrelationsanalyse zur Eingliederungsbeihilfe für alle RGS in den Jahren 2012 bis 2015 keinen Zusammenhang von Förderdauer und Arbeitsmarkterfolg. Die durchschnittliche Förderdauer lag in diesem Zeitraum zwischen 94 und 109 Tagen; laut Bundesrichtlinie konnte die Beihilfe aber für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren gewährt werden.
- 3.2** Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil die durchschnittliche Förderdauer im Zeitraum 2012 bis 2015 nahezu konstant bei rd. 100 Tagen blieb, obwohl die Bundesrichtlinie eine Förderung mittels Eingliederungsbeihilfe

² Der Arbeitsmarkterfolg bemisst sich am Anteil der Arbeitsaufnahmen von ungeförderter Beschäftigung drei Monate nach Förderende der Eingliederungsbeihilfe.

von bis zu drei Jahren ermöglichte. Nach Ansicht des RH sollte bei der Dauer der Eingliederungsbeihilfe vorrangig die nachhaltige Integration der zu fördernden Person in den Arbeitsmarkt und nicht der kurzfristige arbeitsmarktpolitische Erfolgsindikator (Anteil der Arbeitsaufnahmen von ungeförderter Beschäftigung drei Monate nach Förderende) ausschlaggebend sein. Daher erachtete er generell eine Verlängerung der Förderdauer bei gleichbleibendem Einsatz der Fördermittel für zweckmäßig.

Der RH empfahl dem AMS Österreich daher erneut, die durchschnittliche Dauer der Eingliederungsbeihilfe zu verlängern, um den geförderten Personen dadurch eine längerfristige Beschäftigung und Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

3.3 Laut Stellungnahme des AMS Österreich habe es eine empirische Analyse des Zusammenhangs von Förderdauer und nachhaltigem Arbeitsmarkterfolg für den Zeitraum 2012 bis 2015 für alle Geschäftsstellen durchgeführt. Dabei sei der nachhaltige Arbeitsmarkterfolg über die beiden Indikatoren Beschäftigungsstatus in ungeförderter Beschäftigung zwölf Monate nach Förderende und Beschäftigungstage in ungeförderter Beschäftigung im Zeitraum von zwölf Monaten nach Förderende erhoben worden. Für beide Indikatoren bestehe kein Zusammenhang zwischen Förderdauer und nachhaltigem Arbeitsmarkterfolg. Daher werde das AMS auch weiterhin dieser Empfehlung nicht folgen.

3.4 Der RH wies darauf hin, dass die längere Beschäftigungsdauer zu höheren Lohnabgaben und Sozialversicherungsbeiträgen führen würde und damit eine Amortisation der für die Eingliederungsbeihilfe zur Verfügung stehenden Mittel bedeuten würde. Zusätzlich würde die längere Förderdauer den Mitnahmeeffekten bei der Eingliederungsbeihilfe entgegenwirken. Diese längerfristige Beschäftigungsperspektive entspricht bspw. auch den von der Bundesregierung beabsichtigten Beschäftigungsförderungen für über Fünfzigjährige (Beschäftigungsaktion 20.000).

Der RH hielt deshalb eine längere Förderdauer für zweckmäßig, weshalb er seine Empfehlung bekräftigte.

Mehrfachförderungen

4.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 13) dem AMS Österreich empfohlen, eine wiederholte Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfe beim selben Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren, im Sinne der Vermeidung von Mitnahmeeffekten und Wettbewerbsverzerrungen, auszuschließen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung durch Novellierung der Bundesrichtlinie seit November 2014 umgesetzt worden. In begründeten und dokumentierten Ausnahmefällen könne davon jedoch abgewichen werden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, wurde die Bundesrichtlinie im Jahr 2014 dahingehend abgeändert, dass die zu fördernde Person nicht innerhalb von zwei Jahren vor Beginn des Förderzeitraumes beim selben Arbeitgeber ein gefördertes Arbeitsverhältnis eingehen durfte, wobei allerdings in begründeten und dokumentierten Fällen von dieser Bestimmung abgewichen werden konnte. Das AMS wies darauf hin, dass die Eingliederungsbeihilfe keine Betriebsförderung, sondern eine Förderung für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen sei und daher eine wiederholte Inanspruchnahme aus in der Person gelegenen Gründen (bspw. Sucht, Schulden) durchaus sinnvoll sein könnte.

Die Auswertung aller 53.912 Förderfälle zwischen 1. Dezember 2014 und 30. Juni 2016 ergab, dass 1.044 Förderfälle (1,9 %) denselben geförderten Arbeitgeber aufwiesen³. Überwiegend handelte es sich hierbei um behinderte Personen und zum Teil um öffentliche bzw. gemeinnützige Arbeitgeber (Geschützte Werkstätten, Gemeinden, gemeindenahe Einrichtungen etc.). Im gleichen Zeitraum wurden 1.083 Begehren aufgrund dieser Bestimmung abgelehnt, weil laut AMS keine begründete Ausnahme vorlag.

4.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, weil die Bundesrichtlinie entsprechend abgeändert wurde und eine Mehrfachförderung beim selben Arbeitgeber nur noch in begründeten und dokumentierten Ausnahmefällen möglich war.

Arbeitskräfteüberlasser

5.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 15) dem AMS Österreich empfohlen, im Sinne der Vermeidung von Missbrauch und Mitnahmeeffekten bei der Gewährung von Eingliederungsbeihilfen Arbeitskräfteüberlasser bei der Begehrenseinbringung zur Offenlegung des tatsächlichen Beschäftigerbetriebs zu verpflichten. Da der Arbeitskräfteüberlasser dem AMS den Beschäftigerbetrieb nicht bekannt geben musste, konnte das AMS einen eventuellen Fördermissbrauch durch Mehrfachförderung ein- und derselben Stelle nicht ausschließen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung seit November 2014 umgesetzt.

