

Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2024

Dokumentation



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
(BMASGPK), Stubenring 1, 1010 Wien
Autorinnen und Autoren: Bernhard Moshammer (IX/A/3) unter Mitarbeit der Abteilungen
IX/A/2, IX/B/4, IX/B/5, IX/A/6, IX/B/7, IX/A/9, IV/A/6 und IV/A/10
Gesamtumsetzung: Sektion IX/A/3
Fotonachweis: Cover: © iStock.com/Nikola Stojadinovic
Wien, 2025. Stand: Juni 2025

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) (Hg.); Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2024, 2025.

Rückmeldungen bitte an ixa3@sozialministerium.gv.at

Vorwort

Ziel dieser Dokumentation ist es, einem breiteren Publikum einen Überblick über die in den letzten Jahren implementierten Instrumente, Maßnahmen, Programme und Politiken der österreichischen Arbeitsmarktpolitik zu geben. Sie wird jährlich erstellt und knüpft inhaltlich an die „[Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 bis 2013](#)“ an, in welcher alle arbeitsmarktpolitischen Reformen und deren Evaluierungen, seit Ausgliederung des AMS im Jahr 1994, beschrieben werden.

In der Dokumentation werden die Maßnahmen entlang der Themenbereiche Beschäftigung, Qualifizierung, Unterstützung, weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen sowie Sondermaßnahmen und Programme beschrieben. Die Beschreibung der einzelnen Maßnahmen gliedert sich jeweils in die Maßnahmenbeschreibung selbst, die Rechtsrundlage für die jeweilige Reform, ein Monitoring, in welchem diese quantifiziert werden, sowie (sofern verfügbar) den Stand der Forschung zur Evaluierung derselben. Die Datengrundlage für Parameter, wie Anzahl der Teilnehmenden über Budget und Dauer bis hin zu den Wirkungen, bildet insbesondere das Data Warehouse (DWH) des Arbeitsmarktservice AMS. Die Gliederung der Dokumentation in einzelne Maßnahmen ermöglicht es, Änderungen nachzuvollziehen, was sonst nur durch einen Vergleich aller früheren Versionen der Gesetze und Richtlinien möglich wäre.

Alle in der Dokumentation beschriebenen Studien, sowie weitere Publikationen, die sich mit der Evaluierung der österreichischen und internationalen Arbeitsmarktpolitik beschäftigen, sind in der umfangreichen [Evaluierungsdatenbank](#) der Abteilung IX/A/3 zu finden.

Abschließend möchten wir uns bei allen, die an dieser Dokumentation mitgearbeitet und diese unterstützt haben, bedanken.

Inhalt

Impressum	2
Vorwort	3
Inhalt	4
Einleitung.....	6
1 Beschäftigung.....	13
1.1 Eingliederungsbeihilfe (EB)	13
1.2 Kombilohnbeihilfe (KOMB)	24
1.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)	36
1.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)	43
1.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP).....	54
1.6 Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe (KAB)	64
1.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL)	74
2 Qualifizierung.....	80
2.1 Arbeitsstiftungen (AST)	80
2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)	93
2.3 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (QBN)	123
2.4 Impulsberatung für Betriebe (IBB)	135
2.5 Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV)	143
2.6 Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK).....	146
2.7 Fachkräftestipendium (FKS)	155
2.8 Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; Fortbezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe)	170
2.9 Pflegestipendium	179
2.10 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)	183
2.11 Fachkräfte-IntensivAusbildung des AMS	192
2.12 Maßnahmen für Jugendliche.....	195
3 Unterstützung	235
3.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE).....	235
3.2 Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE, KBH)	247
3.3 Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe (UGP, GB)	254
3.4 Regionale Mobilität: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrlantrittsbeihilfe (VOR), Entfernungsbeihilfe (ENT).....	267

4 Weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen bzw. Programme	276
4.1 ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik	276
4.2 Europäischer Globalisierungsfonds (EGF).....	286
4.3 Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld.....	288
4.4 Mikrokreditprogramm	302
4.5 Dienstleistungsscheck (DLS)	306
4.6 fit2work.....	312
4.7 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Angebote des Sozialministeriumservice (SMS).....	319
4.8 Integrative Betriebe	328
4.9 Lohnnebenkostensenkungsprogramme.....	330
5 Sondermaßnahmen und Programme.....	335
5.1 Beschäftigungsförderung des AMS für ältere Menschen – Beschäftigungsinitiative 50+	335
6 Anhang.....	341
Kurzarbeit (KUA) – Temporäre Maßnahmen während der COVID-19 Pandemien (Ehemaliges Kapitel 1.6)	342
Programm Sprungbrett für Langzeitbeschäftigte (Ehemaliges Kapitel 5.2).....	368
Corona-Joboffensive (ausgelaufen) und Bildungsbonus (Ehemaliges Kapitel 5.3)	370
Beschäftigungsaktion 20.000 (Ehemaliges Kapitel 5.5).....	372
Tabellen.....	377
Abbildungen	382
Tabellenverzeichnis.....	385
Abbildungsverzeichnis	387
Abkürzungen.....	389

Einleitung

Österreich steckte 2024 das zweite Jahr in Folge in einer Rezession. Konkret bedeutete dies ein Schrumpfen des Bruttoinlandsprodukts 2024 gegenüber 2023 real um 1,2%. Nichts desto trotz wuchs die Beschäftigung im gleichen Zeitraum geringfügig um 0,1% auf in Summe 3.960.662 Personen.¹ Die Arbeitslosenquote erreichte 2024 gemäß nationale Definition 7%, die Spitze soll 2025 erreicht werden, vorbehaltlich der global mit großer Unsicherheit behafteten wirtschaftlichen Entwicklung. Die Kombination aus wachsender Beschäftigung und Ansteigen der Arbeitslosigkeit kann mit einem Rückgang der durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und einer gleichzeitigen Zunahme des Arbeitsangebots werden.²³ Hinter der vergleichsweise stabilen Entwicklung der Beschäftigung stehen der demographische Wandel und die damit verbundene Sorge vieler Betriebe, dass die Findungskosten für neue Mitarbeiter:innen im Falle einer Konjunkturerholung höher seien, als diese trotz schlechter Konjunktur in Beschäftigung zu halten (sog. Labour Hoarding).

Im europäischen Vergleich lag die Arbeitslosigkeit 2024 in Österreich bei 5,2% (internationale Definition) und damit um 0,7 Prozentpunkt unter dem EU27-Durchschnitt von 5,9% (siehe: Abbildung 1).⁴ Zum Vergleich: Die EU-Mitgliedsstaaten mit der niedrigsten Arbeitslosenquote waren Tschechien (2,6%), Polen (2,9%), und Malta (3,1%). Am höchsten waren die Arbeitslosenquoten in Spanien (11,4%), Griechenland (10,1%) sowie Schweden und Finnland (8,4%).

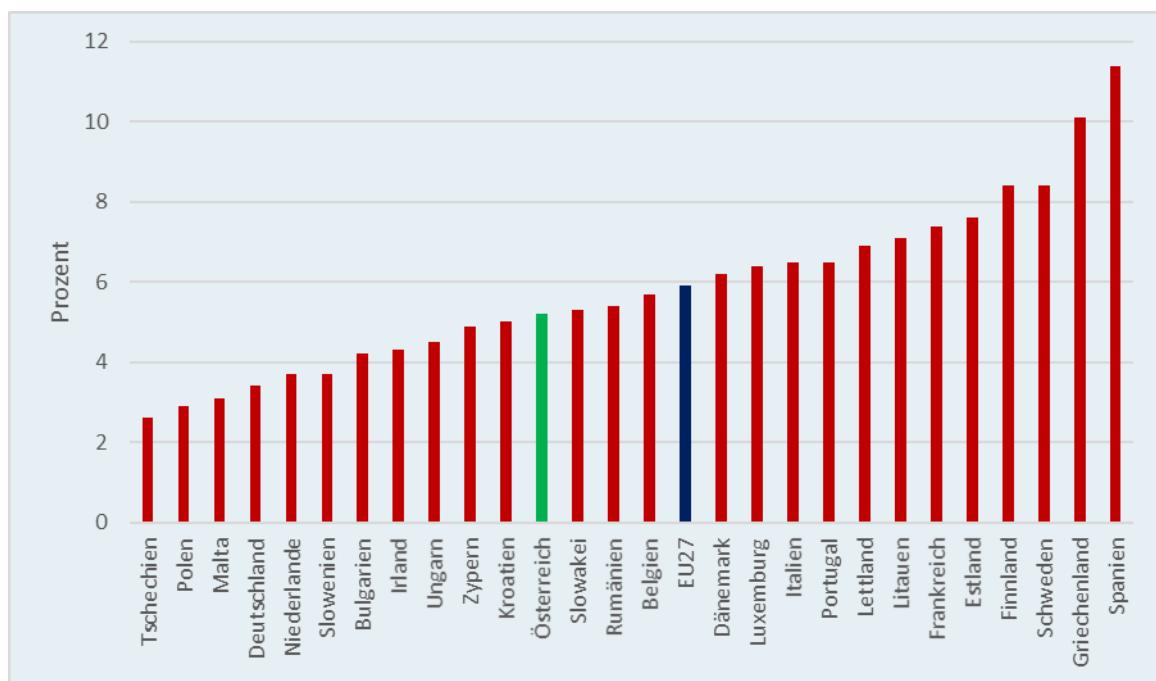
¹ Quelle: BMASGPK-AMIS Datenbank

² Statistik Austria (2025): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024. Statistik Austria, Abfragedatum: 17. Juli 2025.

³ WIFO (2024): Rezession in Österreich hält sich hartnäckig. Konjunkturprognose 3/2024.

⁴ Quelle: BMASGPK-AMIS Datenbank

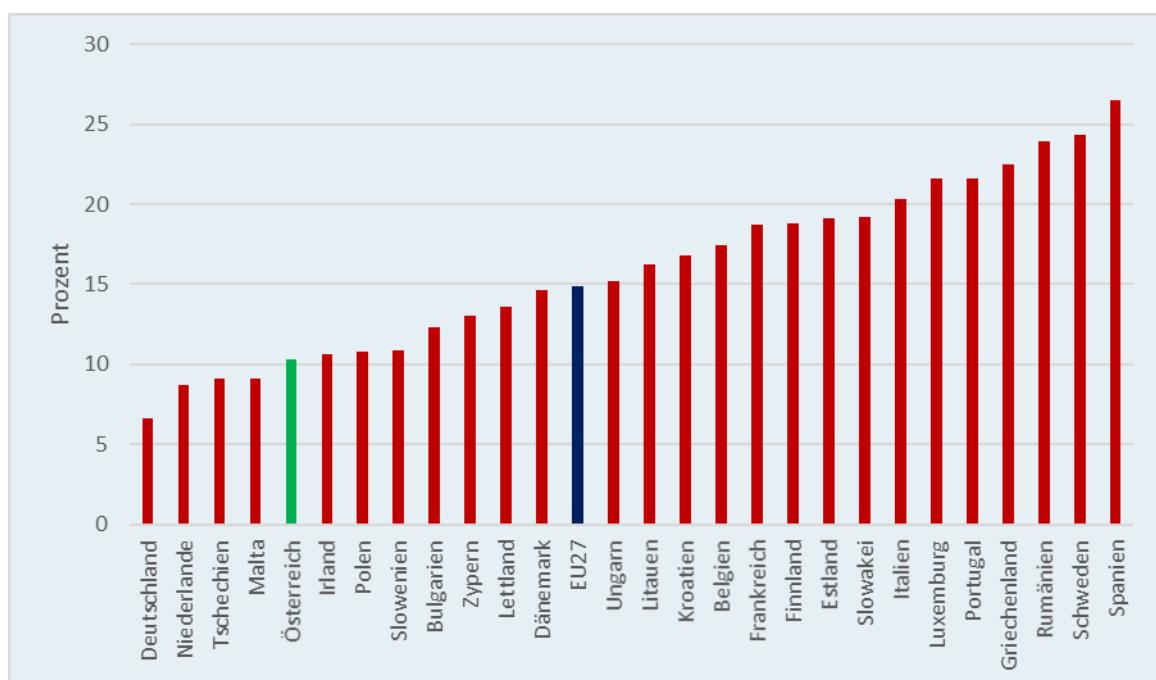
Abbildung 1: Gesamtarbeitslosenquoten im europäischen Vergleich im Jahresdurchschnitt 2024



Quelle: Eurostat, Abfragedatum: 13. Juni 2025

Die Jugendarbeitslosigkeit (Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahre) liegt europaweit über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote, man vergleiche dazu Abbildung 1 und Abbildung 2. Der EU-Schnitt lag 2024 bei 14,9%. Österreich schneidet hier traditionell vergleichsweise gut ab (siehe Abbildung 2). So lag die Jugendarbeitslosigkeit gemäß internationaler Definition 2024 in Österreich bei 10,3%, was EU-weit die fünftniedrigste war. Am niedrigsten war sie 2024 mit 6,5% in Deutschland und am höchsten mit 26,5% in Spanien.

Abbildung 2: Jugendarbeitslosenquote (15-24 Jahre) im europäischen Vergleich im Jahresdurchschnitt 2024



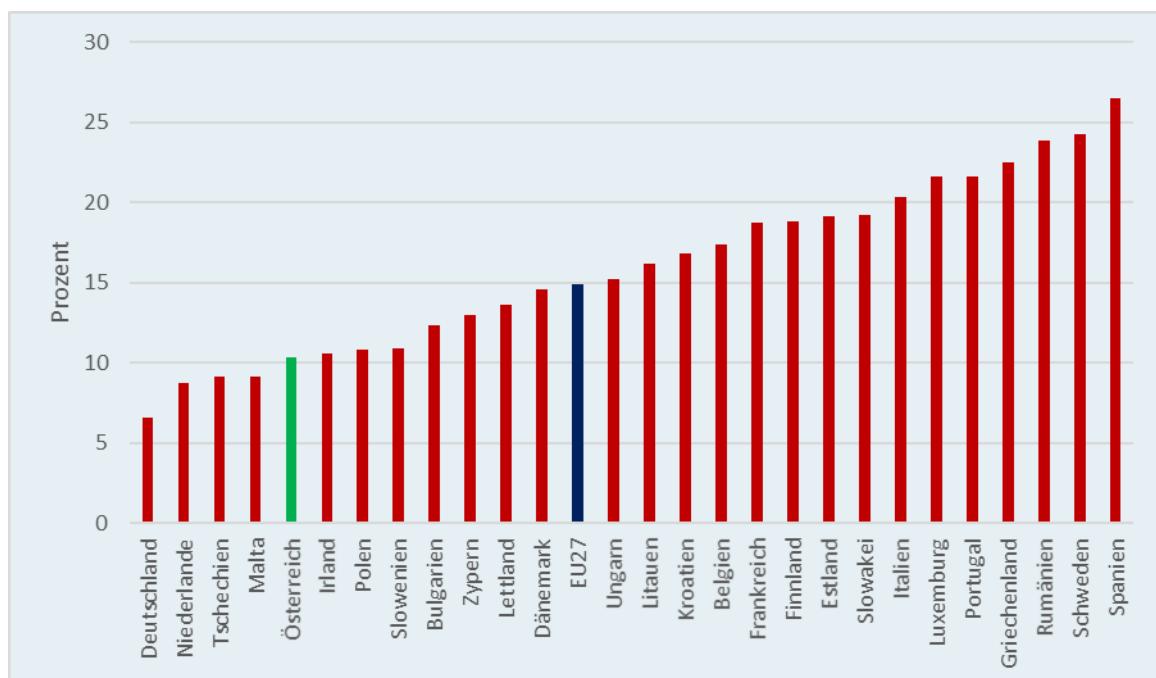
Quelle: Eurostat, Abfragedatum: 13. Juni 2025

Umgekehrt schneidet Österreich bei der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen (Personen im Alter zwischen 55 und 64) verhältnismäßig schlecht ab. So lag die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer:innen in Österreich 2024 bei 58,8% und somit 6,4 Prozentpunkte unter dem EU27-Schnitt, welcher 65,2% betrug (siehe Abbildung 3).

Die Differenz in den Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen ist in dieser Altersgruppe allgemein sehr ausgeprägt, so lag sie 2024 in Österreich bei Männern bei 66,2%, während sie bei Frauen bei 51,6% lag.⁵ Mit 14,6 Prozentpunkten war die Differenz in Österreich über dem EU-Schnitt von 12 Prozentpunkten. Am geringsten war diese in Lettland mit 2,1 Prozentpunkten und am höchsten in Malta mit 24,2 Prozentpunkten.

⁵ Quelle: Eurostat, Abfragedatum 5. Juni 2025

Abbildung 3: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen im EU-Vergleich im Jahresdurchschnitt 2024



Quelle: Eurostat, Abfragedatum: 5. Juni 2025

Anteil der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der entsprechenden Wohnbevölkerung

Das Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich ist, Beschäftigung zu fördern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Jahr 2024 nahmen 416.752⁶ (- 0,8% gegenüber 2023) arbeitsuchende bzw. beschäftigte Personen Förderangebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Anspruch. Männer waren 2024 etwas stärker vertreten als Frauen⁷. Von den Personen, die 2024 eine Förderung bzw. Beihilfe erhielten, waren 110.261 Jugendliche (unter 25 Jahren), 93.584 Ältere (50+) und 84.175 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Allgemein wurde in den letzten Jahren die AMS-Mittelaufwendungen v.a. für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen, wie Frauen, Jugendliche, Ältere (50+), Personen mit

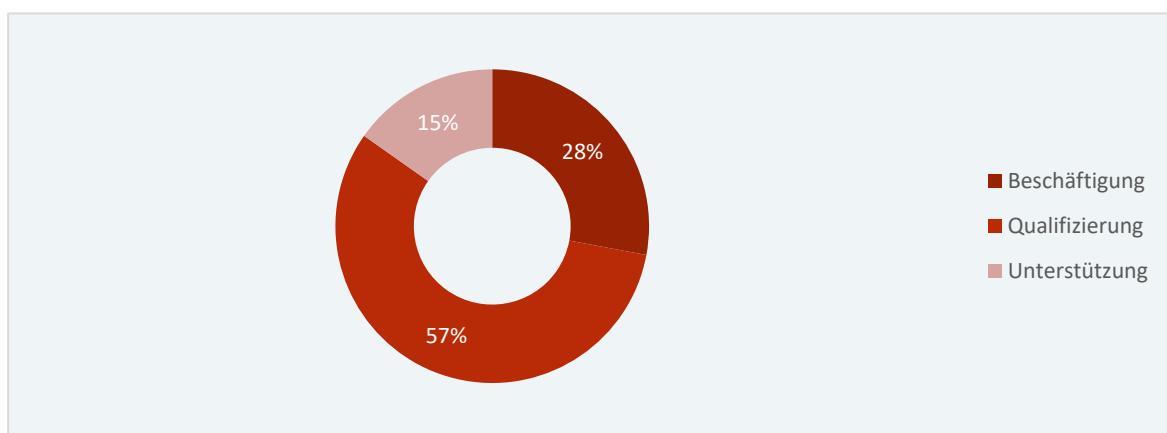
⁶ Quelle: BMASGPK-AMIS Datenbank, Tabelle AMS-Förderungen und Beihilfen im Jahr 2024

⁷ Zu beachten ist, dass Diverse Personen hier ebenso den Männern zugeordnet werden. Grund dafür ist, dass deren Anteil an der Grundgesamtheit so gering ist, dass sich an der Aussagekraft der Relativzahlen in dieser Dokumentation nichts ändern würde.

Migrationshintergrund und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, kontinuierlich ausgeweitet.

Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen lassen sich grob in drei Arten von Maßnahmen, nämlich Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung untergliedern. Der Schwerpunkt liegt hier bei Qualifizierungsmaßnahmen, gefolgt von Beschäftigungs- und Unterstützungsmaßnahmen. So entfielen 2024 57% auf Qualifizierungsmaßnahmen, weitere 28% auf Beschäftigungsmaßnahmen und 15% auf Unterstützungsmaßnahmen (siehe Abbildung 4). 2024 wurden für diese Maßnahmen rund € 1,4 Mrd. vom Arbeitsmarktservice an Förderbudgetmitteln ausgegeben, was gegenüber 2023 ein leichter Anstieg ist.

Abbildung 4: Budgetverteilung beschäftigungspolitischer Maßnahmen 2024



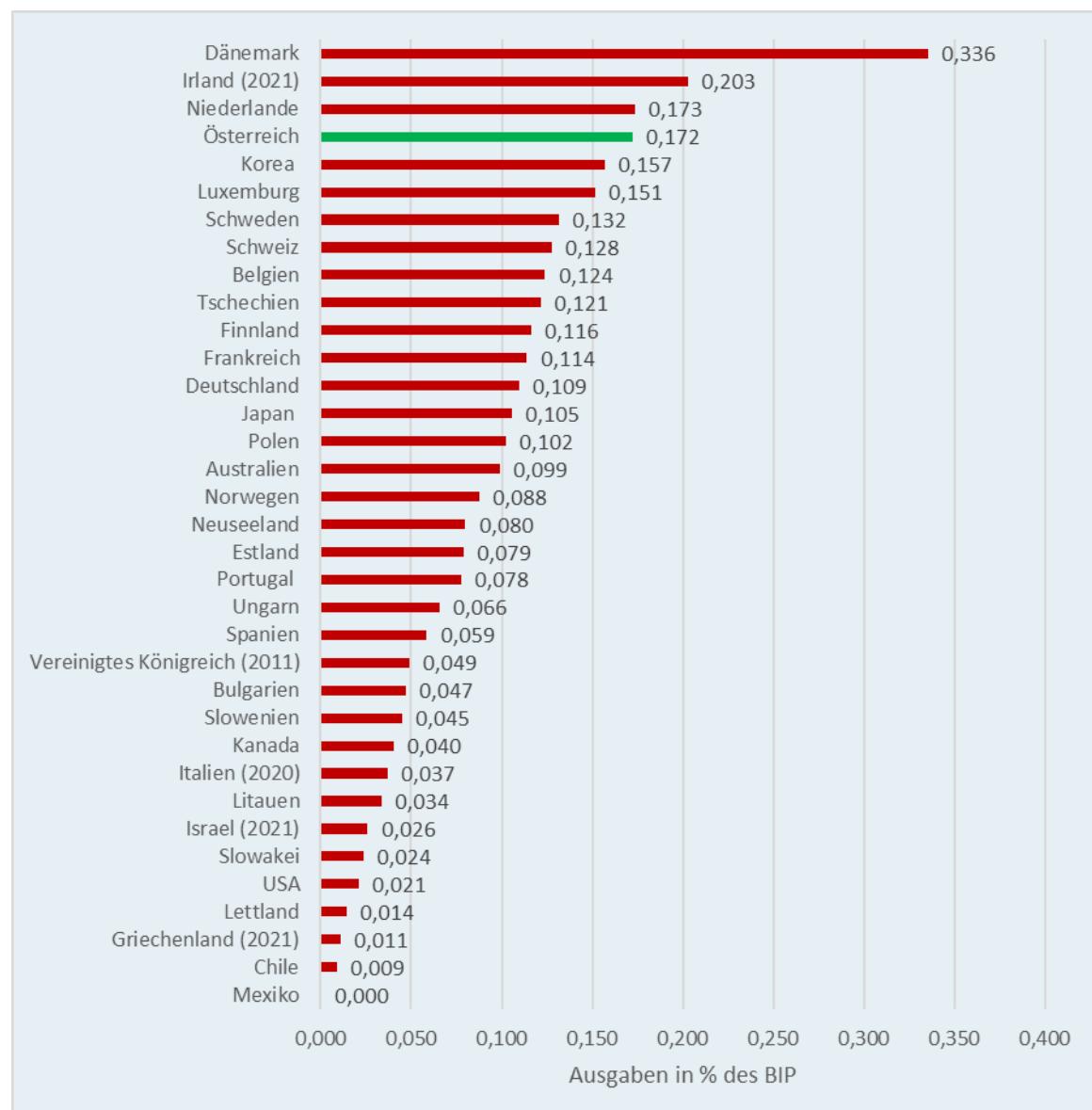
Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten_2024); Abfragedatum: 7. April 2025

Unter aktiver Arbeitsmarktpolitik werden jene Interventionen zusammengefasst, die ein besseres Funktionieren des Arbeitsmarktes unterstützen und Arbeitslosigkeit reduzieren sollen. Aktivierende Maßnahmen sind ein Spezifikum der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Sie wären der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzurechnen, sind aber durch Mittel finanziert, die für die passive Arbeitsmarktpolitik (also für Leistungen, die Einkommensausfälle durch Arbeitslosigkeit ausgleichen sollen) vorgesehen sind.