³ Hierbei handelt es sich um 1,4 % der geförderten Arbeitgeber (366 von 25.483) bzw. um 1,0 % der geförderten Personen (512 von 49.957), wobei eine Person mehrfach gefördert werden kann.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass eine entsprechende Anpassung der Bundesrichtlinie im November 2014 erfolgte. Seither waren Arbeitskräfteüberlasser verpflichtet, das erste Unternehmen, an das die einzustellende Arbeitnehmerin bzw. der einzustellende Arbeitnehmer überlassen wurde, bekannt zu geben und im Förderbegehren zu nennen.

Sollte die geförderte Person jedoch vom ersten Unternehmen an ein weiteres Unternehmen überlassen werden, hätte das AMS keine Möglichkeit, dies zu überprüfen, weil auch nach der Neufassung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 keine Verpflichtung bestand, dem AMS den tatsächlichen Beschäftigerbetrieb bekannt zu geben.

5.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil seit Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 dem AMS im Förderbegehren zwar der erste Beschäftigerbetrieb genannt werden musste, jedoch nicht die weitere Überlassung durch diesen an ein anderes Unternehmen. Daher bestand weiterhin die Möglichkeit zum Missbrauch.

Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung aus dem Vorbericht, den Arbeitskräfteüberlasser bei der Begehrenseinbringung zur Offenlegung des tatsächlichen Beschäftigerbetriebs zu verpflichten.

5.3 Laut Stellungnahme des AMS Österreich sei die Empfehlung des RH in Bezug auf die Nennung des ersten Beschäftigerbetriebs umgesetzt worden. Die Identität von Arbeitsplätzen sei in der Praxis nicht überprüfbar, daher wurde von der Nennung weiterer Beschäftigerbetriebe Abstand genommen. Der Fördermissbrauch in Form einer Mehrfachförderung ein- und derselben Person sei ausgeschlossen, weil IT-technisch zur selben Zeit eine Person nur mittels einer Eingliederungsbeihilfe förderbar sei.

5.4 Der RH wies darauf hin, dass infolge der nur teilweisen Umsetzung seiner Empfehlung – bei Einschaltung mehrerer Arbeitskräfteüberlasser – weiterhin eine Missbrauchsmöglichkeit insofern bestand, als der letzte Beschäftigerbetrieb dem AMS unbekannt blieb. Der RH betonte daher seine Empfehlung, gerade angesichts einer möglichen Kette von Arbeitskräfteüberlassern, die Arbeitskräfteüberlasser zur Offenlegung des Beschäftigerbetriebs zu verpflichten.

Überschreitung des Fördersatzes

6.1 Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 18) dem AMS Österreich empfohlen, die Rückforderung von Überförderungen durch Überschreitung des maximal zulässigen Normalfördersatzes von 66,7 % zu prüfen. Die Überschreitungen waren im Wesentlichen auf Eingabefehler in der IT, die fehlende Aliquotierung von Förderbeträ-

gen, die Übernahme von Förderzusagen weiterer Fördergeber und auf eine fehlerhaft formulierte Sondervereinbarung der LGS Niederösterreich zurückzuführen gewesen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung seit November 2014 umgesetzt. Auch sei die „Sondervereinbarung Eingliederungsbeihilfen“ für die LGS Niederösterreich entsprechend adaptiert worden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, ließ die im November 2014 erfolgte Änderung der IT-Applikation keine Überschreitung des maximal zulässigen Fördersatzes mehr zu.

6.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, weil es durch die Änderungen in der IT-Applikation seit November 2014 nicht mehr möglich war, den maximal zulässigen Fördersatz zu überschreiten.

Beschäftigung von Personen mit Vermittlungseinschränkungen

7.1 Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 8) dem AMS Kärnten empfohlen, insbesondere für Personen mit besonderen Vermittlungseinschränkungen anstelle der bisherigen Förderpraxis mehr Beschäftigungsmöglichkeiten in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten zu schaffen, damit diese Zielgruppe die benötigte sozialarbeiterische Unterstützung erhält. Der arbeitsmarktpolitische Erfolg der Eingliederungsbeihilfe war im AMS Kärnten verglichen mit anderen Landesorganisationen unterdurchschnittlich gewesen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung umgesetzt und die Anzahl der Plätze in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten im AMS Kärnten für die Jahre 2014 und 2015 erhöht worden. Für das Jahr 2016 sei eine weitere Erhöhung um 130 Plätze geplant.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Anzahl der Plätze in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten in der LGS Kärnten von 217 im Jahr 2013 auf 477 im Jahr 2016 stieg.

7.2 Das AMS Kärnten setzte die Empfehlung des RH um, weil sich die Anzahl der Plätze in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten in den Jahren 2013 bis 2016 mehr als verdoppelte.

Förderungsgenehmigung

Vorab-Vereinbarung

- 8.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 22) dem AMS Österreich empfohlen, auf die Verpflichtung einer Vorab-Vereinbarung mit den geförderten Personen zu verzichten.
- (2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung seit November 2014 umgesetzt und die Verpflichtung zur Vorab-Vereinbarung mit der geförderten Person aus der Bundesrichtlinie gestrichen worden.
- (3) Wie der RH nunmehr feststellte, wurde die Bundesrichtlinie im Jahr 2014 geändert und der entsprechende Passus entfernt. Damit verringerte sich der Verwaltungsaufwand.
- 8.2** Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, weil seit November 2014 keine Notwendigkeit einer Vorab-Vereinbarung mit der geförderten Person mehr bestand.

Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse

- 9.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 23) dem AMS Österreich empfohlen, die Prüfung der Anmeldung zur Gebietskrankenkasse für die Bewilligung eines Förderfalls verpflichtend vorzusehen. Laut Bundesrichtlinie waren nur das Förderbegehren und der Arbeitsvertrag an das AMS zu übermitteln gewesen.
- (2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung seit 2014 dahingehend umgesetzt, dass bei allen Förderfällen vor Genehmigung eine Hauptverbandsabfrage durchzuführen sei.
- (3) Wie der RH nunmehr feststellte, bestand für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den RGS seit Änderung der Bundesrichtlinie im November 2014 die Verpflichtung, vor Genehmigung der Förderung eine Abfrage beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger durchzuführen, weil der Arbeitsvertrag allein nicht zwingend eine Beschäftigung bestätigte. Erst durch den Nachweis der Anmeldung zur Gebietskrankenkasse war ein potenzieller Fördermissbrauch erschwert.
- 9.2** Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH durch Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 um.

Zeitpunkt der Bewilligung

10.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 24) dem AMS Österreich empfohlen, die Frist für die Begehrenseinbringung deutlich zu verkürzen, damit die Bewilligung zeitnah zum Beginn des geförderten Arbeitsverhältnisses erfolgt und das Potenzial für Mitnahmeeffekte reduziert wird.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung 2014 umgesetzt und die Frist zur Begehrenseinbringung auf bis zu drei Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses verkürzt worden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, wurde in der Bundesrichtlinie im November 2014 die Frist zur Begehrenseinbringung von einem Monat auf 21 Kalendertage verkürzt. Längere Fristen sollten nur unter Angabe triftiger Gründe gewährt werden. Eine Auswertung der Fachkontrolle der BGS des AMS über den Zeitraum Juli 2015 bis Juni 2016 ergab, dass bei rd. 9 % der Förderfälle die Bewilligung später als einen Monat nach Förderbeginn erfolgte. Zur Zeit des Vorberichts waren es noch durchschnittlich rd. 20 % gewesen.

10.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, weil durch Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 die Frist zur Begehrenseinbringung auf 21 Kalendertage verkürzt wurde. Weiters ging die Zahl der erst später als einen Monat nach Förderbeginn bewilligten Förderfälle von 20 % auf 9 % zurück.

Nachfrist zur Einbringung der Förderunterlagen

11.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 24) dem AMS Österreich empfohlen, nur eine einmalige zeitnahe Nachfrist zur Einbringung der Förderunterlagen zu ermöglichen, damit die Verantwortung für die Einbringung von Unterlagen beim Arbeitgeber als Förderempfänger bleibt. Da die Arbeitgeber immer wieder bei der Beibringung der vollständigen Unterlagen (Arbeitsvertrag und gegebenenfalls Anmeldung zur Gebietskrankenkasse) säumig waren, verursachte dies beim AMS einen durch mehrmaliges Urgieren bedingten erhöhten Verwaltungsaufwand.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung seit 2014 umgesetzt. Die seitdem verpflichtende Hauptverbandsabfrage durch das AMS (TZ 9) bedeute, dass bei Antragstellung neben dem Förderbegehren keine weiteren Unterlagen durch den Arbeitgeber zu erbringen seien, weshalb eine Nachfrist nicht mehr erforderlich sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass eine Nachfrist nicht mehr erforderlich war, weil der Antragsteller aufgrund der Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 dem AMS nur noch das Förderbegehren vorzulegen hatte. Dadurch reduzierte sich auch der Verwaltungsaufwand des AMS.

11.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH durch Änderung der Bundesrichtlinie im November 2014 um.

Probephase bei befristeten Arbeitsverhältnissen

12.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 17) dem AMS Kärnten empfohlen, die Gewährung einer Probephase bei auf den Förderzeitraum beschränkten befristeten Arbeitsverhältnissen einzustellen, sofern keine Absicht des Arbeitgebers erkennbar war, das Dienstverhältnis über die Befristung hinaus fortzusetzen. Das AMS Kärnten hatte vermehrt mittels Probephase Arbeitsplätze bei gemeinnützigen Arbeitgebern ohne Perspektive auf ein längerfristiges Arbeitsverhältnis gefördert.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren seien die RGS mehrmals darauf hingewiesen worden, die Regelung in der Richtlinie bezüglich der Probephase strikt einzuhalten. Ebenso habe dieser Punkt in die Fachkontrolle der LGS Kärnten Eingang gefunden. Bei Stichproben im Rahmen der Fachkontrolle seien keine Auffälligkeiten festgestellt worden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, überprüfte die Fachkontrolle der LGS Kärnten im Jahr 2015, ob bei der Gewährung von Eingliederungsbeihilfen mit Probephase das Dienstverhältnis über die Probephase hinaus fortgeführt wurde. Diese Überprüfung ergab diesbezüglich keine Auffälligkeiten. Weiters verwies die LGS Kärnten die RGS auf die Notwendigkeit der Einhaltung der Bestimmung der Bundesrichtlinie zur Weiterführung des Dienstverhältnisses nach der Probephase.

12.2 Das AMS Kärnten setzte die Empfehlung des RH um, weil die Überprüfung der Fachkontrolle der LGS Kärnten im Jahr 2015 ergab, dass die RGS nunmehr nur noch dann Eingliederungsbeihilfen mit Probephase gewährten, wenn die Absicht bestand, das Dienstverhältnis über diese Probephase hinaus fortzusetzen.