Im OECD-Vergleich zeigt sich, dass Österreich 2022, mit Ausgaben von 0,172% des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote), für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik unter den

Spitzenländern lag (siehe Abbildung 5).⁸ An der Spitze lag Dänemark mit Ausgaben von 0,336% des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote), unter den EU Mitgliedsstaaten am unteren Ende lag Lettland mit Ausgaben von 0,014% des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote).

Abbildung 5: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Prozent des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote) im Jahr 2022



⁸ 2022 sind Stand der Veröffentlichung dieser Publikation die aktuellsten verfügbaren OECD-Daten.

Quellen: OECD-Statistik (öffentliche Ausgaben und Bestand der Teilnehmer:innen in AMP und kurzfristige Arbeitsmarktstatistiken); Abfragedatum: 4. Juni 2025; EUROSTAT LFS; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Griechenland: Nur LMP Datenbank Kategorien 2-7 Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik

1 Beschäftigung

1.1 Eingliederungsbeihilfe (EB)

1.1.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Eingliederungsbeihilfe wird vom AMS zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt von langzeitarbeitslosen Personen oder von Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, eingesetzt. Beschäftigungsverhältnisse von folgenden Personengruppen werden unterstützt: Langzeitarbeitslose Personen ab 25 Jahren und Jugendliche (bis 25 Jahre) mit einer Vormerkdauer von mindestens sechs Monaten; ältere Arbeitslose ab 50 Jahren, Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind; Personen, die dem arbeitsmarktfernen Personenkreis (AMF) angehören; Wiedereinsteiger:innen; gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitssuchende; Arbeitslose nach medizinischer und/oder beruflicher Rehabilitation; Arbeitslose nach gesundheitsbedingter Um- bzw. Höherqualifizierung; Arbeitslose mit Beschäftigungsaufnahme im Rahmen des Integrationsplans (arbeitsfähig im Zuge der Gesundheitsstraße, nach negativem Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt).⁹¹⁰

Mit der Eingliederungsbeihilfe vergibt das AMS-Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber:innen.¹¹ Bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage (monatliches Bruttoentgelt, ohne Sonderzahlungen, Arbeitgeberbeiträge, etc., zuzüglich 50% Pauschale für Nebenkosten) werden gefördert. Während einer maximal dreimonatigen Probephase (bei Menschen mit Behinderung maximal sechs Monate) kann die Förderung bis zu 100% betragen. Prinzipiell werden Förderhöhe und Förderdauer je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen vom AMS mit der Arbeitgeber:in vereinbart. Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch mit dem AMS

⁹ Langzeitbeschäftigte, Ältere (sofern in den AMS-Jahreszielen kein Alter festgelegt wird, sind Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, förderbar), Personen mit psychischen, physischen oder geistigen Beeinträchtigungen, Wiedereinsteigende, Personen mit unterschiedlichen persönlichen und sozialen Problemlagen wie z.B. Alkohol, Drogen, Haft und beim AMS länger vorgemerkt Personen mit mangelnder oder am Arbeitsmarkt nicht nachgefragter Qualifikation sowie Personen mit absolviertener Ausbildung aber mit fehlender Praxis.

¹⁰ Arbeitsmarktferne Personen sind Personen ohne oder mit instabilem Beschäftigungsverhältnis, die im Jahresabstand weniger als zwei Monate beschäftigt waren (maximal 62 Tage) und in diesem Zeitraum eine Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit (Vormerkstatus Arbeitslosigkeit beim AMS) aufweisen.

¹¹ Ausgenommen sind das AMS, politische Parteien und deren Clubs, radikale Vereine sowie der Bund.

gebunden, wobei die Förderwerber:in und die zu fördernde Person vor Beginn der Beschäftigung mit der Berater:in der regionalen AMS-Geschäftsstelle Kontakt aufnehmen müssen.

Die Beihilfe kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch maximal bis zu drei Jahre, gewährt werden. Die Eingliederungsbeihilfe kann mit anderen Beihilfen wie KK, KNK, Arbeitsassistenz, BBE zur nachhaltigen Beschäftigungsintegration kombiniert werden. Der Einsatz der EB kommt schon seit einigen Jahren verstärkt weiblichen Personen zugute und nunmehr auch und Wiedereinsteiger:innen, insbesondere Alleinerziehende. Im Vergleich zum Kombilohn ist bei der EB die Zielgruppe weiter gefasst, die maximale Förderung höher und die maximale Förderdauer länger. Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS aus dem aktiven Förderbudget.

Die gesetzliche Grundlage für die Eingliederungsbeihilfe bilden der § 34 des AMSG und die jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS „Eingliederungsbeihilfe“, derzeit gültige Bundesrichtlinie, BGS/AMS/0702/9999/2023 seit 18. November 2023.

1.1.2 Reformen

2013 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9946/2013 „EB – Aktion Come back“, gültig seit 25. November 2013

Der Einsatz der Eingliederungsbeihilfe wurde mit dieser Bundesrichtlinie ausgeweitet:

- Personenkreis: insbesondere gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitsuchende, Arbeitslose nach medizinischer und/oder beruflicher Rehabilitation, Arbeitslose nach gesundheitsbedingter Um- bzw. Höherqualifizierung, Arbeitslose mit Beschäftigungsaufnahme im Rahmen des Integrationsplans (arbeitsfähig im Zuge der Gesundheitsstraße, nach negativem Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt), Wiedereinsteiger:innen, insbesondere Alleinerziehende. Der derzeitige Entscheidungsspielraum der jeweiligen Berater:innen auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen (Berücksichtigung des lokalen wirtschaftlichen Umfelds) bleibt dabei gewahrt.
- Verlängerung der maximal möglichen Förderdauer von zwei auf drei Jahre.

- Kombination der Eingliederungsbeihilfe mit anderen Beihilfen zur nachhaltigen Beschäftigungsintegration (Arbeitsassistenz, KK, KNK und BBE).

2014 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9919/2014 „EB – Aktion Come back“, gültig seit 17. November 2014

Die wesentlichen Änderungen der Richtlinie betreffen folgende Punkte:

- Innerhalb von zwei Jahren vor Beginn der Förderung darf zwischen der zu fördernden Person und derselben Arbeitgeber:in kein gefördertes Arbeitsverhältnis bestanden haben (neuer Punkt 6.5.2.). Dies soll Mitnahmeeffekte vermeiden.
- Befristete Arbeitsverhältnisse sind mindestens auf vier Wochen zu vereinbaren (Punkt 6.5.5.).
- Arbeitskräfteüberlasser sind verpflichtet, das erste Unternehmen, an den die einzustellende Arbeitnehmer:in überlassen wird, bekannt zu geben (Punkt 6.5.6.).
- Das monatliche Bruttoentgelt, als Bemessungsgrundlage für die Höhe der Förderung, wurde präzisiert (Punkt 6.6.2.).
- Die Begehrenseinbringung darf nicht länger als 21 Kalendertage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen (Punkt 7.1.).
- Nunmehr erhält auch die geförderte Person eine Mitteilung, dass dieses Arbeitsverhältnis gefördert wird; die Genehmigung der Entscheidung muss bis zu vier Wochen nach Einbringung erfolgen (Punkt 7.4.).

2017 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9977/2017 „EB – Aktion Come back“, gültig seit 1. Mai 2017

Mit dieser Richtlinienänderung wurden vorwiegend redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

Beim Punkt 6.6.2. der BRL wurden analog zur EPU bei der Definition der Bemessungsgrundlage die Sachbezüge gestrichen, also keine Reduktion des Bruttoentgelts um Sachbezüge. Im Verfahrensteil (Punkt 7.1. und 11.21 der BRL) wurden die Rahmenbedingungen sowie das Verfahren für die Effektivitätsprüfung definiert.

2017 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9948/2017 „EB – Aktion „Come back“, gültig seit 1. Juli 2017

Die Änderungen mit dieser Bundesrichtlinie bezogen sich nur auf Anpassungen im Rahmen der Aktion 20.000 für Langzeitarbeitslose über 50 Jahre.

2018 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9999/2018 „EB – Aktion Come back“, gültig seit 1. Jänner 2018

Die Änderungen der Punkte 6.4., 6.5.3 und 6.6.1. der Bundesrichtlinie erfolgten aufgrund der Sistierung der Beschäftigungsaktion 20.000. Im Punkt 9 der Bundesrichtlinie wurde eine Übergangsregelung verankert und zwar: Für Förderzusagen bezogen auf eine konkrete A20-Person (damit sind Langzeitbeschäftigte über 50 Jahre gemeint) zu einer konkreten Arbeitgeber:in, die 2017 getätigten wurden, gilt weiterhin die Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2017.

2021 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMS/0702/9950/2020 (EB), gültig seit 1. Jänner 2021

Die von der AMAS-Strategie betroffenen Punkte der BRL wurden wieder entfernt und der ursprüngliche Stand der BRL wiederhergestellt. Die restlichen Änderungen sind nur redaktioneller Natur und resultieren aus dem Qualitätssicherungsverfahren.

2021 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMS/0702/9971/2021 (EB), gültig seit 15. Juli 2021

Die Definition des förderbaren Personenkreises „Ältere“ unter Punkt 6.3.2. „von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte“ wurde neu textiert (Punkt 6.3.2.6). Sollte in den AMS-Jahreszielen kein Alter festgelegt werden, sind Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, förderbar.

2023 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMS/0702/9999/2023 (EB), gültig seit 18. November 2023

Im Zusammenhang mit dem Projekt „Schnittstelle Dachverband (Ersatz Lohnkonto)“ wird die Begehrenseinbringung ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen möglich sein. Der Zeitpunkt der Begehrensstellung hat auch Auswirkungen auf die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung. Daher müssen die Regelungen im Punkt 7.5 besonders beachtet werden. Ansonsten wurden nur redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

1.1.3 Monitoring

1.1.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Eingliederungsbeihilfe hat in Punkt Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben wieder das Niveau vor der Pandemie erreicht. Dieser Rückgang spiegelt das Auslaufen der COVID-19 Pandemie wider und dem damit verbundenen Ende des Programms Sprungbrett. Dies zeigt sich im Rückgang der Parameter Bestand, Anzahl der Personen und Ausgaben sowie dem Wiederanstieg der Bezugsdauer. 2024 wurden 36.588 Personen mindestens einen Tag mit einer Eingliederungsbeihilfe gefördert (siehe Tabelle 1). Die durchschnittliche Bezugsdauer betrug 2024 105 Tage. Die Budgetausgaben gingen gegenüber 2023 weiter auf nun € 181,3 Mio. zurück. Die Pro-Kopf Ausgaben stiegen 2023 von € 4.745,- auf € 4.959,- im Jahr 2024 an.

Tabelle 1: Eingliederungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	15.413	14.065	11.110	9.710	20.213	19.434	10.626	8936
Anzahl Personen b)	58.724	47.649	41.930	37.039	94.889	86.760	42.681	36.568
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	108	121	139	117	100	105	123	105

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	216.756	262.935	198.122	165.185	296.136	426.726	202.517	181.326
Ausgaben pro Person in Euro e)	3.691	5.518	4.725	4.459	3.971	4.918	4.745	4.959

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Das Geschlechterverhältnis der Bezieher:innen der Eingliederungsbeihilfe war mit einem Gesamtanteil von Frauen von 49,9% und Männern 50,1% im Jahr annähernd ausgeglichen. 47,6% der Bezieher:innen waren 50 Jahre oder älter. 42,3% waren in der Altersgruppe zwischen 25 und 49 Jahren, 10,3% waren jünger als 25 Jahre. Aufgrund des Effekts des Programms Sprungbrett¹² in den Jahren 2021 und 2022 sind die Daten aus diesen Jahren nur bedingt vergleichbar.

38,7% aller Bezieher:innen (davon 49,1% Frauen) waren 2024 langzeitbeschäftigunglos. Von den geförderten Personen waren 36,2% Menschen mit Behinderung (davon 48% Frauen). 12,2% waren Wiedereinsteiger:innen (davon 94,8% Frauen). 64,7%, also zwei Drittel der Geförderten, waren österreichische Staatsbürger:innen (davon 50,5% Frauen), 35,3% hingegen waren Ausländer:innen (davon 48,8% Frauen). Von allen Bezieher:innen der Eingliederungsbeihilfe hatten mit 50,9% mehr als die Hälfte einen

¹² Mit dem Programm Sprungbrett wurden folgende Maßnahmen verstärkt gefördert: Eingliederungsbeihilfe, Kombilohnbeihilfe, Sozialökonomische Betriebe, Arbeitskräfteüberlassung, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.

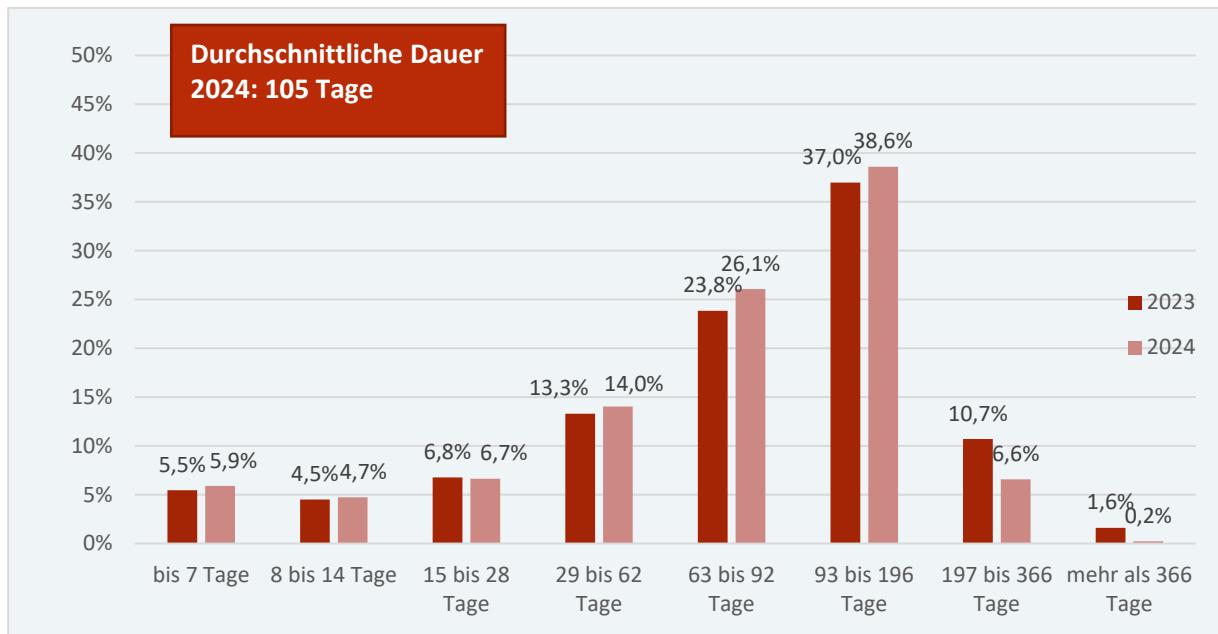
Migrationshintergrund der ersten (davon 49,8% Frauen) oder zweiten Generation (davon 49,4% Frauen), wobei dies überwiegend (48,4% der Grundgesamtheit) ein Hintergrund der ersten Generation ist. Das Geschlechterverhältnis ist in allen in diesem Parameter genannten Gruppen relativ ausgewogen.

2024 hatten 44,2% der Bezieher:innen der Eingliederungsbeihilfe einen Pflichtschulabschluss (davon 48,9% Frauen) und 32,7% einen Lehrabschluss (davon 43,6% Frauen). Von den restlichen 23% entfielen 10,8% auf Personen mit einer höheren Ausbildung (davon 10,8% Frauen), 6,3% auf Personen mit einer akademischen Ausbildung (davon 60,6% Frauen) sowie 5,8% auf Personen mit einer mittleren Ausbildung (davon 67,9% Frauen). In der großen Gruppe der Bezieher:innen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss war das Geschlechterverhältnis somit relativ ausgewogen (48,9% Frauen), während bei Personen mit mittlerer Ausbildung der Frauenanteil bei 67,9%, bei höherer Ausbildung bei 57,2% und bei Personen mit akademischer Ausbildung bei 60,6% lag.

39,5% der Personen wurden 2024 in Wien gefördert, gefolgt von 18,1% in Niederösterreich und 10,9% in Oberösterreich. 68,5% aller geförderten Personen lebten somit in einem der drei Bundesländer. 10,4% der Bezieher:innen lebten in der Steiermark, 8,3% in Kärnten und 3,6% in Tirol. In Salzburg waren es schlussendlich 3,2%, 3,1% in Vorarlberg und 3% im Burgenland.

Die Teilnahmedauer der Eingliederungsbeihilfe hat sich 2024 wie folgt entwickelt (siehe Abbildung 6). Mehr als ein Drittel (38,6%) aller Beziehenden bezogen diese über einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten (93 bis 196 Tage), 26,1% bezogen diese zwei bis drei Monate (63 bis 92 Tage). In Summe wurden mehr als 60% aller Beihilfen über einen Zeitraum von zwei bis sechs Monaten (63 – 196 Tage) bezogen. Die drittgrößte Gruppe ist diejenige, welche die Beihilfe ein bis zwei Monate bezogen. Sie betrug 2024 14%. Weniger als einen Monat bezogen 2024 die Eingliederungsbeihilfe 17,3%, wobei ein Maßnahmenbezug von unter einem Monat ein Indikator für einen Maßnahmenabbruch ist.

Abbildung 6: Verteilung der Teilnahmedauern bei Eingliederungsbeihilfen 2023 und 2024



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

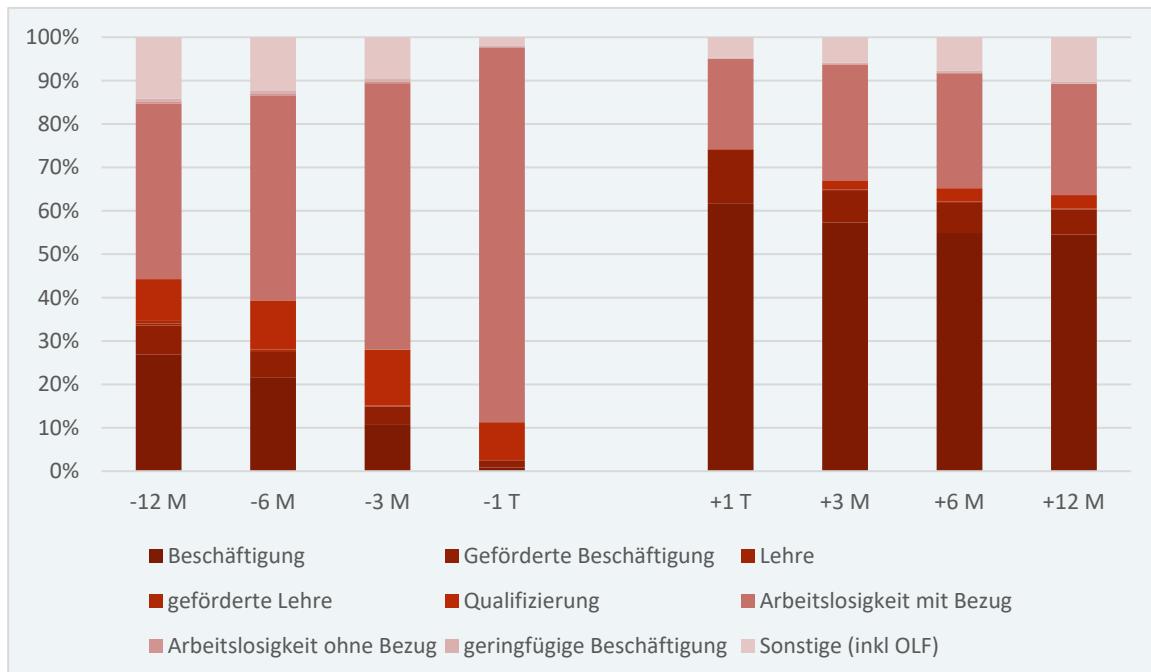
1.1.3.2 Bruttowirkungen

Ein Jahr vor Beginn der Maßnahme waren im Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024 40,8% der später Geförderten arbeitslos, 35,4% in Beschäftigung und 14,1% in erwerbsfernen Positionen. Dies spiegelt den Fokus der Maßnahme, der auf der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt von langzeitarbeitslosen Personen oder von Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind liegt, entsprechend wider.

Der hohe Anteil an Personen in Beschäftigung direkt nach Förderende deutet darauf hin, dass viele Arbeitsverhältnisse nach Auslaufen der Beihilfe als ungeförderte Dienstverhältnisse weitergeführt werden oder den betreffenden Personen der Umstieg in eine nicht geförderte Beschäftigung gelingt.

Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme waren 60,9% der Personen in einem Beschäftigungsverhältnis, ein Anstieg um 25,5 Prozentpunkte gegenüber 12 Monaten vor Maßnahmeneintritt. Der Anteil der arbeitslosen geförderten Personen sank im gleichen Zeitraum um 15,1 Prozentpunkte auf 25,7%. Der Anteil erwerbsferner Personen sank um 3,9 Prozentpunkte auf 10,3%.

Abbildung 7: Bruttowirkungen von Eingliederungsbeihilfen 2023 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 12. Juni 2025

1.1.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Eppel et al. (2017) untersuchen Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahme, und zwar Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, Orientierung, Training, Trainerbezogene Qualifizierung, Beihilfen zu den Kurskosten, Arbeitsstiftungen, Eingliederungsbeihilfe, Kombilohnbeihilfe, Sozialökonomische Betriebe (und Überlasser), Gemeinnützige Beschäftigungsbetriebe sowie Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Oberösterreich. Die Studie verknüpft Daten aus Kranken- bzw. Sozialversicherung und dem Arbeitsmarktservice und untersucht die Häufigkeit von gesundheitlichen Einschränkungen, sowie den Einsatz und die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für diese Personen.

Unter allen Erwerbspersonen werden jene 10% mit dem höchsten Risiko einer arbeitsmarktrelevanten gesundheitlichen Belastung identifiziert. Arbeitslose sind fast dreimal

häufiger betroffen als unselbstständig Beschäftigte. Häufiger betroffen sind Ältere und Geingqualifizierte. Frauen sind geringfügig seltener gesundheitlich belastet als Männer, ausländische Arbeitskräfte insgesamt seltener als Österreicher:innen. Aus einem Vergleich mit allen Förderungen in Oberösterreich wird sichtbar, dass beim Maßnahmeneinsatz für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zum einen BBE und zum anderen Beschäftigungsförderungen ein erhöhtes Gewicht zukommt. Alle evaluierten Maßnahmen steigern die Erwerbsbeteiligung der Geförderten. Die Teilnehmenden ziehen sich in Folge der Förderung weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurück und verbringen stattdessen mehr Zeit in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit.

Die Studie liefert eine große Zahl an Handlungsoptionen zu Verbesserungen, wie unter anderem eine systematische Früherkennung und Frühintervention, früherer Einsatz von Rehabilitationsmaßnahmen, eine bessere Abstimmung zwischen unterschiedlichen Schnittstellen bzw. Akteuren, Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, und vieles mehr.

Die Studie von **Stelzer-Orthofer et al. (2016)** im Auftrag des AMS Oberösterreich u.a., untersucht die Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfe und Sozioökonomischen Betrieben mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte. Eine gemeinsame oder zusammenführende Betrachtung der beiden Förderinstrumente SÖB/GBP und EB macht angesichts signifikanter Unterschiede der Ziel- bzw. Empfängergruppe der jeweiligen Förderung keinen Sinn. Eines der Ergebnisse ist, dass die richtige Selektion von Personen für das jeweils am besten geeignete Instrument nicht immer gewährleistet erscheint und dadurch die erhofften Effekte reduziert werden (gerade bei der Mittelbindung im Zuge des Aktionsprogramms 50+ besteht eine gewisse Gefahr, dass es zu Fehlzuweisungen kommt). Bei der EB kommen nur Personen in Frage, die grundsätzlich fähig und in der Lage sind, jederzeit ein Arbeitsverhältnis aufzunehmen und durchzuhalten (= „Job ready“). Beim SÖB ist für die Transitmitarbeiter:innen per Definition diese Voraussetzung nicht gegeben. Daher ist es für den Erfolg der beiden Förderinstrumente bedeutend, dass die Zielgruppen der Anspruchsberechtigten genau definiert sind und am Schlüsselkriterium der Arbeitsfähigkeit in einem normalen Arbeitsverhältnis unterscheidbar sind. Zur Effizienzsteigerung kann es sinnvoll sein, im Anschluss an ein erfolgreiches SÖB-Beschäftigungsverhältnis (Teilnehmer:in ist jetzt „Job ready“), den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt mit einer EB zu unterstützen (die beiden Förderinstrumente sollen also nicht rivalisierend, sondern ergänzend eingesetzt werden). Hinsichtlich Messung der Effektivität/Effizienz des Mitteleinsatzes ist es bei den SÖB erforderlich, neben den erfolgreichen Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt, vor allem die Faktoren der (Wieder-)Herstellung einer Arbeitsfähigkeit zu messen

und in die Erfolgsbeurteilung miteinzubeziehen. Die in den SÖB/GBP geleistete Sozialarbeit und andere Therapieformen haben auch einen gesellschaftlichen Wert und nicht nur einen arbeitsmarktpolitischen (werden auch nicht ausschließlich aus Mitteln der AMF finanziert).

Bei den SÖB ist es bei der Messung der Effektivität und der Effizienz des Mitteleinsatzes erforderlich, neben der erfolgreichen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, die Messung der Herstellung der Arbeitsfähigkeit in die Erfolgsbeurteilung einfließen zu lassen. Bei der EB ist die Beschäftigungswirkung (Anzahl des mehr an Beschäftigungstagen innerhalb von fünf Jahren nach Förderende) ein ausreichender Indikator. Diese Studie zeigt, dass das erste geförderte Beschäftigungsverhältnis, selbst im Falle des Scheiterns, häufig eine ausreichende, stabilisierende Wirkung hat, sodass es häufig zu einer Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb kommt. In Summe betrachtet wurde festgestellt, dass beide Förderinstrumente innerhalb ihrer jeweiligen Zieldimensionen als erfolgreich und effizient anzusehen sind. Das neue EB-Modell, bei dem die einstellenden Betriebe neben dem Lohnkostenzuschuss für die ersten Monate zusätzlich einen Zuschuss für die Zeiten einer betrieblichen Ausbildung erhalten, wird positiv gesehen und bringt eine Steigerung der Effizienz und Effektivität der EB im Sinne der Nachhaltigkeit der Beschäftigung mit sich.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

Riesenfelder, A., Haberl, W. & Zenz, D. (2014): Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht, L&R Sozialforschung – AMS Kärnten, August 2014.

Stelzer-Orthofer, Ch., Atzmüller, F., Bauer, J. & Winter, E. (2016): Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfen und Sozialökonomischen Betrieben. Mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte. Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz (IAA), Jänner 2016.

AMS (2013): Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9946/2013, gültig seit 25.11.2013

AMS (2014): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0722/9919/2014, gültig seit 17.11.2014

AMS (2017): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0722/9977/2017, gültig seit 1.5.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0722/9948/2017, gültig seit 1.1.2018

AMS (2021): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0702/9950/2020, gültig seit 1.1.2021

AMS (2021): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0702/9971/2021, gültig seit 15.7.2021

AMS (2022): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0702/9999/2022, rückwirkend gültig seit 3.11.2021

AMS (2023): Bundesrichtlinie BGS/AMS/0702/9999/2023, gültig seit 18.11.2023

1.2 Kombilohnbeihilfe (KOMB)

1.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Kombilohnbeihilfe/der Neustartbonus wird vom AMS zur Förderung einer Beschäftigungsaufnahme von arbeitslosen Personen mit verminderten Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt, gewährt. Der Kombilohn ist eine Aufzahlung auf niedrige Gehälter. Im Zuge der Maßnahmen zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-

Pandemie wurde der Zugang zum Kombilohn für Personen mit Beginn einer Arbeitsaufnahme zwischen dem 15. Juni 2020 und dem 31. Dezember 2021 mit dem sogenannten Neustartbonus befristet erleichtert. **Der Neustartbonus ist mit 31. Dezember 2021 ausgelaufen.**

Die Beihilfe dient der Integration von arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt, indem sie einen Anreiz schafft, auch eine geringer bezahlte Beschäftigung aufzunehmen.

Für arbeitsmarktpolitisch benachteiligte Zielgruppen (Ältere, gesundheitlich Eingeschränkte, Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt) steht weiterhin die Kombilohnbeihilfe zur Verfügung.

Die Höhe der Beihilfe ergibt sich aus der Differenz zwischen dem letzten monatlichen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe einschließlich allfälliger Familienzuschläge sowie vergleichbarer Leistungen aus dem Überbrückungshilfegesetz (ÜHG) zuzüglich eines Aufschlages¹³ von

- 30% für Dienstverhältnisse mit einem Beginn ab 1. Juni 2024 und einem Beschäftigungsausmaß unter 30 Wochenstunden,
- 55% für Dienstverhältnisse mit einem Beginn ab 1. Juni 2024 und einem Beschäftigungsausmaß ab 30 Wochenstunden

und dem Netto-Erwerbseinkommen inklusive Sonderzahlungen, höchstens jedoch € 950,- monatlich.

¹³ Die Höhe des Leistungsaufschlages ist abhängig vom Datum des Förderungsfallbeginns und gilt für den gesamten Gewährungszeitraum. Bei einer Förderungsdauer von bis zu drei Jahren ist die Höhe des Leistungsaufschlages abhängig vom neuen Datum des Förderungsfallbeginns.

Mit dem Kombilohn können folgende Personengruppen gefördert werden:

Arbeitslose mit spezifischen Voraussetzungen

- ab 50 Jahre¹⁴
- Wiedereinsteiger:innen
- mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen
- die bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle aufzunehmen
- Personen, die die Höchstdauer des Krankengeldbezugs (52 bis 78 Wochen) erreicht haben
- die eine berufliche Rehabilitation absolviert haben
- denen das REHAB-Geld entzogen wurde und
- behinderte Personen ab dem ersten Tag der Förderung.

Seitens des AMS kann ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze von mindestens 20 Wochenstunden gefördert werden. Ausnahme: Für arbeitslose Personen ab 50 Jahren und die keine gesundheitlichen Einschränkungen haben, sowie Personen, die eine entferntere Arbeitsstelle aufnehmen, sind Arbeitsverhältnisse erst ab 30 Wochenstunden förderbar. Freie Dienstverhältnisse sind von der Förderung ausgenommen. Für Personen, für die im Perspektivenplan zur Reintegration ein geringeres Wochenstundenausmaß empfohlen wird und für die Personengruppe der „Ausgesteuerten“, ist ein Mindeststundenausmaß von zehn Wochenstunden Voraussetzung für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe.

Der Förderung muss ein Beratungsgespräch mit dem AMS vorangehen. Die Beihilfe wird für die Dauer des geförderten Arbeitsverhältnisses, maximal aber für ein Jahr gewährt (Gewährungszeitraum).

Bis zu drei Jahre können Geförderte die Kombilohnbeihilfe erhalten (ab 59 Jahre, zum Zeitpunkt der Erstgewährung der Beihilfe, die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation absolviert haben, denen das REHA-Geld entzogen worden ist, mit einer Minderung von der Erwerbsfähigkeit von ≥50%). Die Kombilohnbeihilfe kann auch bei mehrmaligem Dienst-

¹⁴ Diese müssen das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 90 Tage beim AMS vorgemerkt sein oder wenn sie kürzer als 90 Tage vorgemerkt sind, müssen diese Personen gesundheitliche Einschränkungen oder eine lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt vorweisen.

geberwechsel sowie Unterbrechungen des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber weiter bezogen werden (die einzelnen Unterbrechungen dürfen höchstens 62 Tage betragen).

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Neustartbonus/Kombilohnbeihilfe sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (KOMB), derzeit gültige Bundesrichtlinie mit 1. Juni 2024, BGS/AMF/0702/9999/2024, festgelegt. Die gesetzliche Grundlage bilden §§ 34a und 34 AMSG.

1.2.2 Reformen

2014 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9944/2014 gültig seit 23. Juni 2014

- Mit dieser Änderung der Bundesrichtlinie wurde eine Neuregelung der Kombilohnbeihilfe umgesetzt. Die Eckpunkte sind:
- Anpassung (Ältere nun ab 45 Jahren) und Erweiterung (Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen; Personen, die berufliche Rehabilitationsmaßnahmen absolviert haben) der Zielgruppen.
- Neuregelung der vorgeschriebenen Wochenstunden bei vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen für verschiedene Zielgruppen.
- Neuregelung der Höhe der Beihilfe (Beihilfe ergibt sich aus einem Differenzbetrag des zuletzt gebührenden ALG bzw. NH zuzüglich 30% Aufschlag und Nettoerwerbseinkommen gem. § 21 AVG-Ermittlung, maximal € 950,-).
- Erweiterung der Dauer der Beihilfe für spezielle Zielgruppen (ab 59 Jahre; Personen, die berufliche Rehabilitationsmaßnahmen absolviert haben oder denen REHA-Geld entzogen wurde).

2015 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9983/2015 gültig seit 1. Mai 2015

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende Anpassungen vorgenommen:

- Im Punkt 6.3. wurde eine Härteklausel für Personen, die auf Grund von Krankenstand den Kombilohndeskriptor verlieren, aufgenommen.
- Im Punkt 6.3. erfolgte eine Einschränkung auf REHA-Maßnahmen, die innerhalb der letzten 24 Monate absolviert wurden.
- Im Punkt 6.4.2. wurde das Mindeststundenausmaß von 30 auf 20 Wochenstunden abgesenkt.
- Im Punkt 6.5.1. erfolgte die Ergänzung von Leistungen aus dem Überbrückungshilfegesetz als förderbare Leistung.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9964/2017, gültig seit 27. November 2017

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Es wurde eine Härteklausel für Personen, die in Folge einer Pflegekarenz den Kombilohndeskriptor verlieren, aufgenommen.
- Der „förderbare Personenkreis“ wurde um arbeitslose Personen, die auf einen nähergelegenen zumutbaren Arbeitsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle anzunehmen, sowie um arbeitslose Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen ergänzt.
- Klarstellung, dass die Beihilfenberechnung auf Basis des ersten Bruttoeinkommens erfolgt.

2020 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9947/2019, gültig seit 1. Jänner 2020

- Im Punkt 6.3. wurde
 - der förderbare Personenkreis der arbeitslosen Personen ab 45 Jahren durch Personen ab 50 Jahren mit dem Deskriptor „50PL“ ersetzt;
 - die Vormerkdauer bei Wiedereinsteiger:innen sowie arbeitslosen Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen gestrichen.
- Im Punkt 6.4.2. wurden die Fördervoraussetzungen für Arbeitsverhältnisse von 10 Wochenstunden neu definiert.
- Im Punkt 6.5.1. wurde eine teilweise Streichung der Fußnote 13 vorgenommen, da obsolet.

- Im Punkt 6.5.2. wurde die Weitergewährung der Beihilfe bei Unterbrechungen des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber festgelegt.
- Des Weiteren wurden kleinere Anpassungen wie Ergänzung eAMS-Konto für Personen im Punkt 7.8.3., Ergänzung eAkte im Punkt 7.8.4. und Streichung von Klammerausdrucken – Nummerierung der Drucke im Punkt 8.2. vorgenommen.

2020 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9936/2020, gültig seit 1. Dezember 2020

Die wesentliche Änderung in dieser Bundesrichtlinie ist, dass im Punkt 6.3.1. Arbeitslose Personen ohne spezifische Voraussetzungen – Neustartbonus, die Frist der Unterbrechung für die Förderbarkeit eines Dienstverhältnisses beim vormaligen Arbeitgeber für den Zeitraum 1. Dezember 2020 bis 31. März 2021 auf sechs Wochen verkürzt wurde.

2021 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9981/2021, gültig seit 1. April 2021

Aufgrund der anhaltenden pandemiebedingten Wirtschafts- und Arbeitsmarkteinschränkungen gibt es weiterhin erschwerte Bedingungen für eine Wiederbeschäftigung im vollen Arbeitszeitausmaß. Daher wurde im Punkt 6.3.1. die Sechs-Wochen-Frist der Unterbrechung für die Förderbarkeit eines Dienstverhältnisses beim vormaligen Arbeitgeber bis 30. Juni 2021 verlängert.

2021 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9918/2021, gültig seit 28. Mai 2021

Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie des AMS vorgenommen:

- Der Zeitraum für die Gewährung des Neustartbonus für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2021 aufgenommen werden, wurde erstreckt.
- Die Sechs-Wochen-Frist der Unterbrechung für die Förderbarkeit eines Dienstverhältnisses beim vormaligen Arbeitgeber wurde bis 31. Dezember 2021 verlängert.

2021 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9956/2021, gültig seit 1. Dezember 2021

Der Neustartbonus wurde nicht mehr verlängert und ist mit 31. Dezember 2021 ausgelaufen.

2024 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/999/2024, gültig seit 1. Juni 2024

Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie des AMS vorgenommen:

- Die Regelungen zum Neustartbonus wurden entfernt.
- Punkt 6.3: Die Zugangangsbedingungen für Arbeitslose mit einer gesetzlich festgestellten Behinderung (nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorgaben) werden wesentlich erleichtert. Ihnen kann ab 1. Juni 2024 ab dem ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit eine Kombilohnbeihilfe gewährt werden. Bisher war eine Förderung erst ab einer Vormerkdauer von 182 Tagen möglich. Auch wurden in diesem Punkt folgende weitere Anpassungen vorgenommen: Es können jetzt auch Personen, die die Höchstdauer des Krankengeldbezuges erreicht haben, sogenannte „Ausgesteuerte“ und auch Arbeitslose (ohne Vermittlungseinschränkungen), die bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle anzunehmen sowie Arbeitslose, denen das REHAB-Geld entzogen wurde, mit der Kombilohnbeihilfe gefördert werden.
- Im Punkt 6.5.1. (Höhe der Förderung) wurde ein zusätzlicher höherer Prozentsatz (55% statt bisher nur generell 30%) für Dienstverhältnisse ab 30 Wochenstunden eingeführt.
- Im Sinne der Zielsetzung, im Rahmen der Kombilohnbeihilfe mehr Arbeitsverhältnisse mit einer höheren Arbeitsintensität zu fördern, ist eine Förderung für Personen 50+ ohne vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen nur unter der Voraussetzung eines Arbeitsverhältnisses von mindestens 30 Wochenstunden möglich.

1.2.3 Monitoring

1.2.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Zahl der Beziehenden der Kombilohnbeihilfe ging 2024 im Vergleich zu den Jahren 2021 und 2022, wo die Effekte der COVID-19 Pandemie besonders schlagend waren, sowie 2023, weiter auf 7.317 zurück, lag somit aber noch leicht über den Vorkrisenjahren (siehe Tabelle 2). Die durchschnittliche Bezugsdauer sank auf 215 Tage. Die Budgetausgaben betrugen 2024 € 14,5 Mio. Die Pro-Kopf Ausgaben stiegen gegenüber dem Jahr 2023 im Jahr 2024 leicht auf € 1.984,- an.

Tabelle 2: Kombilohnbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	2.847	2.852	2.747	3.294	7.985	6.850	3.925	3.137
Anzahl Personen b)	7.752	7.241	6.859	9.371	20.195	16.624	9.457	7.317
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	169	197	200	178	165	225	234	215
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	10.814	11.562	12.016	15.853	44.119	38.019	18.390	14.517
Ausgaben pro Person in Euro e)	1.395	1.597	1.752	1.692	2.185	2.287	1.945	1.984

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Forderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Der Kreis der Bezieher:innen der Kombilohnbeihilfe spiegelt den Fokus der Maßnahme gut wider. So waren 2024 58,7% (davon 44,5% Frauen) der Bezieher:innen älter als 50 Jahre und mehr als die Hälfte, nämlich 54,2% aller Bezieher:innen, hatte eine Behinderung (davon 52,2% Frauen).

Die Kombilohnbeihilfe unterstützt mehrheitlich Frauen. 60,9% aller diese Beziehenden waren 2024 weiblich, 39,1% männlich. Langzeitbeschäftigunglos waren 35,8% der diese Beziehenden, wobei hier im Vergleich zum Durchschnitt mit 56,7%, Frauen etwas unterrepräsentiert waren.

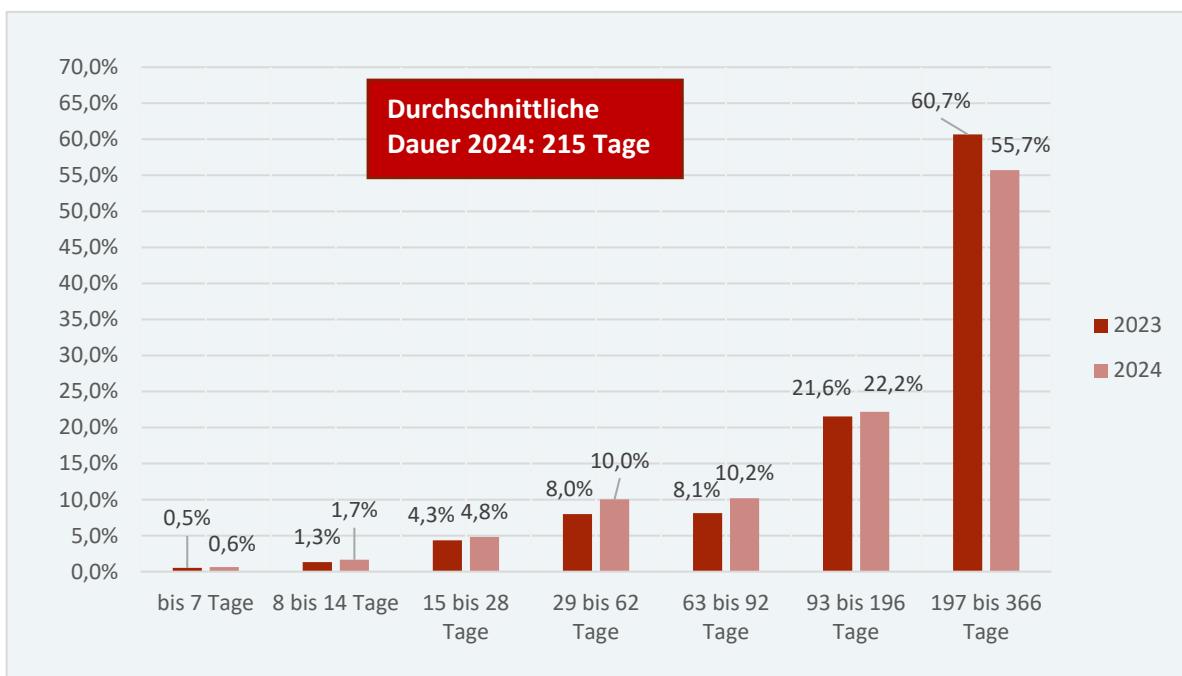
77,9% aller diese Beziehenden waren 2024 Österreicher:innen (davon 59,7% Frauen). Der Anteil an Migrant:innen lag mit 22,1% (davon 65,3% Frauen) etwas über deren Anteil an der Gesamtbevölkerung, welcher zu Beginn des Jahres 2024 bei 19,6% lag. Einen Migrationshintergrund hatten in Summe 34,3% der Bezieher:innen.

Die Steiermark hatte mit 25,3%, gefolgt von Wien mit 19% und Oberösterreich mit 15,5%, den höchsten Anteil. Wien ist damit, im Verhältnis zu seinem Anteil an der Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert. Die weiteren Bundesländer nach deren Anteil am Bezieher:innenkreis sind Kärnten mit 10,9%, Tirol mit 8,4%, Vorarlberg mit 7,3%, Salzburg mit 5,1% das Burgenland mit 4,7% und Niederösterreich mit 3,7%.

Fast drei Viertel aller Bezieher:innen hatten einen Lehrabschluss (41%) (davon 56,1% Frauen) oder eine Pflichtschulausbildung (33,7%) (davon 61,1% Frauen). Die restlichen 25,1% hatten eine mittlere oder höhere Ausbildung. Der Anteil von Frauen ist bei Personen mit mittlerer Ausbildung besonders hoch, hier lag dieser bei 76,9%. Allerdings beträgt der Anteil der Personen mit mittlerer Berufsausbildung an der Grundgesamtheit nur 7,2%.

Wie bereits erwähnt, ist die Bezugsdauer im Jahr 2024 gesunken. 55,7% bezogen die Kombilohnbeihilfe zwischen sieben und zwölf Monaten (197 bis 366 Tage), gegenüber 60,7% im Jahr 2023 (siehe Abbildung 8). Drei bis fünf Monate (93 bis 196 Tage) bezogen sie 22,2%. Rund 7% waren nur bis zu einem Monat (0 bis 28 Tage) in der Maßnahme, was auf einen vorzeitigen Maßnahmenabbruch hindeuten kann.

Abbildung 8: Verteilung der Teilnahmedauern bei Kombilohnbeihilfen 2024



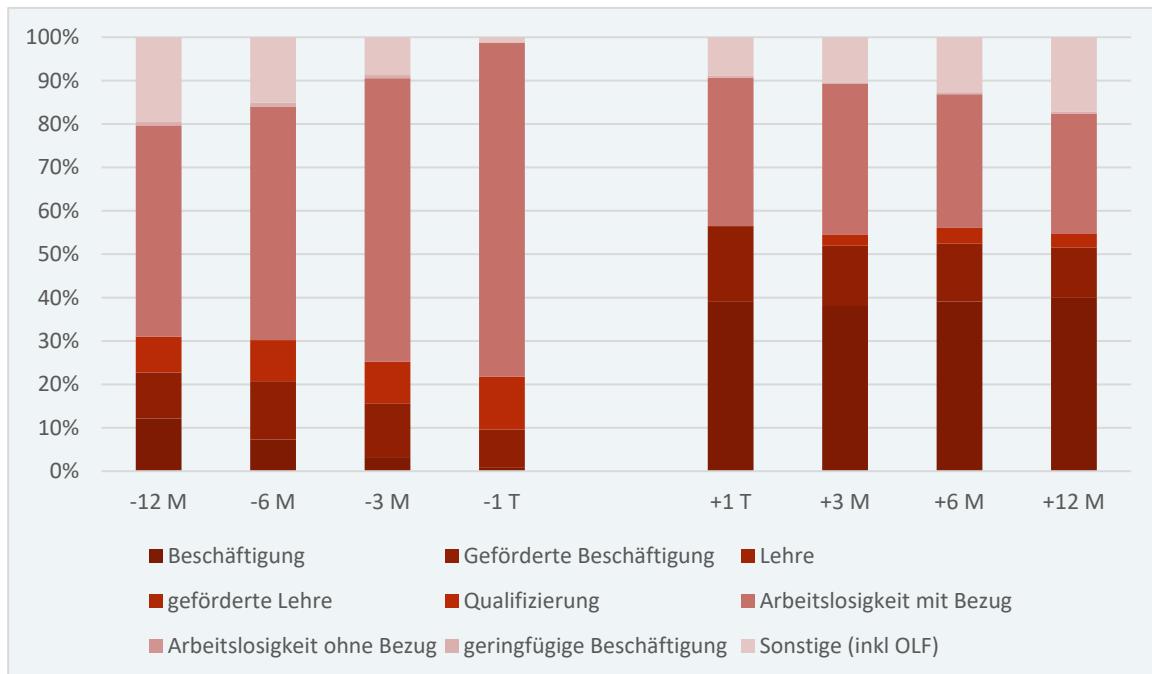
Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 24. Mai 2025

1.2.3.2 Bruttowirkungen

Der Fokus dieser Maßnahme auf arbeitsmarktpolitisch benachteiligte Zielgruppen zeigt sich schon ein Jahr vor Beginn der Maßnahme im vergleichsweise hohen Anteil an Beschäftigungslosen. Ein Jahr vor Beginn der Förderung waren 48,7% der später geförderten Personen arbeitslos, 23,6% waren in Beschäftigung und 19,5% in erwerbsfernen Positionen (siehe Abbildung 9).