Ausfall eines anderen Fördergebers

13.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 18) dem AMS Kärnten empfohlen, im Falle der Fördervereinbarungen mit einem weiteren Förderer nur die eigene Förderzusage einzuhalten und nicht den Ausfall eines anderen Fördergebers zu ersetzen. Die Überprüfung des RH hatte ergeben, dass das AMS Kärnten bei Ausfall von vom Land Kärnten zugesagten Förderungen zusätzlich dessen Anteil übernommen hatte, obwohl dazu keinerlei rechtliche Verpflichtung bestanden hatte.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren wurden die RGS im September 2013 darauf hingewiesen, den höchstmöglichen Förderprozentsatz von 66,7 % auch bei Ausfall eines weiteren Fördergebers nicht zu überschreiten. Auch habe dieser Punkt Eingang in die Fachkontrolle der LGS Kärnten gefunden und es konnten dabei keine Auffälligkeiten festgestellt werden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, übernahm das AMS Kärnten zwar weiterhin den Ausfall eines anderen Fördergebers, achtete dabei jedoch in erster Linie auf die Einhaltung der Obergrenze von 66,7 %. Die LGS Kärnten überprüfte im Jahr 2015 im Rahmen der Fachkontrolle die Einhaltung des höchstmöglichen Förderprozentsatzes von 66,7 %, wobei es nur in einem Fall zu einer Überschreitung kam. Bereits bei der Fördertagung der LGS Kärnten vom September 2013 wurden die RGS darauf hingewiesen, den höchstzulässigen Fördersatz von 66,7 % nicht zu überschreiten. Jedoch fehlte der Hinweis darauf, bei Ausfall eines weiteren Fördergebers dessen Anteil nicht zu ersetzen.

13.2 Das AMS Kärnten setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil in der LGS Kärnten nach wie vor die Möglichkeit bestand, dass das AMS den Ausfall eines anderen Fördergebers bis zu einer Gesamtförderung von 66,7 % übernahm.

Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung aus dem Vorbericht, im Falle der Fördervereinbarungen mit einem weiteren Förderer nur die eigene Förderzusage einzuhalten und nicht den Ausfall eines anderen Fördergebers zu ersetzen.

13.3 Die Landesgeschäftsstelle Kärnten teilte in der Stellungnahme des AMS Österreich mit, dass im Rahmen des territorialen Beschäftigungspaktes nunmehr Eingliederungsbeihilfen vom AMS ausschließlich in Höhe von 66,7 % der Bemessungsgrundlage vereinbart würden. Niedrigere Fördersätze des AMS seien in dieser Vereinbarung nicht vorgesehen, sodass die Übernahme des Anteils eines anderen Fördergebers nicht möglich sei. Außerhalb des territorialen Beschäftigungspaktes habe das AMS Kärnten keine Vereinbarungen mit anderen Fördergebern getroffen.

Förderfallabrechnung und Fachkontrolle

Förderfallabrechnung

14.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 25) dem AMS Österreich empfohlen, in der Bundesrichtlinie für die Förderfallabrechnung anstatt der fehleranfälligen Arbeits- und Lohnbestätigung standardmäßig das wesentlich genauere Lohnkonto vorzusehen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung seit 2014 umgesetzt. Das Formular Arbeits- und Lohnbestätigung sei abgeschafft worden und alle Förderfälle seien nunmehr mittels Lohnkonto abzurechnen.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, erfolgte im November 2014 eine entsprechende Änderung der Bundesrichtlinie. Für die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung (Förderfallabrechnung) war seither vom geförderten Unternehmen ausschließlich das Lohnkonto vorzulegen. Dadurch entfiel die Notwendigkeit, die Arbeits- und Lohnbestätigung, einen vom Arbeitgeber auszufüllenden Vordruck des AMS, bei der Förderfallabrechnung zu verwenden, die insbesondere bei Arbeitsverhältnissen mit monatlich schwankenden Bruttogehältern fehleranfällig war.

14.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH durch die entsprechende Änderung der Bundesrichtlinie im Jahr 2014 um.

Schulungen zur Förderfallabrechnung

15.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 25) dem AMS Österreich empfohlen, den für die Förderfallabrechnung zuständigen RGS-Bediensteten entsprechende Schulungen anzubieten. Weiters hatte er empfohlen, den Leitfaden des AMS Wien als Good-practice-Beispiel der Bundesrichtlinie beizulegen. Das Wissen über die Anerkennung bzw. Nichtanerkennung der zahlreichen Lohn- und Gehaltsarten hatten sich die RGS-Bediensteten oftmals in Eigeninitiative angeeignet, weil entsprechende Schulungen im AMS in den letzten Jahren nicht angeboten worden waren. Das AMS Wien hatte seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Leitfaden für die Anerkennung von einzelnen Lohn- und Gehaltsbestandteilen zur Verfügung gestellt.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung umgesetzt und im Jahr 2015 seien zehn Schulungen mit insgesamt 131 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt worden. Weiters seien in der Bundesrichtlinie sämtliche Einkommensbestandteile mit Unterstützung eines Wirtschaftsprüfers dahingehend bewertet worden, ob sie zur Bemessungsgrundlage dazuzuzählen seien.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, führte das AMS Österreich in den Jahren 2013 bis 2016 (1. Halbjahr) insgesamt 18 Schulungen zum Thema Förderfallabrechnung durch, an denen 213 Bedienstete teilnahmen.

Zwar wurde der Bundesrichtlinie nicht, wie vom RH empfohlen, der Leitfaden des AMS Wien beigelegt, jedoch erfolgte im Zuge ihrer Novellierung im Jahr 2014 eine Erläuterung bestimmter Lohnbestandteile durch einen Wirtschaftstreuhänder.