Ein Jahr nach Ende der Maßnahme waren 52% der geförderten Personen in Beschäftigung, was einem Anstieg um 28,4 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr vor Eintritt in die Maßnahme entspricht. Weiters waren 27,7% arbeitslos gemeldet, einem Rückgang um 21 Prozentpunkte gegenüber einem Jahr vor Eintritt in die Maßnahme. In erwerbsfernen Positionen waren 17,2%, was einem Rückgang um 2,4 Prozentpunkte entspricht.

Abbildung 9: Bruttowirkungen der Kombilohnbeihilfe 2023 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 12. Juni 2025

1.2.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Bock-Schappelwein et.al (2021) gehen in ihrer Studie der Frage nach, wie Kombilohnmodelle in anderen europäischen Staaten ausgestaltet sind, um hieraus Anhaltspunkte abzuleiten, die als Diskussionsgrundlage für eine etwaige Anpassung des österreichischen Kombilohnmodells dienlich sein könnten. Dafür wurde die LMP (Labour Market Policy) Datenbank der Europäischen Kommission herangezogen, die einen umfassenden Überblick über die konkreten Ausgestaltungen von Kombilohnmodellen, die in anderen europäischen Ländern zum Einsatz kommen, bietet. Darin werden 276 Lohnzuschussmodelle mit Einstellungsanreizen (die sich ausschließlich durch Cash-Benefits auszeichnen) gelistet. Aus diesem Pool wurden Kombilohnmodelle aus Belgien, Frankreich, Deutschland und Irland und der Schweiz, welche sich dadurch auszeichnen, dass sie ausschließlich an Arbeitnehmer:innen ausbezahlt werden, für die Analyse herangezogen. Die ausgewählten Modelle sind Activa Start und die Wiedereingliederungszusage in Belgien, ATD (Allocation temporaire

dégressive) und der Aktivitätsbonus in Frankreich, das Einstiegsgeld in Deutschland, Back to Work Enterprise Allowance und Part-time Job Incentive Scheme in Irland sowie der Zwischenverdienst in der Schweiz. Die dargestellten Modelle zeichnen sich durch ihre klare Zielformulierung aus. Adaptierungen können aus Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen, einer Erweiterung bzw. Einengung der Zielstellungen oder aus einer uneindeutigen Prioritätensetzung resultieren.

In Österreich wird der Kombilohn vorwiegend von Frauen, ATD in Frankreich dagegen mehrheitlich von Männern in Anspruch genommen und beim Zwischenverdienst (Schweiz) zeigen sich dagegen kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei allen Kombilohnmodellen kommt den Arbeitsmarktinstitutionen bei der Vermittlung eine entscheidende Rolle zu. Vor dem Hintergrund von COVID-19 sollte die österreichische Kombilohnbeihilfe zeitnah evaluiert werden.

Im Vergleich zum Aktivitätsbonus in Frankreich mit seiner komplexen Berechnungsgrundlage und dem Einstiegsgeld in Deutschland, das als Ermessungsleistung konzipiert ist, hat der Zwischenverdienst in der Schweiz eine vergleichsweise leicht nachvollziehbare Berechnungsgrundlage, die sich aus der Höhe des früheren Verdienstes (als Berechnungsgrundlage für die Arbeitslosenleistung), der Höhe des Zwischenverdienstes und der Höhe des Compensationsfaktors (Arbeitslosenleistung) zusammensetzt. In Belgien und Irland werden Pauschalbeträge ausbezahlt. Die Berechnung der Kombilohnbeihilfe/Neustartbonus ist gut nachvollziehbar; angeregt werden jedoch Anpassungen in der Berechnungsart in Richtung Schweizer Zwischenverdienst.

Das Schweizer Modell (und ebenso der Neustartbonus) beschränkt die Zielgruppe arbeitsloser Personen nicht. Im Falle einer Einschränkung der Kombilohn-Zielgruppe auf Personen mit verminderten Eingliederungschancen wären daher (bei Bedarf) zusätzliche Maßnahmen für Arbeitgeber anzudenken, die die potenziell geminderte Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe abfedern (z. B. Coaching). Beim Schweizer Modell richtet sich der Arbeitslosengeldbezug nach dem zuletzt erzielten Einkommen und eine kurzzeitige befristete Aufnahme einer geringer entlohten Beschäftigung verringert diesen nicht. In Österreich gibt es den Bemessungsgrundlagenschutz für Arbeitskräfte ab 45 Jahre. Anzudenken wäre in Anlehnung an das Schweizer Modell einen solchen Bemessungsgrundlagenschutz auf die Zeit während Kombilohnbezugs unabhängig vom Alter auszuweiten.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Bock-Schappelwein, J., Mayrhuber, C., Egger-Subotitsch, A. & Schmied, G. (2021): Kombi-lohnmodelle europäischer Länder. Vergleich und Adaption während der Covid-19 Pandemie. WIFO – abif, Oktober 2021.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

Riesenfelder, A., Haberl, W. & Zenz, D. (2014): Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht, L&R Sozialforschung – AMS Kärnten, August 2014.

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9944/2014, gültig seit 23.6.2014

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9983/2015, gültig seit 1.5.2015

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9964/2017, gültig seit 27.11.2017

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/0047/2019, gültig seit 1.1.2020

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9936/2020, gültig seit 1.12.2020

AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9981/2021, gültig seit 1.4.2021

AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9918/2021, gültig seit 28.5.2021

AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9956/2021, gültig seit 1.12.2021

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9999/2024, gültig seit 1.6.2024

1.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)

1.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Beihilfe für EPU wurde 2009 eingeführt, um zusätzliche Arbeitsplätze für Jugendliche zu schaffen. Seit dem Jahr 2011 kann auch die Zielgruppe der Älteren (45+) die Beihilfe für EPU nutzen. Ursprünglich nur als befristetes Instrument im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise konzipiert, wird die EPU seit 2014 als zeitlich unbefristete arbeitsmarktpolitische Maßnahme eingesetzt.

Gefördert werden können vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse von arbeitschend vorgemerkt Personen, die mindestens zwei Wochen beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt waren oder unmittelbar nachdem sie eine Ausbildung abgeschlossen haben.

Diese Förderung können EPU erhalten, wenn die Arbeitgeber:in über eine Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) verfügt und die GSVG-Versicherung seit mehr als 3 Monaten (gerechnet vom Datum des Förderbeginns) besteht. Ein weiteres Kriterium für den Erhalt der Beihilfe ist, dass erstmalig ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in diesem Unternehmen begründet wird. Dieses muss mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen und länger als zwei Monate dauern. Nicht förderbar sind Gesellschaften nach bürgerlichem Recht (Ges.b.R.).

Die Höhe der Förderung beträgt 25% des Bruttolohns (ohne anteilige Sonderzahlungen, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Überstunden, Zulagen, etc.) maximal bis zur jeweils gültigen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung. Die Beihilfe wird für die Dauer des Arbeitsverhältnisses und maximal für ein Jahr gewährt.

Die Rahmenbedingungen sind in den jeweils gültigen Bundesrichtlinien des Arbeitsmarktservice, derzeit aktuelle Bundesrichtlinie BGS/AMS/0702/9998/2023, gültig seit 18. November 2023, verankert. Die gesetzliche Grundlage bildet § 34 Arbeitsmarktgesetz (AMSG).

1.3.2 Reformen

2014 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2013 gültig seit 1. Jänner 2014

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde nach einer mehrjährigen Einführungsphase die Befristung seitens des AMS aufgehoben und folgende Vorkehrungen zur Missbrauchsvermeidung aufgenommen:

- Punkt 6.4. der BRL: Die GSVG-Versicherung muss seit mehr als 3 Monaten (gerechnet vom Datum des Förderbeginns) bestehen.

- Punkt 6.4.1. der BRL: Nicht förderbar sind Gesellschaften nach bürgerlichem Recht (Ges.b.R.).

2016 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9932/2016, gültig seit 20. März 2017

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Im Punkt 6.3.1.6. der RL wurde beim nicht förderbaren Personenkreis eine Präzisierung der Regelung vorgenommen: Ehepartner:innen, Lebensgefährt:innen, Kinder, Eltern, Geschwister, Enkelkinder, Großeltern, Schwäger:innen, Stiefkinder, Stiefeltern, Adoptivkinder und Adoptiveltern der Förderungswerber:in bzw. der zur Geschäftsführung berufenen natürlichen Personen.
- Punkt 7.4. der RL: Es ist kein Dienstzettel und kein Nachweis über die GSVG-Versicherung mehr notwendig. Die Prüfung erfolgt nun mittels HV-Abfrage.
- Punkt 7.6. der RL: Es ist keine Arbeits- und Lohnbestätigung mehr notwendig, nur mehr das Lohnkonto erforderlich. Analog zur EB wurde eine Bearbeitungsfrist vorgegeben.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9959/2019, gültig seit 18. November 2019

- Im Punkt 6.3.1.6. wurden die eingetragenen Partner:innen als nicht förderbar aufgenommen.
- Im Punkt 7.9.2.2. wurde geregelt, dass ab Einsatz der eAkte alle förderungsfällrelevanten Dokumente unter der Förderungsfallnummer in der eAkte abzulegen sind.

2023 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMS/0702/9998/2023 (EPU), gültig seit 18. November 2023

Im Zusammenhang mit dem Projekt „Schnittstelle Dachverband (Ersatz Lohnkonto)“ wird die Begehrenseinbringung ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen möglich

sein. Der Zeitpunkt der Begehrensstellung hat auch Auswirkungen auf die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung. Daher müssen die Regelungen im Punkt 7.3 besonders beachtet werden. Ansonsten wurden nur redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

2025 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9963/2024, gültig seit 12. Mai 2025

Die Förderhöhe wurde von 25% auf 24% der allgemeinen Beitragsgrundlage angepasst.

1.3.3 Monitoring

1.3.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

In Summe bezogen 2024 795 Personen eine EPU-Beihilfe, das niedrigste Niveau im Beobachtungszeitraum, entsprechend sank auch der Durchschnittsbestand auf 363 Förderfälle (siehe Tabelle 3). Die durchschnittliche Bezugsdauer ist auf 307 Tage gegenüber 2023 leicht gesunken, die Pro-Kopf Ausgaben auf € 3.181,- pro Person. Das Gesamtbudget blieb mit € 2,53 Mio. im Vergleich zu € 2,65 Mio. nahezu unverändert.

Tabelle 3: Beihilfe Ein-Personen-Unternehmen – Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	513	401	429	430	449	438	399	363
Anzahl Personen b)	1.053	893	887	900	933	952	832	795
Durchschnitt liche Dauer (in Tagen) c)	307	300	304	304	312	300	311	307
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	2.723	2.077	2.315	2.385	2.474	2.710	2.654	2.529

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ausgaben pro Person in Euro e)	2.586	2.326	2.610	2.650	2.646	2.847	3.190	3.181

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen

(Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

72,1% der Bezieher:innen 2024 waren zwischen 25 und 49 Jahren alt. 17,6% der Förderfälle waren jünger als 25 Jahre und 10,3% 50 Jahre oder älter. Der Frauenanteil lag bei 46,8%.

Der Anteil an Pflichtschulabsolvent:innen ist im Vergleich zur Eingliederungsbeihilfe und dem Kombilohn, mit 17,1% vergleichsweise gering (davon 39,7% Frauen). Die größte Personengruppe ist diejenige der Personen mit Lehrausbildung, auf welche 43,9% entfielen (davon 39,8% Frauen). 18,6% der Bezieher:innen hatten eine höhere Ausbildung (davon 58,8% Frauen), 12,6% eine akademische Ausbildung (davon 59% Frauen) und 6,2% eine mittlere Ausbildung (davon 57,1% Frauen). Frauen hatten in der Personengruppe mit mittlerer oder noch höherer Ausbildung einen Überhang von jeweils knapp unter 60%, allerdings ist diese Gruppe kleiner als die der Personen mit Lehr- oder Pflichtschulausbildung, in welcher die Männer mit mehr als 60% einen Überhang haben.

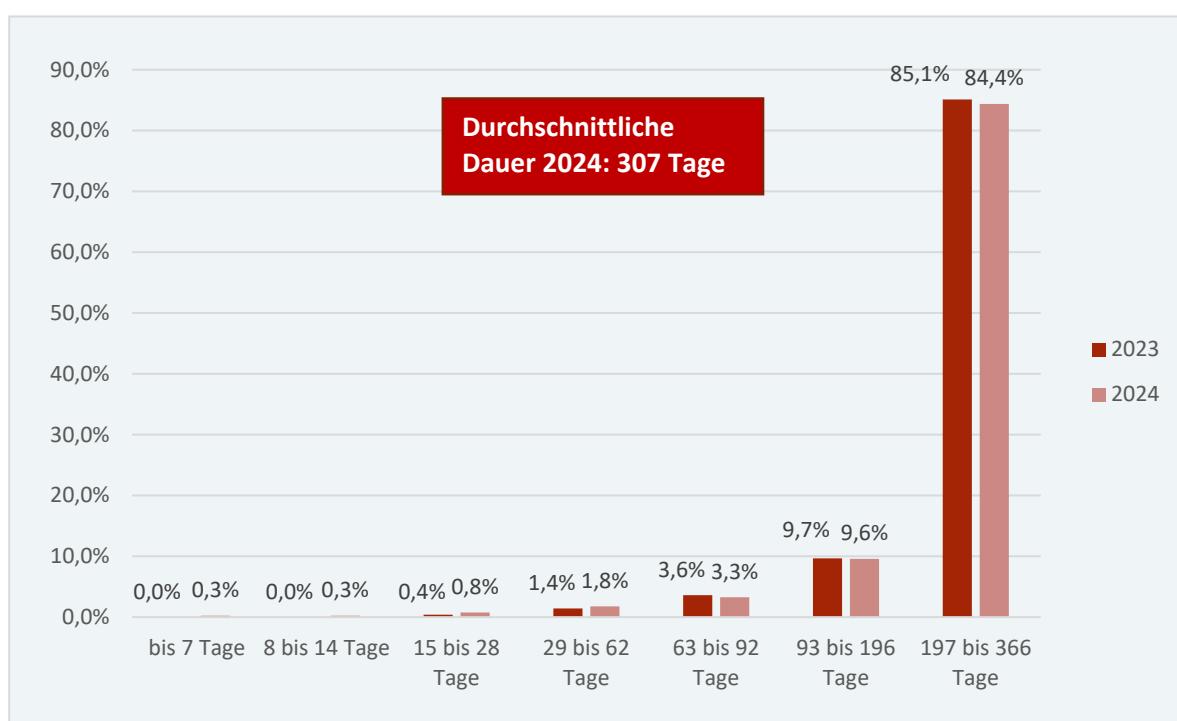
Der Anteil der Langzeitbeschäftigte:innen und Menschen mit Behinderung ist vergleichsweise gering; er betrug 2024 7,9% (davon 58,7% Frauen) bzw. 9,1% (davon 41,7% Frauen). 79,2% der Geförderten hatten die österreichische Staatsbürgerschaft (davon 46,8% Frauen) bzw. waren 20,7% Ausländer (davon 46,7% Frauen), was ähnlich hoch wie deren Anteil an der Gesamtbevölkerung ist. Einen Migrationshintergrund (der 1. oder 2. Generation) hatten

26,8% aller Geförderten. Nur 7,4% aller Geförderten waren 2024 Personen (davon 86,4% Frauen), die in den Arbeitsmarkt wieder eingestiegen sind.

An den regionalen Anteilen an Förderungen hat sich im Vergleich zu 2023 nur wenig geändert. 24,7% an Förderfällen waren in Oberösterreich, 18% in der Steiermark, 17,6% in Niederösterreich. Weiters folgten Wien mit 14,3%, Kärnten mit 7,7%, Tirol mit 6%, Salzburg mit 5,5%, Vorarlberg mit 3,9% und das Burgenland mit 2,3%.

Im Jahr 2024 bezogen 84,4% der Personen die Beihilfe zwischen sechs Monaten und einem Jahr (197 bis 366 Tage) (siehe Abbildung 10). 9,6% hatten eine Bezugsdauer von drei bis sechs Monaten (93 bis 196 Tage); 3,3% verblieben zwei bis drei Monate (63 bis 92 Tage) und 1,8% blieben ein bis zwei Monate (29 bis 62 Tage) in der Maßnahme.

Abbildung 10: Verteilung der Teilnahmedauern bei Ein-Personen-Unternehmen 2024



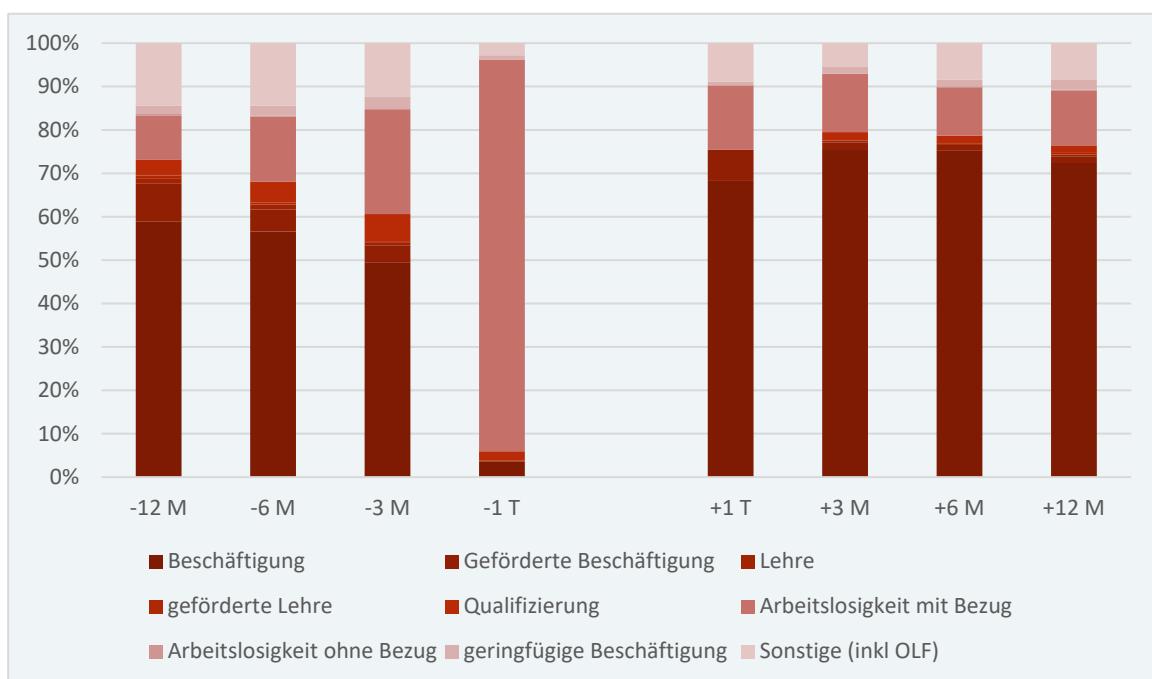
Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_if; Abfragedatum: 24. April 2025

1.3.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024; ein Jahr vor Förderbeginn waren 71,5% in Beschäftigung und 10,5 % der geförderten Personen arbeitslos. 14,4% der Personen waren in erwerbsfernen Positionen. Der sprunghafte Anstieg der Arbeitslosigkeit unmittelbar vor Förderbeginn spiegelt den Fokus der Maßnahme gut wider, nämlich die Unterstützung von als arbeitssuchend vorgemerkt Personen, in (zuvor) vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen, die mindestens zwei Wochen beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt waren oder unmittelbar nachdem sie eine Ausbildung abgeschlossen hatten (siehe Abbildung 11).

Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme waren 77% in Beschäftigung was einem Anstieg um 5,6 Prozentpunkte gegenüber 12 Monaten vor Eintritt in die Maßnahme entspricht. Die Arbeitslosigkeit stieg auf 12,8%, einem Anstieg um 2,4 Prozentpunkte. Allerdings sank der Anteil der erwerbsfernen Personen, um 6 Prozentpunkte auf 8,4% ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme.

Abbildung 11: Bruttowirkungen Ein-Personen-Unternehmen 2023 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 12. Juni 2025

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Riesenfelder, A., Haberl, W. & Zenz, D. (2014): Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht, L&R Sozialforschung – AMS Kärnten, August 2014.

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9932/2016, gültig seit 20.3.2017

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9959/2019, gültig seit 18.11.2020

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9929/2020, gültig seit 1.2.2021

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9998/2023, gültig seit 18.11.2023

AMS (2025): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9963/2024, gültig seit 12.5.2025

1.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

1.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Sozialökonomische Betriebe (SÖB) sind Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes. Dies unterscheidet sie klar von Lohnzuschüssen und anderen traditionellen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Sie sind Betriebe, die ökonomische (Eigenerwirtschaftungsanteil) mit arbeitsmarktpolitischen Erfolgskriterien (Qualifizierung und Vermittlung) kombinieren. Die betrieblichen und wirtschaftlichen Elemente der SÖB sollen eine betriebsnahe Arbeitssituation herstellen. SÖB werden meist von gemeinnützigen Einrichtungen errichtet und geführt. Sie haben typischerweise einen kleinbetrieblichen Charakter. Sie stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, die sich am Markt behaupten müssen. Die Tätigkeitsfelder konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Holzbearbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe, Altwarenhandel, Textil, Metall, haushaltsbezogene Dienstleistungen und Keramik sowie gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖB-Ü).

SÖB haben – im Gegensatz zu Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten – ein Mindestmaß von 20% an Eigenerlösen zu erwirtschaften. Durch die befristeten Arbeitsplätze soll eine nachhaltige (Re-)Integration von schwer vermittelbaren Personen, wie Langzeitbeschäftigte, Arbeitslosen, Älteren, Personen mit Behinderung, Personen mit unterschiedlichen

persönlichen und sozialen Problemlagen¹⁵ oder arbeitsmarktferne Personen mit zusätzlichen Vermittlungshemmnissen¹⁶, in den Arbeitsmarkt gefördert werden. SÖB beschäftigen diese Personen in marktnahen, aber doch relativ geschützten Arbeitsbereichen. Neben der Bereitstellung befristeter Transitarbeitsplätze wird den Geförderten eine gezielte Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung geboten. Die Beschäftigung erfolgt in Form eines Dienstverhältnisses. Die Arbeitsleistung für die Dienstgeber:in steht dabei im Vordergrund.

Im Rahmen des Projektes können Vorbereitungsmaßnahmen eingeführt werden. In Einzelfällen kann dem Dienstverhältnis eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining vorgeschaltet werden. Für dieses Training wird eine DLU-Beihilfe gewährt. Die Vorbereitungsphase oder das Arbeitstraining darf maximal acht Wochen dauern. Die Beschäftigungsduer bei den SÖB kann bis zu einem Jahr betragen. In bestimmten Fällen ist eine Verlängerung möglich. Voraussetzung ist allerdings, dass dabei der Transitcharakter erhalten bleibt. Für ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) vor der Alterspension stehen und wenig Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, ist der Verbleib im SÖB bis zum Antritt der Pension möglich.

Die SÖB erhalten vom AMS Unterstützung in Form eines Teilkostenersatzes für die Bereitstellung eines befristeten Arbeitsplatzes. Die SÖB werden durch das AMS (aus dem aktiven Budget), vom Land und anderen Trägern finanziert.

Seit 2014 gibt es eine eigene Bundesrichtlinie (BRL) des AMS zu Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder GBP. Mit dieser wurden die bisher in der BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe geregelten Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse von Transitarbeitskräften in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) zusammengefasst und formiert. Förderungen von SÖB-Projekten sind nunmehr nur möglich, wenn diese Qualitätsstandards im Sinne der Richtlinie eingehalten werden. Die derzeit aktuelle Bundesrichtlinie des AMS zu „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ ist seit 1. März 2018 in Kraft (BGS/AMF/0722/9894/2017).¹⁷

¹⁵ Wie Alkohol- und Drogenabhängigkeit, Haft, problematischer Berufskarriere wegen häufigem selbstverschuldeten Arbeitsplatzwechsel bzw. selbstverschuldeten kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, u. ä

¹⁶ z.B. längere Phase ohne Beschäftigung und dadurch Verlust sozialer Kompetenzen; Wohnungslosigkeit; mangelnde Qualifikationen

¹⁷ Es wurden nur kleinere Anpassungen in der Bundesrichtlinie in den Punkten 5. Adressat:innen, 6.4.3. Zulässiges Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und 6.4.7. Praktika vorgenommen, daher erfolgte keine Aufnahme der Richtlinie unter Reformen.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (SÖB) festgeschrieben, die derzeit aktuelle Bundesrichtlinie ist seit 1. Dezember 2020 gültig, GZ: BGS/AMF/0702/9948/2020. Die Gesetzesgrundlage bilden der § 34 i. V. m. § 32 (3) AMSG.

1.4.2 Reformen

2014 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0722/9917/2014 gültig seit 1. Dezember 2014

- Durch die mit 1. November 2014 in Kraft getretene BRL des AMS „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ wurde eine Anpassung der gegenständlichen Bundesrichtlinie zur Klarstellung sowie zur Vermeidung von Redundanzen notwendig:
- Eine zukünftige Förderung von SÖB-Projekten ist nur möglich, wenn die Qualitätsstandards im Sinne der BRL vom 1. November 2014, BGS/AMF/0722/9921/2014, eingehalten werden.
- Streichung der ESF-Bestimmungen, da das AMS nicht mehr in die Umsetzung eingebunden ist.
- Streichung der Aktivierungsbeihilfe, die 2014 ausgelaufen ist.

2016 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“, BGS/AMF/0722/9948/2015 gültig seit 1. Jänner 2016

Folgende wichtige Anpassungen wurden vorgenommen:

- Ergänzung eines weiteren Beispiels für die sozialpädagogische Betreuung;
- Verlängerung des Stehzeitausmaßes zwischen zwei Überlassungen, wenn ein davor stattgefundenes Praktikum zu keiner Überlassung geführt hat.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0722/9950/2017 gültig seit 1. Juli 2017

Es erfolgte eine Änderung im Punkt 6.6.1. Verweildauer der Transitarbeitskräfte. Das bedeutet, dass bei SÖB-Teilnahmen von langzeitbeschäftigungslosen Personen über 50 Jahre die Verweildauer über ein Jahr hinausgehen kann (der Transitcharakter muss beibehalten werden) – diese Regelung sollte erst wieder mit 30. Juni 2019 außer Kraft treten. Sie wurde aber aufgrund der Sistierung der Beschäftigungsaktion 20.000 bereits früher aufgehoben (siehe 2018 – Reform/1).

2018 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0722/9998/2017, gültig seit 1. Jänner 2018

Die Änderung im Punkt 6.6.1. Verweildauer der Transitarbeitskräfte erfolgte aufgrund der Sistierung der Beschäftigungsaktion 20.000. Diese Bestimmung, die sich auf Langzeitarbeitslose über 50 Jahre (A20-Personen) bezog, ist mit 31. Dezember 2017 in Bezug auf Neueintritte (ausgenommen zugesagte „Übergangsfälle“) außer Kraft getreten.

2018 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0722/9976/2018, gültig seit 1.Juli 2018

Es erfolgten Änderungen aufgrund der Einführung von Trainingsmaßnahmen für sogenannte „BBEN-Kundinnen und Kunden“ (Personen mit multiplen Vermittlungshemmissen, die Beratungs- und Betreuungseinrichtung Neu in Anspruch nehmen), von Revisionsmaßnahmen und eines Kontrollausschussauftrages sowie im Rahmen der laufenden Qualitätssicherung.

Die wichtigsten Änderungen hinsichtlich der Aufnahme von BBEN-Kundinnen und Kunden sind:

- 6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung: Aufnahme von BBEN-Kunden und Kundinnen.

- 6.2.4. Trainingsmaßnahme: Innerhalb des Projektes können Trainingsplätze für BBEN-Kunden und -Kundinnen befristet bis 31. Dezember 2020 angeboten werden.
- 6.4. Finanzierung durch das AMS: Aufnahme der Kosten für die Trainingsmaßnahmen von BBEN-Kundinnen und Kunden.
- 6.5. Förderbarer Personenkreis: Aufnahme der BBEN-Kundinnen und Kunden in den förderbaren Personenkreis.
- 6.6.2. Verweildauer von Teilnehmer:innen an einer Vorbereitungsmaßnahme: Die Vorbereitungsmaßnahme wird in einem wöchentlichen Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden angeboten. Die Dauer ist mit maximal acht Wochen begrenzt, wobei die Dauer der Arbeitserprobung zum Zwecke der Feststellung der Eignung für die geplante Transitbeschäftigung bis zu zwei Wochen umfassen kann.
- 6.6.4. Verweildauer von Trainingskräften: Das wöchentliche Ausmaß kann 10 bis 15 Wochenstunden und die Verweildauer bis zu sechs Monaten betragen. In Einzelfällen kann das BBEN-Case-Management die Verweildauer verlängern.

2020 – Reform

**Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0702/9948/2020,
gültig seit 1. Dezember 2020**

Die Regelungen zu AMAS wurden aufgrund der Entscheidung im Datenschutzprüfungsverfahren entfernt. Daher wurden die Punkte Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, Trainingsmaßnahme, Finanzierung durch das AMS, Förderbarer Personenkreis, Verweildauer von Trainingskräften, Maßnahmenerfolg und Abgrenzung zu anderen Beihilfen für denselben Förderungsgegenstand entsprechend angepasst.

1.4.3 Monitoring

1.4.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Anzahl der Personen, in einer Beschäftigungsförderung in einem Sozialökonomischen Betrieb lag 2024 bei 16.247 Personen (siehe Tabelle 4). Im Jahresschnitt wurden 4.869 Fälle gefördert. Die Budgetausgaben betrugen 2024 € 146,5 Mio. Die Pro-Kopf-Kosten betrugen € 9.018,-. Die durchschnittliche Bezugsdauer lag 2024 bei 93 Tage. Zu beachten ist, dass

Bestand und Anzahl der Personen ab 2024 mit den Jahren davor aufgrund einer geänderten Erfassungsmethodik nicht vergleichbar sind.¹⁸

Tabelle 4: Sozialökonomische Betriebe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	7.029	6.568	5.744	4.670	6.056	6.876	6.229	4.869
Anzahl Personen b)	23.907	21.911	19.653	16.300	21.234	23.473	21.909	16.247
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	110	121	120	121	106	113	123	93
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	164.980	153.026	130.213	128.460	159.650	175.563	146.118	146.512
Ausgaben pro Person in Euro e)	6.901	6.984	6.626	7.880	7.519	7.479	6.669	9.018

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Die Ziele der Maßnahme spiegeln sich in den dahinterliegenden Zahlen wider. So betrug 2024 der Anteil von Personen mit Pflichtschulabschluss mit 53,6% (davon 47,6% Frauen)

¹⁸ Seit 1. Juli 2023 werden unter anderem Vorbereitungsmaßnahmen auf projektbezogene geförderte Beschäftigung (SÖB/GBP), als Teil der Qualifizierung erfasst und dementsprechend separat ausgewiesen.

mehr als die Hälfte der Geförderten und ist somit gegenüber 55,2% im Jahr 2023 leicht gesunken. Mit den Absolvent:innen einer Lehre zusammen (2024: 25,2% (davon 38% Frauen)) machten diese zwei Gruppen alleine mehr als drei Viertel aller Geförderten aus. Weitere 10,7% hatten eine höhere Ausbildung (davon 48,8% Frauen), gefolgt von Personen mit einer akademischen Ausbildung (5,7%) (davon 51,3% Frauen) sowie einer mittleren Ausbildung (4,7%) (davon 55,4% Frauen).

Die Altersgruppen 25 bis 49 Jahre umfassten 52,8% der Personen (davon 50,2% Frauen). 50 Jahre und älter waren 38% (davon 41,5% Frauen). Unter 25 Jahre waren 9,1% der geförderten Personen (davon 38,7% Frauen).

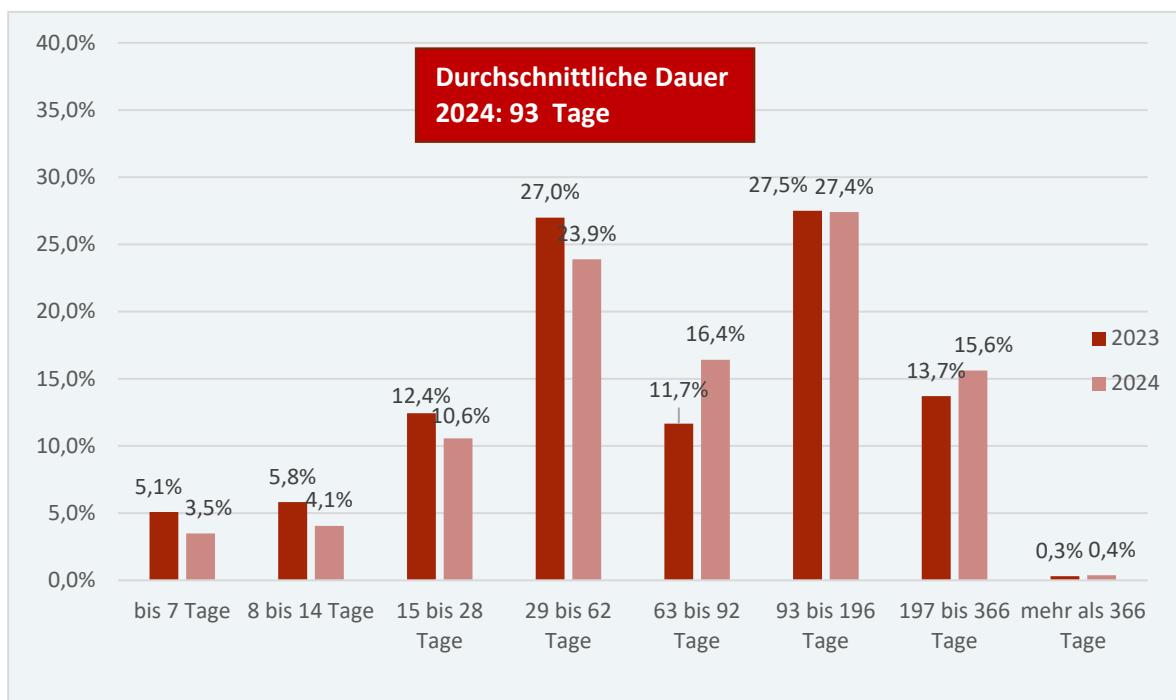
28,5% der Geförderten waren 2024 Menschen mit Behinderung (davon 43,7% Frauen) und 71,5% Menschen ohne (davon 46,7% Frauen). 52,5% der Geförderten waren langzeitbeschäftigungslos (davon 45,3% Frauen). Der Anteil der Wiedereinsteiger:innen ist mit 11,8% (davon 90,8% Frauen) relativ gering.

Durch die regionale Linse betrachtet, sind SÖB weiterhin eine „Wiener“ Erscheinung. So lebten 56,4% aller Geförderten in Wien, was aber ein deutlicher Rückgang im Zeitverlauf gegenüber 73% im Jahr 2014 ist. Der Anteil von Niederösterreich lag 2024 bei 13,1 % und von Oberösterreich bei 9,4%, gefolgt von Vorarlberg mit 5,2% und der Steiermark mit 4,2%, sowie Burgenland mit 3,4% und Tirol mit 3,1%. In Salzburg waren 2,7% der Geförderten und im Kärnten 2,4%

42,6% der Geförderten waren keine österreichischen Staatsbürger (davon 50,3% Frauen). In Summe hatten 58,8% (56,6% in der ersten Generation; 2,2% in der zweiten Generation) einen Migrationshintergrund. Der Umstand, dass der Anteil von Personen, die keine österreichischen Staatsbürger:innen sind, deutlich über dem Anteil an der Gesamtbevölkerung liegt, kann auch durch den hohen Anteil an Personen mit Pflichtschulabschluss, in welcher diese Gruppe ebenso überrepräsentiert ist, erklärt werden.

2024 war ein Rückgang der kürzeren (bis 62 Tage) und ein Anstieg der längeren Teilnahme dauern (ab 63 Tagen) gegenüber 2023 zu beobachten (siehe Abbildung 12). Teilnehmer:innen waren hauptsächlich entweder drei bis sechs Monate (93 bis 196 Tage), oder zwei Monate (29 bis 62 Tage) beschäftigt. Die kurzen Dauern von unter einem Monat (18,1% aller Teilnehmenden) könnten auf einen Abbruch der Maßnahme hinweisen. Eine Teilnahme dauer von über einem Jahr, u. a. aufgrund der Begrenzung der möglichen Teilnahmedauer in manchen Bundesländern, ist nur eine verschwindend kleine Gruppe.

Abbildung 12: Verteilung der Teilnahmedauern bei SÖB 2024



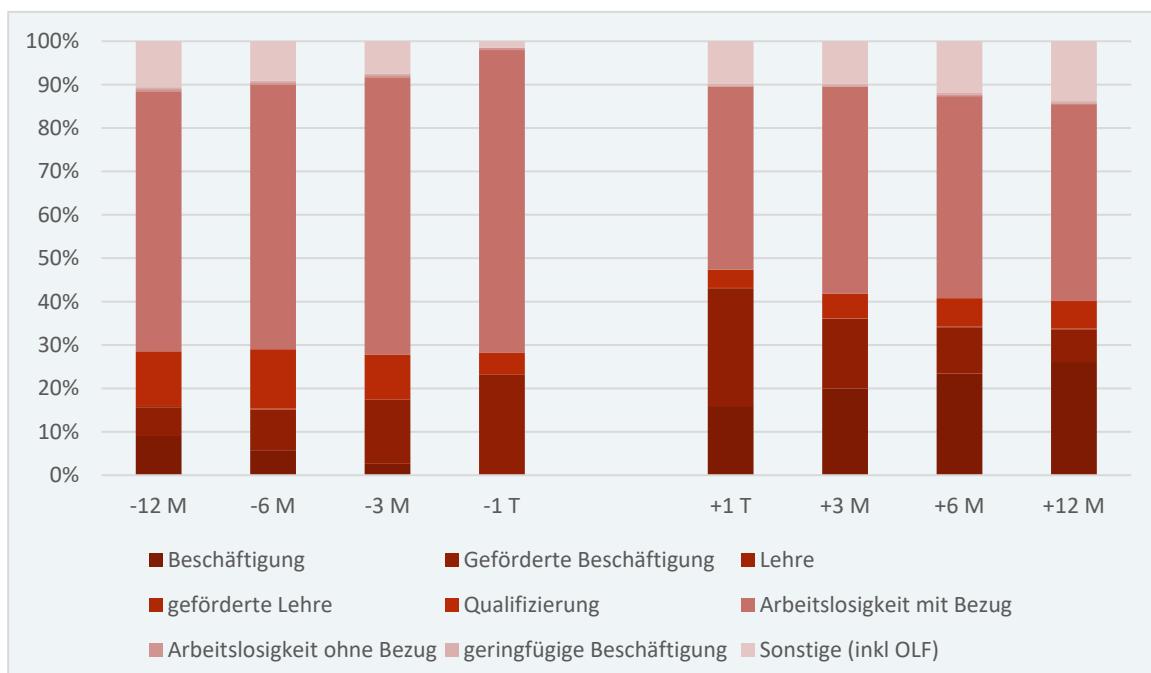
Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

1.4.3.2 Bruttowirkungen

Als Institution des zweiten Arbeitsmarkts, wo Personen in marktnahen, aber relativ geschützten Bereichen beschäftigt werden, ist der Anteil von Personen in Arbeitslosenunterstützung mit Bezug, im Vergleich zu anderen Maßnahmen, schon ein Jahr vor Eintritt in die Maßnahme entsprechend hoch. So lag im Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024 der Anteil der Personen in Arbeitslosigkeit ein Jahr vor Maßnahmeneintritt bei 60,4%, während die Zahl der Beschäftigten bei 16,6% lag (siehe Abbildung 13).

Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme war die Zahl der Beschäftigten, gegenüber einem Jahr vor Eintritt in die Maßnahme, um 17,7 Prozentpunkte auf 34,3% gestiegen, während die Zahl der Arbeitslosen um 14,8 Prozentpunkte auf 45,6% gesunken war. Der Anteil der erwerbsfernen Personen war im gleichen Zeitraum um 3,2 Prozentpunkte auf 13,8% gestiegen.

Abbildung 13: Bruttowirkungen SÖB 2023 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 13. Juni 2025

1.4.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Derfler und Winter (2019) widmen sich einer alternativen Qualitätsmessung in der sozialen Arbeit und Arbeitsmarktpolitik anhand von sozioökonomischen Betrieben. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht die Einschätzung der AMS-Expert:innen, der SÖB-Akteur:innen und der Nutzer:innen im Hinblick auf die Bedeutung der Effektivität in Sozialökonomischen Betrieben. Aktuelle Umstrukturierungen am arbeitsmarktpolitischen Sektor und deren Auswirkungen auf SÖBs werden analysiert. Abschließend werden die Erkenntnisse gebündelt und ein Katalog mit Effektivitätskriterien, der die Wirkung sozialer Arbeit sichtbar machen soll, entwickelt.

Im theoretischen Teil der Arbeit wird die Komplexität der Erwartungshaltung der Effektivität an SÖBs beschrieben. In diesem Kapitel wird deutlich, dass für alle drei Ebenen (Bezirks-, Landes- und Bundesgeschäftsstelle) die Arbeitsmarktintegration im Vordergrund steht.

Anhand der Erhebungen ging hervor, dass für die Akteur:innen sozialarbeiterische Tätigkeiten einen hohen Stellenwert einnehmen würden, da es ihrer Meinung nach nur mit diesen zu einem arbeitsmarktintegrativen Erfolg kommen kann. Die Evaluierung und die Honierung dieser Tätigkeiten liegen jedoch nicht in ihrem Aufgabenbereich, es sei ihnen durch die Budgetkürzungen noch weniger möglich, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Durch die Ergebnisse wird ersichtlich, dass für die Akteur:innen die Kürzungen der Bundesregierung eine schwierige Situation erzeugen. Sozialarbeiterische und sozialpädagogische Tätigkeiten finden nicht mehr ausreichend Platz in Sozialökonomischen Betrieben. Nichtdestotrotz wurde deutlich, dass die Teilnahme in einem SÖB zu einer Stabilisierung der Nutzer:innen führt. Sozialökonomische Betriebe fördern damit die Inklusion, weshalb sie über eine gesellschaftliche Daseinsberechtigung verfügen. Im Abschlusskapitel wird ein Effektivitätskatalog veranschaulicht und ein Link zu dem Programm zur Verfügung gestellt, um es SÖB-Akteur:innen zu ermöglichen, eine einfache Evaluierung durchzuführen.

Die Studie von Eppel et al. (2014) bietet eine Bestandsaufnahme sowie eine Einschätzung und Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Funktionalität und Wirksamkeit der bestehenden Projektstrukturen im Bereich Sozialer Unternehmen, die Arbeitslosen mit Vermittlungshindernissen Transitarbeitsplätze anbieten. Durch Beschäftigung und begleitende Qualifizierungs- und Betreuungsangebote sollen die Chancen dieser Personengruppe auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt erhöht werden. Transitarbeitsplätze in Sozialen Unternehmen verbessern, wie die Analyse zeigt, die Erhaltung des Arbeitskräfteangebotes und die Reintegrationschancen der geförderten Arbeitslosen im Durchschnitt, wobei Frauen und ältere Arbeitskräfte stärker von der Förderung profitieren. Zudem wird in der Studie eine Reihe von erfolgreichen Projektmerkmalen identifiziert. Die Autor:innen stellen fest, dass eine Weiterentwicklung dieses Unterstützungsinstrumentes, auch für die in den nächsten Jahren wachsende Zielgruppe der älteren Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen, zielführend wäre.

In der Begleitevaluierung von Schmatz und Wetzel (2015) im Auftrag des AMS Oberösterreich werden die Sicht-, Handlungsweisen und Erfahrungen der Teilnehmenden sowie Transitmitarbeiter:innen und Trainer:innen sowie Projektleitungen der Sozialökonomischen Betriebe Smartwork und Triga mittels qualitativen Interviews erhoben. Ziel ist es ein vertiefendes Verständnis über subjektive Erfahrungen, Wahrnehmungen und Einschätzungen sowie zu den objektiven Rahmenbedingungen, Faktoren und Wirkungen der beiden Projekte zu erlangen. Damit sollen Erfolgsfaktoren identifiziert werden, des Weiteren soll die Entwicklung von Ansätzen für diese Zielgruppe generiert werden.

Basierend auf der Analyse des Datenmaterials der qualitativen Interviews (es wurden telefonische Expert:innengespräche mit allen Förderabteilungen der AMS-Landesgeschäftsstellen geführt) zeigen sich verschiedene inhaltliche Schwerpunkte der Studie. Ein Schwerpunkt thematisiert Herausforderungen in Bezug auf Projektaufbau, Projektkonzeption und Projektperspektiven. Daneben werden vier verschiedene zentrale Handlungsfelder erhoben, und zwar: Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven, gesundheitliche Stabilisierung, soziale und persönliche Stabilität sowie Qualifikation und Kompetenzen, die allesamt Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit adressieren. Ergänzend werden nationale wie auch internationale Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter Arbeitssuchender dargestellt und in Form von Fact Sheets aufbereitet.

Stelzer-Orthofer et al. (2016) untersuchen die Effizienz- und Effektivität der Eingliederungsbeihilfe und der Sozialökonomischen Betriebe. Diese Studie wird detaillierter im Kapitel I.I „Eingliederungsbeihilfe“ beschrieben.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Derfler, K. & Winter, J. (2019): Effektivität in Sozialökonomischen Betrieben – Analysemöglichkeit sozialarbeiterischer Interventionen (Bachelorarbeit).

Eppel, R., Horvath, T., Lackner, M., Mahringer, H., Hausegger, T., Hager, I., Reidl, C., Reiter, A., Scheiflinger, S., & Friedl-Schafferhans, M. (2014): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

Riesenfelder, A., Haberl, W. & Zenz, D. (2014): Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht, L&R Sozialforschung – AMS Kärnten, August 2014.

Schmatz, S. & Wetzel, P. (2015): Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte des AMS Oberösterreich für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension. AMS info Nr. 334.

Stelzer-Orthofer, Ch., Atzmüller, F., Bauer, J. & Winter, E. (2016): Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfen und Sozialökonomischen Betrieben. Mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte. Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz (IAA), Jänner 2016.

AMS (2013): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9965/2013, gültig seit 1.8.2013

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9917/2014, gültig seit 1.12.2014

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS, Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP, BGS/AMF/0722/9948/2015, gültig seit 1.1.2016

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9950/2017, gültig seit 1.7.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9998/2017, gültig seit 1.1.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP, BGS/AMF/0722/9894/2017, gültig seit 1.3.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9976/2018, gültig seit 1.7.2018

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9948/2020, gültig seit 1.12.2020

1.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

1.5.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. Die Tätigkeitsbereiche (Grünraumbewirtschaftung, Versand, Reinigung, Transport-Übersiedlungen, Altwarenhandel, Metall- und Holzbearbeitung, Haus- und Heimdienstleistungen, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung) von GBP kommen der Allgemeinheit zugute und tragen zur Erreichung regionaler und kommunaler Ziele bei. GBP sind Non-Profit-Organisationen und treten nicht in klassische Konkurrenz zu nach Marktgesetzen anbietenden Unternehmen. Im Vordergrund steht – im Gegensatz zu den Sozialökonomischen Betrieben – die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen mit geringer Qualifikationsanforderung.