15.2

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, weil entsprechende Schulungen stattfanden und die Bundesrichtlinie um die Erläuterung wichtiger Lohnbestandteile ergänzt wurde. Dadurch entfiel die Notwendigkeit, den Leitfaden des AMS Wien als Good-practice-Beispiel der Bundesrichtlinie beizulegen.

Fachkontrolle

16.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 28) dem AMS Österreich empfohlen, im Zuge der Fachkontrolle eine einheitliche zeitliche Zielvorgabe für ein rasches Verwaltungshandeln hinsichtlich der Bearbeitungsschritte bei der Eingliederungsbeihilfe vorzugeben. Die Abteilung Förderung des AMS Österreich nahm die Fachkontrolle wahr. Das AMS Österreich hatte keine Zielvorgabe hinsichtlich der Genehmigungsdauer der Eingliederungsbeihilfe kommuniziert. Die automatisierte Auswertung wies jene Förderfälle, die später als einen Monat nach dem Förderbeginn bewilligt wurden, als zu spät bewilligt aus. Dies waren in den Jahren 2008 bis 2012 zwischen 16 % und 29 % der Förderfälle.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei die Empfehlung im Jahr 2014 durch die Aufnahme von zeitlichen Vorgaben in die Bundesrichtlinie umgesetzt worden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, führte die Fachkontrolle der BGS eine rollierende Abfrage der Genehmigungsdauer durch, die jeweils den zum Abfragezeitpunkt abgelaufenen Jahreszeitraum betraf und Fälle aufzeigte, bei denen die Genehmigung erst einen Monat nach Förderbeginn erfolgte. Auswertungen aus vorigen Perioden lagen nicht vor, weil diese laufend überschrieben und nicht archiviert wurden.

Laut der im Jahr 2014 aktualisierten Bundesrichtlinie sollte das Förderbegehren spätestens 21 Kalendertage nach Beginn des Dienstverhältnisses beim AMS eingebracht werden. Die Abrechnungsunterlagen waren dem AMS innerhalb von sechs Wochen nach Ende des Förderzeitraumes bzw. des Dienstverhältnisses vorzulegen (eine einmalige Nachfrist von weiteren sechs Wochen war möglich). Die Prüfung

der widmungsgemäßen Verwendung hatte spätestens 16 Wochen nach Ende des Förderzeitraumes bzw. des Dienstverhältnisses zu erfolgen.

Die Auswertungen der Genehmigungs- und Abrechnungsdauer dienten als unterstützende Analysetools im Rahmen des AMS-internen Management-Assessments. Auffällige Werte (z.B. überdurchschnittlich lange Bearbeitungsdauern) wurden in die Managementvereinbarung mit der jeweiligen LGS aufgenommen und sollten von dieser an die generellen Vorgabewerte angepasst werden.

- 16.2** Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH um, weil die Bundesrichtlinie einheitliche zeitliche Zielvorgaben für die wesentlichen Bearbeitungsschritte enthielt und die Ergebnisse der Fachkontrolle in die Managementvereinbarungen des AMS einfließen.

IT-Nutzung zur Fachkontrolle

- 17.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 28) dem AMS Österreich empfohlen, die Möglichkeiten der IT verstärkt zu nutzen und systematisch Ordnungsmäßigkeitsabfragen in die Fachkontrolle einzubauen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei im Data Warehouse ein entsprechendes Monitoringsystem für die Eingliederungsbeihilfe implementiert worden.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass in der IT des AMS die Möglichkeit für Ordnungsmäßigkeitsabfragen implementiert wurde (z.B. in Bezug auf die Prüfung einer nicht gerechtfertigten Häufung der Eingliederungsbeihilfe). Für Auswertungen auf RGS-Ebene standen im Rahmen des AMS-internen Data Warehouse Berichte zur Verfügung.

Für bestimmte Maßnahmen (Arbeitstraining und Arbeitserprobung) erfolgte bereits eine Weiterentwicklung bezüglich zeitnaher und betriebsbezogener Auswertungen des Arbeitsmarkterfolgs. Das AMS beabsichtigte, diese Weiterentwicklung auch bezüglich der Berichte zur Eingliederungsbeihilfe zu implementieren.

- 17.2** Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH durch die Implementierung der Möglichkeit von Ordnungsmäßigkeitsabfragen in der IT und deren beabsichtigte Weiterentwicklung um.

IKS und Korruptionsprävention

Verhaltenskodex

18.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 30) dem AMS Österreich empfohlen, die neuen Leitlinien zur Korruptionsprävention in flächendeckenden Schulungen aktiv zu kommunizieren und die AMS-Bediensteten regelmäßig für das Thema Korruptionsprävention zu sensibilisieren. Diese Leitlinien waren im Februar 2013 genehmigt und an die AMS-Bediensteten ausgegeben worden.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren werde die Abteilung Revision im Jahr 2015 einen erneuten Hinweis auf die geltenden Leitlinien zur Korruptionsprävention im Intranet geben und damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv ansprechen. Weiters verwies es auf seine Stellungnahme zum Vorbericht, derzufolge das Thema Korruptionsprävention in der Organisation gut vermittelt sei und auch weiterhin in Form von Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen etc. aktiv und regelmäßig thematisiert werde.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, nahmen einige LGS die im Jahr 2013 veröffentlichten Leitlinien zur Korruptionsprävention zum Anlass, Partner und Auftragnehmer des AMS zu ersuchen, von der Übermittlung von Geschenken und Aufmerksamkeiten Abstand zu nehmen.