Beschäftigungsprojekte sollen die Integration von schwer vermittelbaren Personengruppen (Langzeitbeschäftigte, Ältere, Personen mit Behinderung, Personen mit

unterschiedlichen persönlichen und sozialen Problemlagen¹⁹ bzw. arbeitsmarktferne Personen mit zusätzlichen Vermittlungshemmissen²⁰ in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Diese Integration kann entweder durch eine Transitfunktion oder durch eine Initialfunktion der Förderung erfolgen. Bei der Transitfunktion wird durch das geförderte, zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnis der Übergang von Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung erleichtert. Bei der Initialfunktion wird die geförderte Person nach Ablauf des Förderzeitraumes beim selben Dienstgeber oder derselben Dienstgeberin weiterbeschäftigt. Es können aber auch Arbeitslose gefördert werden, die nicht zu den oben erwähnten Problemgruppen zählen, wenn es sich um innovative Projektarbeitsplätze handelt, die dem Erschließen neuartiger, bedarfsoorientierter Beschäftigungsmöglichkeiten dienen.

Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS aus Mitteln des aktiven Budgets. Eine Mitfinanzierung durch Länder oder Gemeinden ist grundsätzlich möglich. Projektarbeitsplätze für arbeitslose Personen bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern werden durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Höhe von 66,7% gefördert. Zudem werden die Personalkosten der Projekt-Schlüsselkräfte (qualifizierte Führungs- und Fachkräfte für die Projektleitung, fachliche Anleitung und Ausbildung oder Betreuung durch Sozialarbeiter:innen) zu 100% übernommen, ohne Einschränkung für die gesamte Projektlaufzeit. Das gleiche gilt für Sachkosten und Kosten der Projektvorbereitung.²¹ Die maximale Förderdauer beträgt zwölf Monate.

Seit 2014 gibt es eine eigene Bundesrichtlinie (BRL) des AMS zu „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“. Mit dieser werden die bisher in der BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe geregelten Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse von Transitarbeitskräften in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) zusammengefasst und formiert. Förderungen von GBP-Projekten sind nunmehr nur möglich, wenn diese Qualitätsstandards im Sinne der RL eingehalten werden. Die aktuelle Bundesrichtlinie des AMS zu „Qualitätsstandards

¹⁹ Wie Alkohol- und Drogenabhängigkeit, Haft, problematischer Berufskarriere wegen häufigem selbstverschuldeten Arbeitsplatzwechsel bzw. selbstverschuldeten kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, u. ä

²⁰ z.B. längere Phase ohne Beschäftigung und dadurch Verlust sozialer Kompetenzen; Wohnungslosigkeit; mangelnde Qualifikationen

²¹ Maximale Förderhöhe insgesamt = Ausgaben minus Einnahmen

für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ ist seit 1. März 2018 in Kraft (BGS/AMF/0722/9894/2017).²²

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (GBP) festgeschrieben. Die aktuelle Bundesrichtlinie (GBP) ist seit 1. Dezember 2020 gültig, BGS/AMF/0702/9947/2020. Die gesetzliche Grundlage für die GBP bilden der § 34 AMSG i. v. m. § 32 (3) AMSG.

1.5.2 Reformen

2014 – Reform

**Bundesrichtlinie des AMS „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte“,
BGS/AMF/0722/9916/2014 gültig seit 1. Dezember 2014**

Durch die mit 1. November 2014 in Kraft getretene BRL des AMS „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ wurde eine Anpassung der gegenständlichen Bundesrichtlinie zur Klarstellung sowie zur Vermeidung von Redundanzen notwendig:

- Eine zukünftige Förderung von GBP-Projekten ist nur möglich, wenn die Qualitätsstandards im Sinne der BRL vom 1. November 2014, BGS/AMF/0722/9921/2014, eingehalten werden.
- Streichung der ESF-Bestimmungen, da das AMS nicht mehr in die Umsetzung eingebunden ist.
- Streichung der Aktivierungsbeihilfe, die 2014 ausgelaufen ist.

2016 – Reform

**Bundesrichtlinie des AMS „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte“,
BGS/AMF/0722/9948/2015 gültig seit 1. Jänner 2016**

²² Es wurden nur kleinere Anpassungen in der Bundesrichtlinie in den Punkten 5. Adressat:innen, 6.4.3. Zulässiges Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und 6.4.7. Praktika vorgenommen, daher erfolgte keine Aufnahme der Richtlinie unter Reformen.

Folgende wichtige Anpassungen wurden vorgenommen:

- Ergänzung eines weiteren Beispiels für die sozialpädagogische Betreuung;
- Verlängerung des Stehzeitausmaßes zwischen zwei Überlassungen, wenn ein davor stattgefundenes Praktikum zu keiner Überlassung geführt hat.

2017 – Reform

**Bundesrichtlinie des AMS „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte“,
BGS/AMF/0722/9951/2017 gültig seit 1. Juli 2017**

Mit dieser Bundesrichtlinie erfolgte eine Änderung im Punkt 6.6.1. Verweildauer der Transitarbeitskräfte. Das bedeutet, dass bei GBP-Teilnahmen von langzeitbeschäftigungslosen Personen über 50 Jahre (A20-Personen, betraf die Beschäftigungsaktion 20.000) die Verweildauer über ein Jahr hinausgehen kann (der Transitcharakter muss beibehalten werden) – diese Regelung sollte erst wieder mit 30. Juni 2019 außer Kraft treten. Sie wurde aber aufgrund der Sistierung der Beschäftigungsaktion 20.000 bereits früher aufgehoben (siehe 2018 – Reform/1).

2018 – Reform/1

**Bundesrichtlinie des AMS „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte“,
BGS/AMF/0722/9997/2018, gültig seit 1. Jänner 2018**

Die Änderung im Punkt 6.6.1. Verweildauer der Transitarbeitskräfte erfolgte aufgrund der Sistierung der Beschäftigungsaktion 20.000. Diese Bestimmung, die sich auf Langzeitarbeitslose über 50 Jahre (A20-Personen) bezieht, ist mit 31. Dezember 2017 in Bezug auf Neueintritte (ausgenommen zugesagte „Übergangsfälle“) außer Kraft getreten.

2018 – Reform/2

**Bundesrichtlinie des AMS „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte“,
BGS/AMF/0722/9977/2018, gültig seit 1.Juli 2018**

Es erfolgten Änderungen aufgrund der Einführung von Trainingsmaßnahmen für sogenannte „BBEN-Kunden und Kundinnen“ (Personen mit multiplen Vermittlungshemmnnissen, die Beratungs- und Betreuungseinrichtung Neu in Anspruch nehmen), von Revisions-

maßnahmen und eines Kontrollausschussauftrages sowie im Rahmen der laufenden Qualitätssicherung.

Die wichtigsten Änderungen hinsichtlich der Aufnahme von BBEN-Kundinnen und Kunden:

- 6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung: Aufnahme von BBEN-Kundinnen und Kunden
- 6.2.4. Trainingsmaßnahme: Innerhalb des Projektes können Trainingsplätze für BBEN-Kundinnen und Kunden befristet bis 31. Dezember 2020 angeboten werden.
- 6.4. Finanzierung durch das AMS: Aufnahme der Kosten für die Trainingsmaßnahmen von BBEN-Kundinnen und Kunden.
- 6.5. Förderbarer Personenkreis: Aufnahme der BBEN-Kundinnen und Kunden in den förderbaren Personenkreis.
- 6.6.2. Verweildauer von Teilnehmenden an einer Vorbereitungsmaßnahme: Das wöchentliche Ausmaß wird mindestens 16 Wochenstunden angeboten und ist mit maximal 8 Wochen begrenzt, wobei die Dauer der Arbeitserprobung zum Zwecke der Feststellung der Eignung für die geplante Transitbeschäftigung bis zu 2 Wochen umfassen kann.
- 6.6.4. Verweildauer von Trainingskräften: Das wöchentliche Ausmaß kann 10 bis 15 Wochenstunden und die Verweildauer bis zu 6 Monaten betragen. In Einzelfällen kann das BBEN-Case-Management die Verweildauer verlängern.

2020 – Reform

**Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0702/9948/2020,
gültig seit 1. Dezember 2020**

Die Regelungen zu AMAS wurden aufgrund der Entscheidung im Datenschutzprüfungsverfahren entfernt. Daher wurden die Punkte Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, Trainingsmaßnahme, Finanzierung durch das AMS, Förderbarer Personenkreis, Verweildauer von Trainingskräften, Maßnahmenerfolg und Abgrenzung zu anderen Beihilfen für denselben Förderungsgegenstand entsprechend angepasst.

1.5.3 Monitoring

1.5.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Zumindest einen Tag in einem GBP beschäftigt waren 4.011 Jahr 2024 (siehe Tabelle 5). Im Jahresdurchschnitt gleichzeitig gefördert wurden 1.410 Personen. Die durchschnittliche Teilnahmedauer in einem GBP betrug 127 Tage. Die Gesamtausgaben betrugen im Jahr 2024 € 44,6 Mio., pro Kopf lagen diese bei € 11.117,-. Zu beachten ist, dass Bestand und Anzahl der Personen ab 2024 mit den Jahren davor aufgrund einer geänderten Erfassungs-methodik nicht vergleichbar sind.²³

Tabelle 5: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte-Unternehmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	2.029	2.021	1.542	1.296	1.536	1.649	1.577	1.410
Anzahl Personen b)	6.482	5.272	4.823	4.085	4.691	4.672	4.489	4.011
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	136	134	176	131	137	140	148	127
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	54.896	51.563	36.811	37.686	45.452	49.094	46.900	44.592
Ausgaben pro Person in Euro e)	8.469	9.781	7.632	9.225	9.689	10.508	9.937	11.117

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle_*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

²³ Seit 1. Juli 2023 werden unter anderem Vorbereitungsmaßnahmen auf projektbezogene geförderte Beschäftigung (SÖB/GBP), als Teil der Qualifizierung erfasst und dementsprechend separat ausgewiesen.

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Nach Alter differenziert kamen im Jahr 2024 43% aller Geförderter aus der Gruppe der 50-Jährigen und älter (davon 49,6% Frauen), 45% aus der mittleren Altersgruppe (25 bis 49 Jahre) (davon 62% Frauen) und 11,9% aus der Gruppe der unter 25-Jährigen (davon 48,3% Frauen). Bezieherinnen stellten in Summe mit 55,1% 2024 die absolute Mehrheit.

Personen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss machten 2024 85,4% aller Geförderten aus, wobei 55,6% aller Geförderten eine Pflichtschulausbildung (davon 58,7% Frauen) und 29,8% eine Lehrausbildung (davon 44,4% Frauen) hatten. Eine höhere Ausbildung hatten 7,4% (davon 59% Frauen) absolviert, eine mittlere Ausbildung 3,8% (davon 67,3% Frauen) und eine akademische Ausbildung 3,2% (davon 67,7% Frauen).

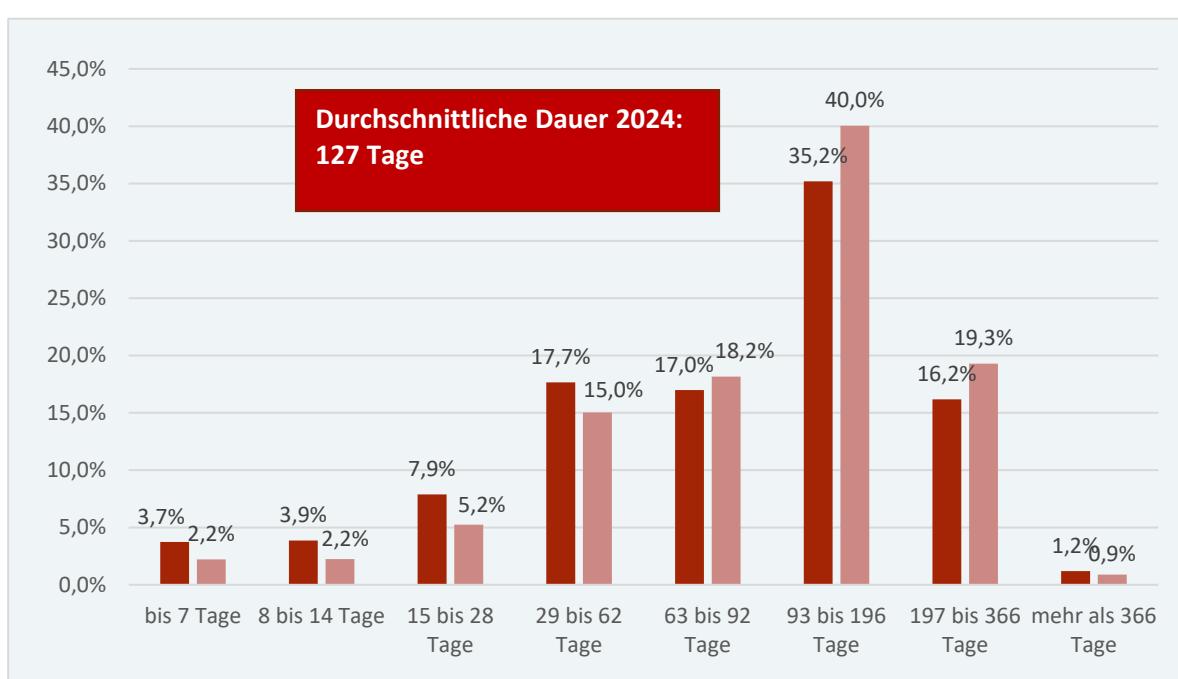
52,2% der Förderungsbezieher waren Menschen mit Behinderung (davon 51,5% Frauen). Langzeitbeschäftigunglos waren 45,3% aller Geförderten (davon 54,8% Frauen).

Mit einem Anteil von 28,8% (davon 66,2% Frauen) war der Anteil derjenigen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben über deren Anteil an der Gesamtbevölkerung. Einen Migrationshintergrund der 1. oder 2. Generation hatten 37,6% aller Geförderten, wobei – wie bei anderen Maßnahmen auch – der Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund der 2. Generation verschwindend gering ist. In der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation sind Frauen mit 67% deutlich in der Mehrheit.

Unter regionalen Gesichtspunkten handelt es sich hier um eine Förderung, die sich insbesondere auf die Länder Steiermark, Kärnten und Niederösterreich konzentriert. So wurden 67,2% der Teilnehmenden in der Steiermark verzeichnet, 13% in Niederösterreich und 10,7% in Kärnten. Im Burgenland betrug deren Anteil 3,2%, in Vorarlberg 3%, in Wien 1,4%, in Tirol 1,1% und in Oberösterreich 0,4%. Salzburg hatte 2024 überhaupt keine Teilnahme in dieser Maßnahme.

Die mit Abstand größte Gruppe ist weiterhin diejenige mit einer Bezugsdauer von drei bis sechs Monaten (93 bis 196 Tage) (siehe Abbildung 14). Ihr Anteil betrug 2024 40% gegenüber 35,2% 2023. Die drei weiteren ähnlich großen Gruppen sind Teilnehmende mit einer Bezugsdauer von sechs bis zwölf Monate (197 bis 366 Tage) deren Anteil 2024 19,3% betrug, drei Monate (63 bis 92 Tage) waren 18,2% und zwei Monate (29 bis 62 Tage) waren 15% in der Maßnahme. 0,9% der Teilnehmenden waren 2024 mehr als ein Jahr in einem GBP beschäftigt. Eine Förderdauer von unter einem Monat (2024 9,7% aller Teilnehmenden) deuten auf einen Abbruch der Maßnahme oder eine Fehlbuchung hin.

Abbildung 14: Verteilung der Teilnahmedauern bei GBP 2024



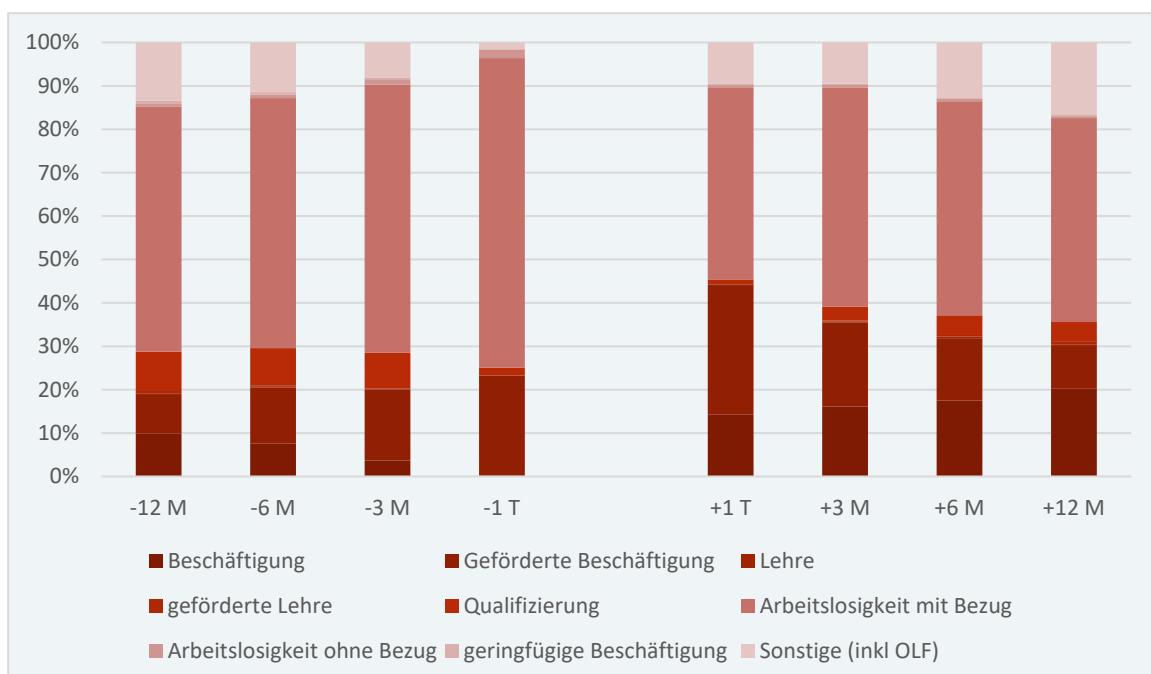
Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon_vb_lg_projekt; Abfragedatum: 24. April 2025

1.5.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024; welche sich der Zielgruppe der Maßnahme entsprechend, der Integration von schwer vermittelbaren Personengruppen wie Langzeitarbeitslose, Ältere, Personen mit Behinderung, Personen mit mit unterschiedlichen persönlichen und sozialen Problemlagen oder arbeitsmarktferne Personen mit zusätzlichen Vermittlungshemmnissen, in den Zahlen abbilden.

Ein Jahr vor Beginn der Maßnahme waren 57,1% der Personen arbeitslos, 20,4% in Beschäftigung und 13,4% in erwerbsfernen Positionen (siehe Abbildung 15). Zwölf Monate nach Beendigung der Maßnahme war der Anteil der Beschäftigten um 11 Prozentpunkte auf 31,5% gestiegen, der Anteil der Arbeitslosen um 9,6 Prozentpunkte auf 47,4% gesunken und der Anteil der erwerbsfernen Personen um 3,1 Prozentpunkte auf 16,5% gestiegen.

Abbildung 15: Bruttowirkungen von GBP 2023 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 13. Juni 2025

1.5.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Die St:WUK gehört zu den großen Beschäftigungsprojekten in der steirischen Landschaft der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ihre Beschäftigungseffekte wurden im Jahre 2005 erstmals analysiert. **Stoppacher et al. (2015)** untersuchen in ihrer Evaluierung anhand von Auswertungen von AMS-DWH-Daten als auch auf der Grundlage von qualitativen Experten- bzw. Expert:inneninterviews, teilstandardisierten Telefoninterviews mit Transitarbeitskräften

sowie online-Kund:innenbefragungen die Beschäftigungs- und Einkommenseffekte auf Transitarbeitskräfte, individuelle Nutzeneffekte der GBP sowie die fiskalische Umwegrentabilität am Beispiel eines Förderjahres. Zudem wurden die Effekte und Leistungen aus Perspektive der Kund:innen und Kooperationspartner:innen analysiert.

Vor Beginn der Transitarbeit sind drei Viertel der Transitkräfte langzeitbeschäftigungslos, fast ein Viertel weist drei und mehr Arbeitsmarktbarrieren auf (wobei hier Schulden, Sucht, Vorstrafen etc. nicht erfasst sind). Drei Monate nach Beendigung der Transitarbeit liegt der Anteil der positiven Status bei 31%, der Großteil entfällt dabei auf eine Beschäftigung ohne Förderung (21%), je 5% sind in einer geförderten Beschäftigung bzw. Qualifizierung. Nach drei Jahren befinden sich rund 50% der Transitkräfte in einem positiven Status. Der Anteil an Personen, die sich in einer nicht geförderten Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt befinden, steigt von 20% ein Monat nach der Transitarbeit auf 38% nach drei Jahren. Umgekehrt sinkt die Arbeitslosigkeit von 70% ein Monat nach der Teilnahme auf 35% drei Jahre nach der Teilnahme. Stark zugenommen hat der Anteil der Tage an nicht geförderter Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt; dieser hat sich beinahe verdoppelt. Besonders positive Integrationseffekte sind bei Frauen, Wiedereinsteiger:innen und langzeitbeschäftigte Personen zu sehen. In den drei Jahren nach der Transitarbeit hat sich das Einkommen gegenüber den drei Jahren vorher deutlich erhöht. Im Schnitt aller Transitarbeitskräfte nimmt das Einkommen um 41% zu (besonders bei jüngeren Teilnehmer:innen, Maturant:innen sowie Frauen). Am wenigsten steigen die Einkommen der Älteren sowie von Menschen mit Beeinträchtigung nach dem AMS und einer gesetzlich anerkannten Behinderung.

Die befragten Teilnehmenden bewerteten die Transitarbeit mehrheitlich (sehr) gut und gaben positive persönliche Veränderungen an. Die Berechnung der fiskalischen Umwegrentabilität am Beispiel eines Förderjahres ergab eine positive Fiskalbilanz: Insgesamt betragen die Nettokosten für die öffentliche Hand im Förderjahr 2013 rund 19% aller Förderungen. Die größten Anteile an den „Rückflüssen“ an die öffentliche Hand stellen die Ersparnis an Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und die Lohnnebenkosten, vor allem für die Sozialversicherung, dar. Für den Fördergeber AMS betragen die Nettokosten durch die Ersparnis von Transferleistungen 31% der Förderung.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

Riesenfelder, A., Haberl, W. & Zenz, D. (2014): Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten. Endbericht, L&R Sozialforschung – AMS Kärnten, August 2014.

Stoppacher, P. & Edler, M. (2015): Evaluierung der Leistungen und Wirkungen der St:WUK. Institut für Arbeitsmarktbetreuung und Forschung und St:WUK - Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH, Graz.

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9916/2014, gültig seit 1.12.2014

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS, Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP, BGS/AMF/0722/9948/2015, gültig seit 1.1.2016

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS „Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte“, BGS/AMF/0722/9951/2017 gültig seit 1. Juli 2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP, BGS/AMF/0722/9894/2017, gültig seit 1.3.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2018, gültig seit 1.1.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9977/2018, gültig seit 1.7.2018

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9947/2020, gültig seit 1.12.2020

1.6 Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe (KAB)

1.6.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Seit 1.Oktober 2023 gibt es ein Kurzarbeitsmodell, in dem die Arbeitgeber:innen-Beihilfe sich – wie vor der COVID-19-Pandemie – nach dem anteiligen Arbeitslosengeld für die ausgefallene Arbeitszeit richtet. Sämtliche Sonderregelungen seit der Einführung der „COVID-19-Kurzarbeit“ sind damit außer Kraft getreten. Das neue Kurzarbeitsmodell gilt ab 1.