Die Leitlinien waren im Intranet publiziert und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich. Nach Ansicht des AMS erübrigte sich daher ein weiterer Hinweis an die Führungskräfte der RGS, dieses Thema in gesonderten Dienstbesprechungen abzuhandeln. Darüber hinaus wies die Interne Revision Ende November 2015 im Intranet als aktuelle Meldung nochmals auf die geltenden Leitlinien zur Korruptionsprävention hin.

18.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH durch die Veröffentlichung der Leitlinien zur Korruptionsprävention im Intranet und die Abhandlung dieses Themas in Dienstbesprechungen teilweise um.

Der RH empfahl allerdings, in einzelnen Bereichen (z.B. Vergabeabteilungen) verstärkt Schulungen zur Sensibilisierung im Bereich der Korruptionsprävention anzubieten.

18.3 Laut Stellungnahme des AMS Österreich biete es keine flächendeckenden Schulungen an. Aus seiner Sicht gewährleiste eine jährliche Erinnerung an die geltenden Leitlinien zur Korruptionsprävention via Intranet an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Sensibilisierung im Bereich der Korruptionsprävention.

- 18.4** Der RH bewertete die Leitlinien zur Korruptionsprävention und den jährlichen Hinweis darauf im Intranet grundsätzlich positiv. Allerdings bestand zufolge der Prüfungserfahrung des RH insbesondere in Bereichen, die mit Vergaben zu tun hatten, weiterhin die Notwendigkeit einer verstärkten Sensibilisierung und Schulung zur Korruptionsprävention. Der RH betonte daher abermals seine Empfehlung an das AMS, verstärkt Schulungen zum Bereich Korruptionsprävention anzubieten.

Risiko- und Schwachstellenanalyse

- 19.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 31) dem AMS Österreich empfohlen, eine Risiko- und Schwachstellenanalyse für die ganzheitliche Betrachtung der Eingliederungsbeihilfe durchzuführen, weil dies ein wichtiges Mittel zur Korruptionsprävention darstellte.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sei im März 2015 eine Risiko- und Schwachstellenanalyse durchgeführt worden. Die dabei gefundenen Risiken und Schwachstellen seien durch Gegenmaßnahmen (z.B. Schulung der Bediensteten hinsichtlich Lohnkonten, Plausibilitätsprüfung durch AMS-Bedienstete bei Malversationen von Unternehmen) auf ein Minimum reduziert worden.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, führte das AMS im März 2015 eine Risiko- und Schwachstellenanalyse zur Eingliederungsbeihilfe durch, um Risiken und mögliche Schäden für die Organisation zu identifizieren (bspw. korruptionsgefährdete Aufgabenbereiche und Entscheidungsprozesse). Im Rahmen dieser Analyse wurden verschiedene Themengebiete untersucht, z.B. eine Umfeldanalyse zu den Stakeholdern und Interessenspartnern, eine Bewertung identifizierter Risiken sowie die Erstellung eines Risikoportfolios.

- 19.2** Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH durch die Durchführung der Risiko- und Schwachstellenanalyse zur Eingliederungsbeihilfe im März 2015 um.

Personenidentität in der Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe

- 20.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 32) dem AMS Österreich empfohlen, die personelle Trennung zumindest bei den zwei Entscheidungen („Förderzusage“ und „Förderfallabrechnung“) im Zuge der Abwicklung der Eingliederungsbeihilfe verpflichtend vorzusehen. Die Förderzusage war dem Vier-Augen-Prinzip unterlegen, d.h. eine Sachbearbeiterin bzw. ein Sachbearbeiter hatte über das Förderbegehren entschieden und eine Führungskraft hatte dieses genehmigt. Bei der Förderfallabrechnung hatte in der Regel der oder die Bedienstete die Abrechnungsunterlagen

kontrolliert und dieselbe Führungskraft hatte die Auszahlung bzw. Endzahlung an den Arbeitgeber genehmigt.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren sehe es keine Veranlassung, eine verpflichtende personelle Trennung zwischen Bewilligung und Abrechnung vorzunehmen. Die vom BMASK erlassenen Verfahrensvorschriften würden auch keine personelle Trennung zwischen Bewilligung und Abrechnung erfordern. Für eine Umsetzung der Empfehlung müsste eine Anpassung der Verfahrensvorschriften durch das haushaltsleitende Organ erfolgen.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, gab es im AMS nach wie vor keine verpflichtende personelle Trennung im Bereich der beiden Entscheidungen Förderzusage und Förderfallabrechnung. Das AMS erachtete aus fachlicher Sicht eine Trennung weiterhin für nicht zweckmäßig. Allerdings schränkten mittels Zufallsgenerator festgelegte Supervisionsfälle (Sechs-Augen-Prinzip) und ex-post Prüfungen der Buchhaltungsagentur des Bundes die Möglichkeit von Malversationen erheblich ein.

20.2 Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil die vom BMASK erlassenen Verfahrensvorschriften keine personelle Trennung bei der Genehmigung und der Förderfallabrechnung der Eingliederungsbeihilfe vorsahen.

Der RH verblieb bei seiner Ansicht, dass die Verfahrensvorschrift nur eine Mindestanforderung definierte und empfahl dem AMS Österreich daher, eine verpflichtende personelle Trennung zwischen Bewilligung und Abrechnung im Bereich der Eingliederungsbeihilfe vorzunehmen.

20.3 Laut Stellungnahme des AMS Österreich sehe es eine verpflichtende personelle Trennung als nicht zweckmäßig an. Es werde daher die Empfehlung des RH auch künftig nicht umsetzen.

20.4 Der RH entgegnete dem AMS Österreich, dass die personelle Trennung zwischen Bewilligung und Abrechnung bei der Eingliederungsbeihilfe zur Qualitätssicherung der Förderabwicklung beizutragen vermag. Im Sinne der umfassenden wirksamen Korruptionsprävention bekräftigte der RH seine Empfehlung.