Oktober 2023 für alle neu beim Arbeitsmarktservice eingebrachten, geprüften und genehmigten Anträge für die Kurzarbeitsbeihilfe.

Die Kurzarbeitsbeihilfe und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit werden zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender nicht saisonbedingter wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit zur weitgehenden Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes eingesetzt. Die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit wird gewährt, um die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen zu nutzen und um die Chancen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer:innen auf eine nachhaltige Beschäftigung zu erhöhen.

Förderbar sind alle Arbeitnehmer:innen, die ein aufrechtes Dienstverhältnis haben oder einen voll entlohten Monat vor Antritt der Kurzarbeit gearbeitet haben sowie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind. Es können aber auch Mitglieder des geschäftsführenden Organs gefördert werden, wenn sie ASVG-pflichtversichert sind. Lehrlinge sind von dieser Förderung ausgeschlossen.

Die Kurzarbeitsbeihilfe und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit können an Arbeitgeber:innen ausbezahlt werden, die für Arbeitnehmer:innen eine Kurzarbeitsunterstützung oder eine Qualifizierungsunterstützung leisten. Kurzarbeit für Arbeitskräfteüberlasser ist möglich, da der Nachweis „keiner anderweitigen Überlassungs- oder sonstigen Verwendungsmöglichkeit“ in den ersten drei Kurzarbeits-Monaten entfällt. Um eine längerfristige Sicherung der Arbeitsplätze erreichen zu können, kann die Beihilfennehmer:in verpflichtet werden, den Beschäftigtenstand nicht nur während der Kurzarbeit, sondern darüber hinaus aufrecht zu erhalten.

Die Förderung der Schulungskosten für die Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit ist möglich. In diesem Fall sind alle Arbeitnehmer:innen förderbar, die im Rahmen des Kurzarbeit-Ausbildungskonzepts Ausfallstunden für Qualifizierungsmaßnahmen verwenden und für mindestens 16 Maßnahmenstunden eine Qualifizierungsunterstützung erhalten.

Voraussetzungen für die Zuerkennung von Kurzarbeitsbeihilfen sind:

- Das Vorliegen von temporären wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei Unternehmen infolge offensichtlich vorübergehender Auftragsmängel (z.B. Stornierung bereits erteilter Aufträge, Ausfall von Zulieferungen infolge von Unterbrechungen von

Verkehrsverbindungen oder Streik im Zulieferbetrieb, Naturkatastrophen, Brand, etc.).

Die wirtschaftliche Begründung der Schwierigkeiten muss zahlenmäßig plausibilisiert werden.

- Die rechtzeitige Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (Ausnahme: Naturkatastrophen).
- Eine Beratung durch das AMS, die auch eine mögliche Nutzung von Arbeitsausfallzeit für Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten muss. Das AMS muss bei der Beratung den jeweiligen Betriebsrat beziehen. Es soll vor allem auch nach anderen Lösungen für die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten (z.B. eventueller Abbau von Urlaubsansprüchen oder Zeitguthaben, eventuelle Nutzung anderer Unterstützungsleistungen des AMS, etc.) gesucht werden.
- Es muss eine vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung mit dem Verweis auf offene Stellenangebote in der Region vorgenommen werden, wenn nur einzelne Arbeitnehmer:innen (bis zu 10 Personen) in die Kurzarbeit einbezogen werden oder die Kurzarbeit länger als drei Monate im Zuge von Verlängerungen überschritten wird. Von dieser Prüfung wird abgesehen, wenn die Kurzarbeit nur maximal drei Monate beträgt.
- Eine Sozialpartnervereinbarung, unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates. Sie enthält: die Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung, die Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils sechs Monate nicht übersteigen darf, die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit und/oder über die Leistung einer Entschädigung während der Qualifizierungsmaßnahmen; die näheren Bedingungen der Kurzarbeit und/oder die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen; die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit bzw. Qualifizierung bei Kurzarbeit und für einen allenfalls darüber hinaus zu vereinbarenden Zeitraum (z.B. Behaltefrist).
- Der Arbeitszeitausfall im Kurzarbeitszeitraum darf durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder – bei Teilzeitbeschäftigten – der vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.
- Im Fall der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit sind Vorgaben für die nähere Ausgestaltung des Ausbildungskonzeptes festzulegen (Grundzüge des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes).
- Bei Naturkatastrophen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann die Sozialpartnervereinbarung entfallen. In diesem Fall erfolgt die Abwicklung der Kurzarbeit auf Grundlage einer Vereinbarung auf betrieblicher Ebene.

Die Gesamtbeihilfe setzt sich aus der Kurzarbeitsbeihilfe und der Qualifizierungsbeihilfe zusammen. Die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt für die Ausfallstunden. Finden in den Ausfallstunden Qualifizierungen gemäß dem Ausbildungskonzept statt, gebührt für diese Ausfallstunden die Qualifizierungsbeihilfe.

Die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe richtet sich an den anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung entstünden. Ab dem vierten Monat erhöht sich die Beihilfe um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Höhe der Qualifizierungsbeihilfe richtet sich an den anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung, zur Pensionsversicherung und zur Unfallversicherung entstünden. Ab dem ersten Monat erhöht sich die Beihilfe um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung. Für die Qualifizierungsbeihilfe werden 15% aufgeschlagen.

Die Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe sowie der Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierung ist bei Erstgewährung auf sechs Monate beschränkt. Sie kann nach Ablauf und bei Anhalten der Voraussetzungen auf weitere sechs Monate verlängert werden. Die maximale Dauer beträgt 24 Monate; bei Vorliegen besonderer Umstände auch darüber hinaus.

Der Bezug der Kurzarbeitsbeihilfe ist auch während der Förderung mit einer Eingliederungsbeihilfe, Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen, Kombilohnbeihilfe, Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell und Altersteilzeitgeld möglich. Im Falle von Schulungen im Rahmen der Kurzarbeit können die Schulungskosten auf Grundlage der Schulungskostenförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK) gefördert werden.

Unterlagen zur Kurzarbeitsbeihilfe sind unter folgendem Link bei AMS einsehbar: [Unterlagen zu Kurzarbeit](#).

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 37b und 37c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in der jeweils gültigen Bundesrichtlinie des AMS zur Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe (KAB), aktuell BGS/AMF/0702/9984/2023, gültig seit 1. Oktober 2023, geregelt. Die Regelungen für die Ausbildungen, Fort- oder Weiterbildungen während der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit sind in der Bundes-

richtlinie des AMS, Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK), BGS/AMF/0702/9978/2023, gültig ab 27. Mai 2024, festgeschrieben.

1.6.2 Reformen

2014 – Reform

Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9999/2014 gültig seit 11. November 2014

- Durch das Auslaufen der ESF-Finanzierung wurde die bisherige Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (QFK) als Beihilfenteilbetrag für Schulungskosten in die gegenständliche Bundesrichtlinie integriert.
- Der förderbare Personenkreis für die Förderung der Schulungskosten umfasst alle Arbeitnehmer:innen, die im Rahmen des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes Ausfallstunden für Qualifizierungsmaßnahmen verwenden und für mindestens 16 Maßnahmenstunden eine Qualifizierungsunterstützung erhalten.
- Im Punkt 6.4.2. wurde eine Präzisierung im Umgang mit Zeitguthaben vorgenommen.
- Punkt 6.11. sieht eine Rechtsfolge für die Beihilfe für Schulungskosten vor, wenn bei der Kurzarbeitshilfe/Qualifizierungsbeihilfe Rückforderungstatbestände bestehen.
- Gemäß Punkt 7.1.1.2. hat sich die Beihilfe für Schulungskosten auf ein bestimmtes Kurzarbeitsvorhaben zu beziehen.

2015 – Reform

BGBI. I Nr. 90/2014, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

Im AMPFG wurde festgelegt, dass für Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung eine Obergrenze von € 30 Mio. im Jahr 2015 gilt.

2016 – Reform/1

Finanzierung von Kurzarbeitsbeihilfen für den Zeitraum 2016 bis 2019 durch Verankerung im § 13 Abs. 1 und 2 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, BGBI. I Nr. 75/2015, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Um das Arbeitslosigkeitsrisiko bestimmter Beschäftigtengruppen durch vermehrtes Auftreten kurzfristiger betrieblicher Auslastungsschwankungen zu minimieren, wurde im AMPFG gesetzlich verankert, dass die Bedeckung des Aufwandes für Beihilfen bei Kurzarbeit und Kurzarbeit mit Qualifizierung in den Finanzjahren 2016 bis 2019 aus dem für AIVG-Leistungen vorgesehenen Aufwand bis zu einer Obergrenze von € 20 Mio. erfolgen kann.

2016 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2016, gültig seit 1. Mai 2016

Die Änderungen in der Bundesrichtlinie betreffen den Wegfall des Beihilfenteilbetrages Dienstgeber-Sozialversicherung (DG-SV) gem. § 37b (3) und 37c (4) AMSG und die Neurechnung der Kurzarbeit-Pauschalsätze: Die aktualisierten Pauschalsätze gelten für neue Kurzarbeitsfälle mit einem Beginn ab 1. Mai 2016.

2017 – Reform/1

Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9924/2016 gültig seit 1. Jänner 2017

Die Richtlinienanpassung der Bundesrichtlinie des AMS, gültig ab 1. Jänner 2017 erfolgte in Umsetzung der gesetzlichen Änderungen durch BGBl. I Nr. 31/2017, welche mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten ist.

2017 – Reform/2

BGBl. I Nr. 31/2017, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

Durch die Änderungen der gesetzlichen Grundlagen der Kurzarbeitsregelungen sollen im Hinblick auf zu erwartende nachteilige Folgen insbesondere im Zusammenhang mit dem „BREXIT“ bei Bedarf großzügigere Abgeltungen der Aufwendungen bei Kurzarbeit, welche sich bereits im Zuge der Finanzkrise bewährt haben, ermöglichen.

- Die bis 2015 geltende Sonderregelung, dass die Abgeltung der zusätzlichen Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung bei der Kurzarbeitsbeihilfe ab dem 5. Monat und bei der Qualifizierungsbeihilfe von Anfang an vorgesehen sind, sowie die Möglichkeit der Verlängerung der Beihilfengewährung bis zu einer

Gesamtdauer von 24 statt nur 18 Monaten, wurde ins Dauerrecht übernommen. Die nunmehrige Neuregelung gilt für alle neu eingebrachten Beihilfenbegehren ab 2017.

- Im AMPFG wurde gesetzlich verankert, dass die Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln sind, wobei ab dem Jahr 2016 jeweils eine Obergrenze von € 20 Mio. jährlich gilt.

2018 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9970/2018, gültig seit 19. November 2018

Im Punkt 7.1.5.1. der Richtlinie wurde verbindlich geregelt, dass die Unternehmen im Verfahren zur monatlichen Abrechnung der Kurzarbeitsunterstützung die vom AMS zur Verfügung gestellte Excel-Abrechnungsdatei über das eAMS-Konto übermitteln müssen.

Als Reaktion auf die COVID-19 Pandemie wurden in sechs Phasen verschiedene temporäre Maßnahmen zur Stabilisierung der Beschäftigungssituation ergriffen. Einen Überblick über die COVID-KUA einschließlich deren Evaluierung finden Sie im Anhang.

Maßnahmen ab der Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2023 „Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe (KAB)“, welche seit 1. Oktober 2023 gültig ist, knüpfen wieder an die Rechtslage vor Ausbruch der Pandemie an.

2023 – Reform/1

BGB. I Nr. 61/2023 (Änderung im AMSG) – Verlängerung der bestehenden Kurzarbeitsregelung, in Kraft getreten mit 1. Juli 2023

- Mit dieser Änderung wurde die Möglichkeit der abweichenden Beihilfenhöhe (bestehende Kurzarbeitsregelung) bis Ende September 2023 verlängert. Dies dient dem Übergang zur ursprünglichen Regelung vor der Pandemie, die ab Oktober 2023 gelten soll.
- Sämtliche Sonderregelungen der Kurzarbeit für den Zeitraum der Pandemie treten mit 30. September 2023 außer Kraft.
- Die erhöhte Beihilfe in Folge der erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung gebührt bereits ab dem vierten (statt dem fünften) Monat (ist mit 1. Oktober 2023 in Kraft getreten).

2023 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2023 „Kurzarbeitsbeihilfe / Qualifizierungsbeihilfe (KAB) – gültig seit 1. Oktober 2023

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde eine gänzliche Neuregelung auf Basis der vor COVID-19-KUA geltenden Regelungen für die Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierung erstellt.

2024 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9978/2023 „Schulungskosten für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK)“ – gültig seit 27. Mai 2024

Seit 1. Oktober 2023 gibt es die gültige Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe / Qualifizierungsbeihilfe (KAB) für neue Projekte. Sowohl bei der KAB als auch bei Beihilfe der Schulungskosten für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK) wurde eine gänzliche Neuregelung auf Basis der vor COVID-19-KUA geltenden Regelungen erstellt. Zur vereinbarten KAB ist die Förderung der Schulungskosten für die Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit möglich.

Die Begehrungsstellung wird ab diesem Zeitpunkt per eAMS-Konto möglich sein und setzt ein genehmigtes Kurzarbeitsprojekt voraus. Das Kurzarbeitsprojekt muss zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bundesrichtlinie bereits genehmigt sein und die Schulung muss während des Kurzarbeitszeitraumes beginnen. Zumindest ein Schulungstag muss in den Ausfallzeiten gemäß Kurzarbeits-Richtlinie stattfinden. Die Förderhöhe beträgt 60%.

1.6.3 Monitoring

1.6.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Im Jahr 2024 wurde nur noch für 477 Personen eine Kurzarbeitsbeihilfe zur Abrechnung gebracht, der Jahresdurchschnittsbestand lag bei etwa 287 Förderfällen (siehe Tabelle 6). Der durchschnittliche Frauenanteil bei den kurzarbeitenden Personen lag 2024 bei 14,9%.

Tabelle 6: Kurzarbeitsbeihilfe (KUA/KAB) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	1.001	410	633	392.753	207.726	37.444	449	287
Anzahl Personen b)	2.981	1.774	1.230	1.249.890	552.915	178.888	1.691	477
Budgetausgaben in Tausend Euro c)	6.078	3.479	2.220	5.489.224	3.704.418	625.733	10.261	1.076
Ausgaben pro Person in Euro d)	2.039	1.961	1.805	4.392	6.700	3.498	6.068	2.256

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle_*2024); Abfragedatum: 3. Juni 2025

b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_*2024); Abfragedatum: 2. Juni 2025

c) Quelle: DWH fsap_jahresbudget_tagesaktuell_ohne_MR_MV; 2024: nur KAB, ohne Rückzahlungen für KUA Datenstand: 2. Juni 2025

d) Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung)

Anmerkung: Die Daten der Tabelle Kurzarbeitsbeihilfe wurden seit 2017 korrigiert, weil sich insbesondere bei der Kurzarbeitsbeihilfe auch rückwirkende Änderungen bei der Endprüfung der Abrechnungen ergeben können.

Differenziert nach der Altersstruktur waren im Jahr 2024 61% der geförderten Personen im mittleren Alterssegment (25 bis 49 Jahre, davon sind 14,4% Frauen), 29,6% Ältere ab 50 Jahren (davon sind 14,2% Frauen) und 9,4% Jugendliche bis 25 Jahre (davon sind 20% Frauen). Nach Regionen betrachtet ergibt sich für 2024 folgendes Bild: 63,7% der geförderten Personen waren in Kärnten, 30% im Burgenland und 6,3% in Niederösterreich. In den anderen Bundesländern wurden 2024 keine Personen zur Abrechnung gebracht.

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit hat sich besonders in der COVID-19-Pandemie bewährt. Der Höhepunkt war im April 2020 mit 1.039.055 abgerechneten Personen. Anschließend kam es zu einem Rückgang der geförderten Personen, wobei im weiteren Zeitverlauf noch zwei (schwächere) Wellen einer erhöhten Inanspruchnahme während der Pandemie zu erkennen sind. Mit 1. Oktober 2023 startete das neue Kurzarbeitsmodell, welches sich im Wesentlichen an den Regelungen vor der Pandemie orientiert.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Kaberl, C., Schierholz, M. & Fitzenberger, B. (2022): Later One Knows Better: The Over-Reporting of Short-Time Work in Firm Surveys. IAB-Discussion Paper, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Weber, E. & Yilmaz, Y. (2022): Ausgestaltung von Kurzarbeit bei massenhafter Nutzung. IAB-Forschungsbericht 202210, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

AMPFG (2015): BGBl. I Nr. 90/2014, in Kraft getreten mit 1.1.2015

AMPFG (2016): BGBl. I Nr. 75/2015, in Kraft getreten mit 1.1.2016

AMPFG (2017): BGBl. I Nr. 31/2017, in Kraft getreten mit 1.1.2017

AMSG (2023): BGBl. I Nr. 61/2023, in Kraft getreten mit 1.7.2023

AMS (2014): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9999/2014, gültig seit 11.11.2014

AMS (2016): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9997/2016, gültig seit 1.5.2016

AMS (2016): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9924/2016 gültig seit 1.1.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9970/2018, gültig seit 19.11.2018

AMS (2023): Bundesrichtlinie, AMS, BGS/AMF/0702/9984/2023, gültig seit 1.10.2023

AMS (2024): Bundesrichtlinie, AMS, BGS/AMF/0702/9978/2023, gültig seit 27.5.2024

1.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL)

1.7.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Eine Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell²⁴ wird gewährt, wenn eine oder mehrere Arbeitskräfte ihre Arbeitszeit reduzieren und dafür die Arbeitgeber:in eine neue Ersatzkraft einstellt, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Das Solidaritätsprämienmodell soll die (Wieder-)Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erleichtern und gleichzeitig die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten.

Förderbar sind alle Unternehmen²⁵ mit:

- Arbeitsverhältnissen, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) fallen oder
- Arbeitsverhältnissen, die auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruhen, wenn eine dem AVRAG analoge bundes- oder landesgesetzliche Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit geschaffen wird.
- Gefördert werden die Arbeitsverhältnisse von (Solidarität-)Arbeitnehmer:innen, die ihre Normalarbeitszeit um bis zu 50 % reduzieren, wenn:
- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung festgelegt ist;

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit und das dadurch neue Bruttoarbeitsentgelt inklusive Lohnausgleich in einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in festgesetzt wird;

- Die Arbeitgeber:in die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet;
- sich die Arbeitgeber:in verpflichtet, dass – auch bei einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit für zwei Jahre und länger – bei der Berechnung einer zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zugrunde gelegt wird;
- eine Ersatzarbeitskraft beschäftigt wird;

²⁴ Derzeit gültige Bundesrichtlinie des AMS vom 1. März 2018, GZ: BGS/AMF/0722/9990/2018.

²⁵ Nicht gefördert werden das AMS, radikale Vereine und politische Parteien.

- die Begehrenseinbringung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft erfolgt.

Die Ersatzarbeitskraft muss im Ausmaß der durch die Reduktion gewonnenen Arbeitszeit beschäftigt werden. Geringfügige Dienstverhältnisse werden nicht gefördert. Es dürfen nur Ersatzarbeitskräfte eingestellt werden, die innerhalb der letzten beiden Jahre nicht beim Förderwerber oder bei der Förderwerberin beschäftigt waren. Als Ersatzkraft gilt auch ein Lehrling aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung, welcher in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen wird.

Die Beihilfe an die Arbeitgeber:in deckt 100% des von der Arbeitgeber:in gewährten Lohnausgleichs, maximal bis zu 50% des entfallenen Entgelts und den zusätzlichen Aufwand für Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ab. Die Beihilfe geht an die Arbeitgeber:innen, die diese in Form des Lohnausgleiches bzw. der Dienstnehmer:innenbeiträge an die arbeitszeitreduzierenden Dienstnehmer:innen weitergeben; der zusätzliche Aufwand an Dienstgeberbeiträgen bleibt bei der Dienstgeber:in.

In besonderen Fällen, z. B. bei Schichtbetrieb mit monatlich schwankenden Arbeitszeiten und dadurch bedingt auch unterschiedlichen Einkommenshöhen, wird zur Beihilfenberechnung das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit bis maximal zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage herangezogen. Die Solidaritätsprämie wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells bis zu zwei Jahren gewährt. Bei Einstellung einer Ersatzkraft, die langzeitarbeitslos, älter als 45 Jahre oder eine Behinderung hat, kann die Beihilfe für drei Jahre gewährt werden.

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 37a AMSG: Besondere Vorschriften für Beihilfen zum Solidaritätsprämienmodell. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS, derzeit aktuelle Bundesrichtlinie (SOL), BGS/AMF/0722/9990/2018, gültig seit 1. März 2018.

1.7.2 Reformen

2017 – Reform

Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9987/2017, gültig seit 20. März 2017

Bis dato wurden während des Förderzeitraums stattfindende (kollektivvertragliche oder sonstige) Lohnerhöhungen in der Bemessung der Beihilfenhöhe nicht berücksichtigt. Dies wurde nun insofern geändert, als zum beihilfenrelevanten Bruttoentgelt 5% zugeschlagen werden, die im Zeitraum von zwei Jahren erfolgenden Lohnerhöhungen sowohl auf genereller (Kollektivverträge) als auch auf individueller (Biennal Sprünge, etc.) Ebene abdecken sollen.

2018 – Reform

Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9990/2018, gültig seit 1. März 2018

Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Der Begriff „Normalarbeitszeit“ wurde in den Erläuterungen unter Punkt 12.2. klar definiert; Personen, die bereits eine geringere Beschäftigung als die Normalarbeitszeit vereinbart haben (Teilzeitbeschäftigung), kommen als Solidaritäts-Arbeitnehmer:in nicht in Frage.
- Es wurde eine Klarstellung vorgenommen, dass Ersatzarbeitskräfte in keinem Dienstverhältnis zum förderwerbenden Betrieb gestanden haben dürfen.
- Punkt 6.1. wurde hinsichtlich Ersatzarbeitskräfte und Bezug von ALG/NH ergänzt: Auch, wenn der Anspruch in Folge von Ruhentatbeständen gem. § 16 AlVG ruht oder gesperrt ist (§ 11 AlVG).

2025 – Reform

Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9971/2024, gültig seit 1. März 2025

Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Ersatzarbeitskräfte dürfen sechs Monate vor Projektbeginn beim Betrieb zu Einschulungszwecken eingestellt werden (Punkt 6.1). Für die eingestellte Ersatzarbeitskraft darf im gleichen Zeitraum keine Eingliederungsbeihilfe oder Lehrstellenförderung gewährt werden (Punkt 6.7)
- Die Altersgrenze für Ersatzarbeitskräfte, für jene eine Verlängerung der Projektdauer von zwei auf drei Jahre möglich ist, wurde von 45 auf 50 Jahre angehoben (Punkt 6.8). Eine solche Verlängerung der Projektdauer ist auch möglich für behinderte Personen oder für langzeitarbeitslose Personen. Als langzeitarbeitslos gelten somit nun

Personen unter 25 und ab 50 Jahren, die länger als sechs Monate arbeitslos vorgemerkt sind bzw. Personen zwischen 25 und 50 Jahre, die länger als 12 Monate arbeitslos vorgemerkt sind.

1.7.3 Monitoring

1.7.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Anzahl der Personen in dieser Förderung betrug im Jahr 2024 772. Der durchschnittliche Bestand an Förderfällen steig von 379 im Jahr 2023 auf 595 im Jahr 2024 an (siehe Tabelle 77). Die durchschnittliche Verweildauer stieg auf 739 Tage 2024 im Vergleich zum Vorjahr (+13 Tage) leicht an. Das Budget blieb im Vergleich zum Vorjahr mit rd. € 2 Mio. unverändert.

Tabelle 7: Solidaritätsprämienmodell (SOL) – Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	815	1.075	753	564	455	465	379	595
Anzahl Personen b)	1.214	1.122	1.124	576	654	431	740	772
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	732	730	731	625	732	725	726	739
Budgetausgaben in Tausend in Euro d)	2.348	3.518	3.244	2.141	2.068	2.047	2.035	2.054
Ausgaben pro Person in Euro e)	1.934	3.135	2.886	3.717	3.162	4.749	2.750	2.662

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Die Solidaritätsprämie ist primär eine oberösterreichische Förderung (insbesondere der Voestalpine). So waren 2024 65% der Förderfälle in Oberösterreich, weitere 32,8% in der Steiermark. Auf Wien entfielen 2024 1,9% (15 Personen), auf das Burgenland und Salzburg jeweils eine Person (0,1%). Die restlichen Bundesländer hatten keinen Förderfall. Sie wird mit 91,8% überwiegend von Männern bezogen. 81,9% der Beziehenden sind aus Österreich (davon 7,6% Frauen) und es sind keine beruflichen Wiedereinsteiger:innen darunter. Weiters hat keine Person, die eine Solidaritätsprämie bezieht, eine Behinderung oder ist langzeitbeschäftigte, was auch dem Fokus der Maßnahme entspricht.

1.7.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Dornmayr und Löffler (2014) analysieren inwieweit die arbeitsmarktpolitischen Ziele der Solidaritätsprämie erreicht und ob zusätzliche positive Effekte bewirkt wurden. In einer deskriptiven Analyse untersuchen Dornmayr und Löffler die Grundgesamtheit, also Unternehmen, Solidaritätsarbeitskräfte und Ersatzarbeitskräfte. Zudem wurden die Solidaritätsarbeiter:innen befragt und qualitative Interviews mit (noch nicht) teilnehmenden Unternehmen geführt.

Die Studie stellt fest, dass die Inanspruchnahme zunächst sehr gering war und sie erst durch die Initiative vereinzelter großer Industrieunternehmen – auf eine immer noch relativ kleine Zahl – anstieg. Insgesamt haben bis Ende 2013 nur 24 Unternehmen das Modell in Anspruch genommen, mehr als zwei Drittel der Mittel wurden von einem einzigen Unternehmen bezogen, in welchem die Prämie vor allem dafür verwendet wurde, im Schichtbetrieb von Vollzeit auf Teilzeit umzustellen. Insgesamt nahmen bis zum Erhebungsstichtag im Dezember 2013 761 Personen teil. 92% der teilnehmenden Solidaritätsarbeitskräfte waren männlich; die Alterstruktur entspricht in etwa der der Beschäftigten.

Die Analyse der Verläufe nach Ende des Modells zeigt, dass die Solidaritätsarbeitskräfte überwiegend weiter in Beschäftigung bleiben, allerdings bleiben Mitnahmeeffekte in der Studie unbekannt. In manchen Fällen wird das Modell der Solidaritätsprämie bei gesundheits- und altersbedingt verminderter Arbeitsfähigkeit auch als eine Art vorgezogene Altersteilzeit und als Überbrückung bis zum Pensionsantritt verwendet. Drei Jahre nach Ende waren 78% der Solidaritätsarbeitskräfte in Beschäftigung und 11% in Pension. Die Ersatzarbeitskräfte waren mehrheitlich (58%) weiblich. Drei Jahre nach Ende waren 84% in Beschäftigung und 7% in Arbeitslosigkeit. 86% blieben unmittelbar nach Ende der Prämie bei demselben/derselben Arbeitgeber:in beschäftigt.

Die Befragung der Solidaritätsarbeitskräfte zeigt, dass sie meist schon länger im Unternehmen beschäftigt waren, der Großteil Vollzeit. Die große Mehrheit hat die Arbeitszeit nur wenig (5 Wochenstunden) reduziert und hätte dies ohne die Prämie nicht getan. Der entgangene Lohn wurde für einen Großteil der Befragten durch die Prämie weitestgehend aufgefangen. Rund die Hälfte stimmt zu, dass die Arbeitsbelastung abgenommen habe, sie sich weniger gesundheitlich belastet fühlen würden und die Arbeitszufriedenheit gestiegen sei. Die Interviews mit den Unternehmen spiegeln überwiegend positive Erfahrung wider: Motive waren eine Reduktion von belastenden Arbeitsbedingungen, innovative Arbeitszeitmodelle und eine verbesserte Arbeits-(zeit)Organisation. Es wurden laut den Interviews neue Arbeitsplätze geschaffen und belastende Arbeitsbedingungen reduziert. In Unternehmen, die dieses Modell noch nicht umgesetzt haben, gäbe es laut Interviews Potential, aber es fehle vor allem an Informationen.

Das Modell verfolge somit neben arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auch gesundheitspolitische, verteilungspolitische Aspekte und könne zum Wissenstransfer (Ältere Solidaritätsarbeitskräfte) und zu Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Dornmayr, H. & Löffler, R. (2014): Evaluierung der Solidaritätsprämie, AMS Österreich.

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9987/2017, gültig seit 20.3.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9990/2018, gültig seit 1.3.2018

AMS (2025): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9971/2024, gültig seit 1.3.2025

2 Qualifizierung

2.1 Arbeitsstiftungen (AST)

2.1.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Arbeitsstiftungen sind ein Instrument, das Strukturwandel und Anpassungsprozesse von Branchen und Unternehmen arbeitsmarktpolitisch unterstützt. Sie unterstützen von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte und Arbeitslose durch Qualifizierungen, Aus- und Weiterbildung oder Berufsorientierung. Arbeitsstiftungen richten sich einerseits an Unternehmen, die Personal abbauen und deren betroffene Arbeitnehmer:innen, andererseits an Unternehmen, die qualifiziertes Personal suchen sowie Arbeitssuchende. Die Teilnehmenden haben Anspruch auf Leistungen des Arbeitsmarktservice und die Kosten der Maßnahmen werden teilweise übernommen.

Es gibt mehrere Formen von Arbeitsstiftungen. Prinzipiell können Outplacementstiftungen (bei Personalabbau), Implacementstiftungen (bei Mangel an qualifiziertem Personal) und Zielgruppenstiftungen unterschieden werden. Innerhalb dieser gibt es verschiedene Formen:

- **Outplacementstiftung:** Auf Initiative eines oder mehrerer Unternehmen, die von einem größeren bzw. für das Unternehmen bedeutsamen Personalabbau betroffen sind, werden Outplacementstiftungen eingesetzt. Innerhalb dieser gibt es Unternehmensstiftungen (Arbeitsstiftung eines oder mehrerer Unternehmen mit Personalabbau in größerem Umfang), Insolvenzstiftungen (Stiftung einer Gebietskörperschaft oder einer anderen juristischen Person bei Insolvenz eines Unternehmens), Regionalstiftungen (Arbeitsstiftung mehrerer Unternehmen einer Region) und Branchenstiftungen (Stiftung von der gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitgeber:innen in einem bestimmten Wirtschaftszweig). Sie beinhalten Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, evtl. eine praktische Ausbildung (Praktikum) und Aktive Arbeitssuche.
- **Implacementstiftung:** Bei Auftreten spezieller Personalengpässe, die nicht mit vorgemerkt arbeitslosen Personen abgedeckt werden können, werden die Implacementstiftungen eingesetzt. Sie bieten eine zielgerichtete Qualifizierung für das oder die personalsuchenden Unternehmen. Sie können entweder von einem oder von

mehreren Unternehmen einer Region bzw. eines Wirtschaftszweiges eingerichtet werden.

Implacementstiftungen umfassen Personalauswahlverfahren, Aus- und Weiterbildung, evtl. eine praktische Ausbildung (Praktikum) und, sollte eine Beschäftigung im Unternehmen doch nicht zustande kommen, aktive Arbeitssuche.

- **Pflegestiftung:** Da Arbeitsstiftungen zentraler Bestandteil der Qualifizierungsstrategie des Arbeitsmarktservice im Schwerpunkt Pflege/Gesundheit sind, gibt es in sieben Bundesländern spezielle Pflegestiftungen, die arbeitslosen Personen eine Ausbildung im Pflege- und/oder Sozialbetreuungsbereich ermöglichen. Ein Viertel (25%) aller 2022 in diesem Bereich vom AMS geförderten Personen nahm an einer Pflege-Implacementstiftung teil. Bis auf das Burgenland und Niederösterreich sind in allen Bundesländern Pflegestiftungen eingerichtet (seit Herbst 2021 auch in Kärnten). Diese ermöglichen arbeitslosen Personen eine Ausbildung im Pflege- und/oder Sozialbetreuungsbereich.
- **Umweltstiftung:** Seit April 2022 werden im Rahmen der Umweltstiftung Aus- und Weiterbildungen für gering Qualifizierte und/oder Personen mit nicht mehr verwertbarem Lehrabschluss in Green Jobs gefördert. Teilnehmende sollen innerhalb von maximal 24 Monaten Aus- und Weiterbildungslehrgänge und außerordentliche Lehrabschlüsse absolvieren, die den im Regierungsprogramm 2020 bis 2024 vereinbarten Umweltzielen gerecht werden. Ein besonderes Anliegen stellt die Unterstützung von Frauen dar. Im Rahmen der Umweltstiftung wird deshalb eine Teilnehmerinnenquote von 40% angestrebt. Für die Aus- und Weiterbildung von 1.000 Teilnehmenden ist ein Gesamtbudget von rund € 17,5 Mio. vorgesehen (dies beinhaltet die Anteile des BMASGPK für Case Management, des AMS für Qualifizierungskosten und die verpflichtenden Beiträge der beteiligten Unternehmen). Zusätzlich dazu übernimmt das AMS die Existenzsicherung der Teilnehmenden während der Qualifizierungsmaßnahmen. Die Umweltstiftung ermöglicht Eintritte von April 2022 bis 31.3.2025 und läuft bis Ende 2030 (diese Fristen können optional um jeweils zwei Jahren verlängert werden).
- **Zielgruppenstiftung:** Sie wird bei außergewöhnlichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten bestimmter Zielgruppen, wie zum Beispiel für Jugendliche oder Frauen, eingerichtet. Grundsätzlich kommt sowohl Implacement als auch Outplacement für Zielgruppenstiftungen in Frage.

Ein wesentliches Merkmal von Arbeitsstiftungen ist die Beteiligung von und Kofinanzierung durch lokale Arbeitsmarktakteur:innen und betroffene Unternehmen. Zusätzlich gibt es oft Förderungen durch Länder u.Ä. Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS über die Arbeitslosenversicherung (Stiftungs-ALG aus aktivierte passiven Mitteln) sowie für einen Teil der trägerbezogenen Maßnahmenkosten über das aktive Förderbudget (Konzept der Mischfinanzierung).

Durch die Möglichkeit einer längerfristigen Teilnahme an der Maßnahme von bis zu drei (Personen ab 50 Jahre bis zu vier) Jahren, sind mehrjährige Ausbildungen möglich.

Im Rahmen einer Arbeitsstiftung ist die Verlängerung der Bezugsdauer des ALG auf 156 Wochen möglich. Wenn eine längere Dauer der Ausbildung vorgesehen ist oder die Teilnehmenden an einer Arbeitsstiftung das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann das Stiftungs-Arbeitslosengeld auch bis zu 209 Wochen bezogen werden. Wenn innerhalb dieses Zeitraumes die Stiftungsmaßnahmen nicht absolviert werden können, ist eine Fortführung und Beendigung möglich für maximal die Dauer des individuellen offenen Leistungsanspruchs zum Stiftungseintritt. Die maximale individuelle Teilnahmedauer (Normalanwartschaft z.B. 30 Wochen zuzüglich der maximalen Verlängerung um 156 bzw. 209 Wochen) darf nicht überschritten werden.

Zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen wird eine Zuwendung an die Stiftungsteilnehmenden ab dem ersten Monat in der Höhe von mindestens € 60,- monatlich gewährt.

Bei Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann bei einer Stiftungsteilnahme an die Stelle der Vollauslastung eine intensive Betreuung durch die Einrichtung mit dem Ziel der Beendigung der Arbeitslosigkeit treten. Die intensive Betreuung beinhaltet z.B. Einzelcoaching, Reduzierung des für die Vollauslastung notwendigen Wochenstundenausmaßes, längere Dauer für die Module Aus- und Weiterbildung und aktive Arbeitssuche, eine Verlängerung der Bezugsdauer gem. § 18 Abs. 5, Z 2 AlVG und rein praktische Ausbildungen. Ebenso können Personen mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50% das für die Vollauslastung notwendige Wochenstundenausmaß reduzieren.

Die gesetzliche Grundlage für die Einrichtung von Arbeitsstiftungen ist § 18 des AlVG. Der Fortbezug der Notstandshilfe erfolgt gem. § 12 Abs. 5 AlVG. Die DLU-Beihilfe bzw. die DLU-Mindestsicherung erfolgt gem. § 35 AMSG. Die gesetzliche Grundlage bezüglich der Förderung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung erfolgt gem. § 34. Bezuglich der Förderung ist die

Verordnung des Bundesministers für Finanzen über Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln (ARR 2014) zu beachten.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Maßnahmen der Arbeitsstiftung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (AST), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie gültig seit 1. Jänner 2023 (BGS/AMF/0722/9933/2022), geregelt.

2.1.2 Reformen

2016 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2016 gültig seit 15. Mai 2016

Als Ergebnis der Qualitätssicherung wurde die gesamte Bundesrichtlinie überarbeitet. Nur die wesentlichsten Änderungen werden nachstehend angeführt:

- **Merkmale und Formen der Arbeitsstiftungen (Punkt 6.1.):** Maßnahmen der Arbeitsstiftung können nun nicht mehr vom AMS beauftragt und bereitgestellt werden. Einrichtungen der Arbeitsstiftungen sind daher Auftraggeber gem. § 4 Z. 4 DSG und nicht Dienstleister gem. § 4 Z.5 DSG des AMS.
- **Antragstellung und Zuständigkeit (Punkt 6.3.3.):** Die Zuständigkeit für die bescheidmäßige Anerkennung richtet sich nun nach dem Standort des Betriebes und nur für Branchen- und Zielgruppenstiftungen nach dem Standort der Stiftungseinrichtung.
- **Maßnahmenmodule (Punkt 6.3.4.):**
 - Die maximale Teilnahmedauer ist mit 156 bzw. 209 Wochen begrenzt. Wenn innerhalb dieses Zeitraumes die Stiftungsmaßnahmen nicht absolviert werden können, ist eine Fortführung und Beendigung, maximal für die Dauer des individuellen offenen Leistungsanspruchs zum Stiftungseintritt, möglich. Die maximale individuelle Teilnahmedauer (Normalanwartschaft z.B. 30 Wochen zuzüglich der maximalen Verlängerung um 156 bzw. 209 Wochen) darf nicht überschritten werden.
 - Gem. § 18 Abs. 6 AlVG müssen die Maßnahmen der AST eine Vollauslastung der arbeitslosen Personen unter Berücksichtigung von Freizeiten, üblichen Urlaubsansprüchen, etc. bewirken (vergleichbar mit Arbeitnehmer:in). Diese gilt für alle Maßnahmenmodule der AST. Beim Modul Aus- und Weiterbildung muss

die Vollauslastung zumindest 25 Wochenstunden bei Vollzeit- bzw. 16 Wochenstunden bei Teilzeitmaßnahmen an Präsenzzeit umfassen. Bei Berufsorientierung und Aktive Arbeitssuche liegt diese Vorgabe bei 20 Wochenstunden bei Vollzeit- bzw. 16 Stunden bei Teilzeitmaßnahmen.

- **Qualitätsmanagementsystem (6.3.6.):** Die Stiftungseinrichtung muss den Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems (Zufriedenheit der Teilnehmer:innen, Case Management und Umsetzung des Maßnahmenkonzepts, einschließlich der individuellen Maßnahmenpläne bzw. Bildungspläne) erbringen. Dieses muss auch die Einhaltung der Ausbildungsvereinbarung in Form einer stichprobenartigen Vor-Ort-Kontrolle umfassen.
- **Stiftungsantritt, Unterbrechung, Ausschluss und Wiedereintritt (6.4.3.):** Für Personen, die wegen der Aufnahme einer Beschäftigung die Stiftungsteilnahme beendet haben, ist ein Wiedereintritt nach Aufnahme eines oder mehrerer Dienstverhältnisse bis zu einer Gesamtdauer von maximal 28 Wochen (vorher 12 Wochen) möglich, sofern kein neuer Anspruch auf ALG erworben wurde.
- ALG-/NH-Fortbezug und/oder DLU-Beihilfe (6.4.4.):
- In Zeiträumen, in denen das Arbeitslosengeld gemäß § 16 AlVG ruht (Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, BUAK), ist eine Stiftungsteilnahme möglich.
- Eine über das Höchstmaß des Stiftungsarbeitslosengeldes hinausgehende Stiftungsteilnahme kann nach Vorgaben von § 12 Abs. 5 AlVG fortgeführt und beendet werden, maximal jedoch für die Dauer des bestehenden offenen Leistungsanspruchs. Ein vor dem Stiftungseintritt noch nicht verbrauchter ALG-Anspruch bleibt aufrecht.
- Förderbare Kosten (6.5.2.): Ergänzung: Wenn im Projektzeitraum für ein oder mehrere verbundene Unternehmen mehr als 250 arbeitslose Personen einbezogen werden, ist die Förderung im Rahmen einer Implacementstiftung nicht möglich.
- Förderbare Stiftungseinrichtungen und Höhe der Förderung (6.5.3.): Streichung der Unternehmensstiftungen
- Streichung des Europäischen Sozialfonds als Kofinanzierenden.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9917/2016, gültig seit 1. Jänner 2017

- Gemäß § 18 Abs. 6 Ziff. c AlVG tritt für arbeitslose Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, an die Stelle der Vollauslastung eine intensive Betreuung durch die Stiftungseinrichtung.

- In gegenständlicher Bundesrichtlinie des AMS wurden nunmehr nähere Festlegungen hinsichtlich Intensivbetreuung in den Punkten 6.3.2. Projektgrundlagen, 6.3.4 Maßnahmenmodule, 6.3.4.4. Praktische Ausbildung (Praktikum) und 6.3.4.5.1. Outplacement vorgenommen.
- Darüber hinaus wurde im Punkt 6.3.4. Maßnahmenmodule ergänzt, dass auch für Personen mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50% vom vorangehenden Beschäftigungsmaß abgesehen werden kann.

2018 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9959/2018, gültig seit 1. November 2018

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden nur Anpassungen im Rahmen der Qualitätssicherung vorgenommen.

2023 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9933/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden hauptsächlich Anpassungen im Rahmen der Qualitäts- sicherung vorgenommen. Im Zusammenhang mit der Einführung des Pflegestipendiums wurde aber auch der Punkt 6.3.5.1. (Zuwendung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehr- aufwendungen) entsprechend adaptiert.

2024 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2024, gültig seit 1. Jänner 2025 Im Rahmen der Qualitätssicherung wurden die Punkte Antragstellung und Zuständigkeit (Punkt 6.3.3), Maßnahmenmodule (Punkt 6.3.4.) und der Unterpunkt Praktische Ausbildung (Praktikum) (Punkt 6.3.4.4.), sowie bescheidmäßige Anerkennungen (Punkt 7.1.1.) angepasst, wobei in Punkt 6.3.3. und 7.1.1 nur Fußnoten ergänzt wurden. Die Änderungen über Fußnoten hinaus sind wie folgt:

- Ergänzung der zwei Maßnahmentypen um einen dritten Typen, einer Kombination aus Vor-Ort-Präsenz und Online-Kurs, dem sogenannten „Blended Learning“ (Punkt 6.3.4.).

- Im Rahmen einer Outplacementstiftung dürfen keine praktischen Ausbildungen beim personalabbauenden Unternehmen stattfinden (Punkt 6.3.4.4.). Ausgenommen sind jene Fälle, in denen das Stiftungskonzept die Rückkehr zum personalabbauenden Unternehmen vorsieht gemäß 6.3.1 letzter Absatz.
- Im Zusammenhang mit der Gesetzesanpassung in § 18 Abs. 7 Ziff. 3 AlVG wurden die Punkte Zielgruppenstiftung (6.1.3.) sowie 10.4. zu Punkt 6.1.1. Branchenstiftung und zu Punkt 6.1.3. Zielgruppenstiftung adaptiert.

2.1.3 Monitoring

2.1.3.1 Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Der Bestand an Leistungsbeziehenden stieg 2024 auf 3.954 Personen (siehe Tabelle 8). Gleichzeitig hat sich der Zugang auf 3.568 Personen. Die durchschnittliche Bezugsdauer betrug 443 Tage. In Summe wurden 2024 € 82,2 Mio. ausgegeben; die Pro-Kopf-Ausgaben sanken gegenüber der Vorperiode leicht auf € 23.029,-. Zu beachten gilt, dass es sich bei den angegebenen Budgetausgaben für Arbeitsstiftungen um ALVG-Mittel (Stiftungs-Arbeitslosengeld) ohne Kurs- und Schulungskosten (Individual- und Maßnahmenkosten aus AMSG-Mitteln) handelt. Ebenfalls nicht enthalten sind Aufwendungen anderer Akteur:innen wie Unternehmen und regionale Körperschaften. Die durchschnittliche Leistungshöhe (Tagsatz) bei der Arbeitsstiftung-Schulung betrug im Jahr 2024 € 39,10 (Frauen: € 36,30 und Männer: € 43,80).

Tabelle 8: Arbeitsstiftungen/Stiftungs-ALG – Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand Leistungsb eziehende a)	4.523	3.796	3.505	3.497	4.279	4.088	3.908	3.954
Zugang in aktuelle Leistungsa rt b)	3.738	3.194	3.155	3.555	4.481	3.169	3.348	3.568
Durchschn ittliche	415	457	453	436	371	421	448	443

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bezugsdauer (in Tagen) c)								
Budgetausgaben in Tausend in Euro d)	85.875	73.477	68.198	69.377	87.754	85.253	79.235	82.167
Ausgaben pro Person in Euro e)	22.974	23.005	21.933	19.515	19.584	26.902	23.666	23.029

a) Leistungsbezieher:innen; Durchschnitt aus 12 Monatsstichtagen (Quelle: DWH svl_mon_bst_pers_profi); Abfragedatum: 17. April 2025

b) Zugang in aktuelle Leistungsart im Beobachtungszeitraum (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers); Abfragedatum: 17. April 2025

c) Durchschnittliche Bezugsdauer der letzten Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen Leistungsbeziehende (Quelle: DWH svl_mon_bew_spez), Abfragedatum: 17. April 2025

d) Stiftungsarbeitslosengeld, Sozialversicherungsbeiträge (46,6%, ab 2019 46,5%); Trägerkosten; keine Kosten von Kursen und Schulungen; die angeführten Ausgaben beziehen sich lediglich auf Ausgaben des AMS für Stiftungsträger (Quelle: BMASGPK, Abteilung IX/A/6)

e) Budgetausgaben/Zugang in aktuelle Leistungsart (eigene Berechnung des BMASGPK)

Nach Altersgruppen differenziert ist die größte Personengruppe diejenige der Personen zwischen 25 und 49 Jahren; sie machte 57% aller Personen (davon 65,1% Frauen) aus. Der Anteil jüngerer Personen (unter 25 Jahren) lag bei 32,3% (davon 59,9% Frauen). 50 Jahre und älter waren 10,7% (davon 54,7% Frauen). Der Frauenanteil beträgt in Summe 62,3%,

Unterschieden nach Bildungsniveau sind die größten Gruppen Personen mit Pflichtschulausbildung (2024: 34,2% (davon 59,6% Frauen)), gefolgt von Personen mit Lehrabschluss (27% (davon 58,6% Frauen) und mit höherer Ausbildung, auf welche 2024 21,7% (davon 65,8% Frauen) entfielen. 9,1% hatten eine akademische Ausbildung (davon 66,6% Frauen), 7% eine mittlere Ausbildung (davon 74,2% Frauen).

Nach Staatsbürgerschaft differenziert waren in Arbeitsstiftungen 2024 67,6% österreichische Staatsbürger (davon 61,3% Frauen) bzw. 32,4% nicht aus Österreich (