Rotation der Beraterinnen und Berater beim Kundenstock der Eingliederungsbeihilfe

21.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 33) dem AMS Österreich empfohlen, systematisch alle fünf bis sieben Jahre eine Rotation im Kundenstock einzuführen. Im AMS waren bundesweit die arbeitslosen Personen nach Geburtsdatum bzw. Nach-

namen gruppiert und an AMS-Bedienstete für die Betreuung zugeordnet gewesen. Dadurch hatte sich eine konstante Kundenbeziehung zu den arbeitslosen Personen ergeben. Eine regelmäßige Rotation dieser Zuordnung war nicht vorgesehen gewesen.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren überwogen aus seiner Sicht die negativen Folgewirkungen einer Rotation im Kundenstock. Dagegen sei für das AMS das Argument der Kontinuität der Betreuung wesentlich.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, hatte das AMS keine Rotation im Kundenstock vorgesehen. Dies begründete das AMS u.a. folgendermaßen:

- Die Eingliederungsbeihilfe stellte nur eine von vielen Förderangeboten dar. Wenn für jedes dieser Angebote ein Rotationsprinzip umgesetzt würde, wäre die Organisation überfordert.
- Die Mehrzahl der RGS hatte weniger als 70 Planstellen. Da grundsätzlich nur die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Beratungszone die Eingliederungsbeihilfe abwickelten, war die Flexibilität einer Rotation in diesen RGS sehr eingeschränkt.
- Da die Rotation alle ein bis drei Jahre erfolgen müsste, um für eine Korruptionsprävention Sinn zu machen, sei der Aufwand zu groß.
- Eine neue Betreuungsperson würde bei den Kundinnen und Kunden Erklärungsbedarf erfordern.

21.2

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil eine systematische Rotation der Beraterinnen und Berater im Kundenstock bei der Eingliederungsbeihilfe auch künftig nicht vorgesehen war. Der RH konnte die Argumente, die gegen eine Rotation sprachen, zwar nachvollziehen, erachtete aber dennoch aus Gründen der Korruptionsprävention eine systematische Rotation im Kundenstock für zweckmäßig. So wäre durchaus ein Betreuerwechsel in der Beratungszone auch für die Kundinnen und Kunden von Vorteil, weil sich daraus neue Sichtweisen und Betreuungsmöglichkeiten ergeben könnten.

Daher empfahl der RH dem AMS Österreich erneut, eine systematische Rotation der Beraterinnen und Berater im Kundenstock in der Beratungszone einzuführen.

21.3

Das AMS Österreich führte in seiner Stellungnahme aus, dass aus seiner Sicht die negativen Folgewirkungen einer Rotation überwiegen würden und die Empfehlung daher nicht weiterverfolgt werde.

21.4

Nach Ansicht des RH würden die Vorteile einer – schrittweise über das Förderangebot innerhalb mehrerer Jahre zu implementierenden – Rotation im Kundenstock die vom AMS ins Treffen geführten Nachteile überwiegen. Eine rotationsbedingte Änderung des Kundenstocks alle fünf bis sieben Jahre hätte nur geringe Auswirkungen auf die Kundenbeziehungen, weil die meisten Kundinnen und Kunden wesentlich kürzer arbeitslos waren und beim Wechsel von der Service- in die Beratungszone ohnehin ein Beraterwechsel erfolgte. Der RH hielt deshalb an seiner Empfehlung fest.

Rotation bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe

22.1

(1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 33) dem AMS Österreich empfohlen, in größeren RGS Rotationselemente bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe einzuführen. In größeren RGS bestanden zum Teil mehrere Abteilungen des Services für Arbeitsuchende, welche denselben Aufgabenbereich abdeckten.

(2) Laut Mitteilung des AMS Österreich im Nachfrageverfahren werde eine verpflichtende Umsetzung durch alle AMS Geschäftsstellen nicht verfolgt. Laut Stellungnahme zum Vorbericht hatte das AMS Österreich das Einführen von Rotationselementen bei den Genehmigerinnen und Genehmigern in größeren RGS als sinnvoll erachtet, jedoch in der Umsetzung auf die Landesorganisationen verwiesen.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, übernahm die Rolle der Genehmigerin bzw. des Genehmigers in der Regel eine Führungskraft der zuständigen Abteilung in der RGS. Durch diese erfolgte die Kontrolle der einheitlichen Vorgangsweise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Abteilung ebenso wie die Kontrolle der Korrektheit der Abwicklung und der Einhaltung des Budgets. Bei Abwesenheit der Führungskraft gab es eine Vertretung, wodurch nach Ansicht des AMS eine Rotation systemimmanent sichergestellt war. Weiters bestand die Möglichkeit, in der IT Ordnungsmäßigkeitsabfragen, bspw. hinsichtlich einer nicht gerechtfertigten Häufung der Eingliederungsbeihilfe, durchzuführen.

22.2

Das AMS Österreich setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil zwar in Ausnahmefällen (z.B. Urlaub, Krankheit) durch die Vertretungsregeln eine Rotation erfolgte, diese jedoch nicht standardmäßig vorgesehen war. Nach Ansicht des RH sollte in größeren RGS eine Rotation dahingehend erfolgen, dass Führungskräfte einer Abteilung standardmäßig auch Fälle anderer Abteilungen genehmigen.

Der RH empfahl daher dem AMS Österreich erneut, in größeren RGS, die über mehrere Abteilungen des Services für Arbeitssuchende verfügen, eine Rotation bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe einzuführen.

22.3 Laut Stellungnahme des AMS Österreich übernehme die Rolle der Genehmigung in der Regel eine Führungskraft der Abteilung. Bei deren Abwesenheit gebe es eine Vertretung, wodurch eine Rotation systemimmanent sichergestellt sei. Eine darüber hinausgehende, generelle Vorgabe werde das AMS nicht normieren.

22.4 Der RH erwiderte, dass Vertretungsregeln eine standardmäßige Rotation nicht zu ersetzen vermögen. Wenn Führungskräfte einer Abteilung auch Fälle anderer Abteilungen genehmigten, dann hätte dies nach Ansicht des RH zusätzlich den Vorteil, dass sich innerhalb einer Geschäftsstelle eine qualitätssichernde einheitliche Vorgangsweise bei der Gewährung der Eingliederungsbeihilfe etablieren würde. Der RH betonte deshalb seine Empfehlung, in größeren RGS Rotationselemente bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe einzuführen.

Schlussempfehlungen

- 23** Der RH stellte zusammenfassend fest, dass das AMS Österreich von 18 überprüften Empfehlungen elf umgesetzt, zwei teilweise umgesetzt und fünf nicht umgesetzt hatte: Das AMS Kärnten hatte von drei überprüften Empfehlungen zwei umgesetzt und eine nicht umgesetzt.

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2014/7			
TZ	Vorbericht	Follow-up-Überprüfung	
	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
AMS Österreich			
2	Vereinheitlichungen bzw. Konkretisierungen der Bundesrichtlinie	2	nicht umgesetzt
11	Änderung der Förderstrategie auf eine längere Förderdauer	3	nicht umgesetzt
13	Ausschluss der wiederholten Inanspruchnahme beim selben Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren	4	umgesetzt
15	Verpflichtung der Arbeitskräfteüberlasser zur Offenlegung des Beschäftigerbetriebs	5	teilweise umgesetzt
18	Hinweis in der Förderzusage auf den maximalen Fördersatz und Rückforderungsmöglichkeit	6	umgesetzt
22	keine Verpflichtung zur Vorab-Vereinbarung mit den geförderten Personen	8	umgesetzt
23	verpflichtende Prüfung der Anmeldung zur GKK für die Bewilligung	9	umgesetzt
24	Verkürzung der Frist für die Begehrenseinbringung	10	umgesetzt
24	nur einmalige Nachfrist zur Einbringung der Förderunterlagen	11	umgesetzt
25	Förderfallabrechnung anhand des Lohnkontos	14	umgesetzt
25	Schulungen der für Abrechnungen zuständigen Bediensteten	15	umgesetzt
28	einheitliche zeitliche Zielvorgabe hinsichtlich der Bearbeitungsschritte der Eingliederungsbeihilfe	16	umgesetzt
28	verstärkte IT-Nutzung und Einbau von Ordnungsmäßigkeitsabfragen in der Fachkontrolle	17	umgesetzt
30	flächendeckende Schulungen zur Korruptionsprävention	18	teilweise umgesetzt
31	Risiko- und Schwachstellenanalyse	19	umgesetzt
32	personelle Trennung bei Förderzusage und Förderfallabrechnung	20	nicht umgesetzt
33	Rotation der Beraterinnen und Berater hinsichtlich des Kundenstocks alle fünf bis sieben Jahre	21	nicht umgesetzt
33	Einführung von Rotationselementen bei den Genehmigerinnen und Genehmigern in größeren RGS	22	nicht umgesetzt
AMS Kärnten			
8	Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit Vermittlungseinschränkungen	7	umgesetzt
17	keine Probephase bei auf den Förderzeitraum befristeten Arbeitsverhältnissen	12	umgesetzt
18	kein Ersatz des Ausfalls eines anderen Fördergebers durch das AMS	13	nicht umgesetzt

Anknüpfend an den Vorbericht hob der RH die folgenden Empfehlungen hervor:

AMS Österreich

- (1) Bei einer Neufassung der Bundesrichtlinie wären eine weitere Vereinheitlichung vorzunehmen sowie die Gestaltungsspielräume der Landesgeschäftsstellen und der regionalen Geschäftsstellen zu begrenzen. (TZ 2)
- (2) Die durchschnittliche Dauer der Eingliederungsbeihilfe sollte verlängert werden, um den geförderten Personen eine längerfristige Beschäftigung und Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. (TZ 3)
- (3) Arbeitskräfteüberlasser wären bei der Begehrenseinbringung zur Offenlegung des tatsächlichen Beschäftigerbetriebs zu verpflichten. (TZ 5)
- (4) In einzelnen Bereichen (z.B. Vergabeabteilungen) sollten verstärkt Schulungen zur Sensibilisierung im Bereich der Korruptionsprävention angeboten werden. (TZ 18)
- (5) Eine verpflichtende personelle Trennung zwischen Bewilligung und Abrechnung im Bereich der Eingliederungsbeihilfe wäre vorzunehmen. (TZ 20)
- (6) Eine systematische Rotation der Beraterinnen und Berater im Kundenstock in der Betreuungszone sollte eingeführt werden. (TZ 21)
- (7) In größeren regionalen Geschäftsstellen, die über mehrere Abteilungen des Services für Arbeitssuchende verfügen, wäre eine Rotation bei den Genehmigerinnen und Genehmigern der Eingliederungsbeihilfe einzuführen. (TZ 22)

AMS Kärnten

- (8) Im Falle der Fördervereinbarungen mit einem weiteren Förderer wäre nur die eigene Förderzusage einzuhalten und nicht der Ausfall eines anderen Fördergebers zu ersetzen. (TZ 13)

Wien, im Mai 2017

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker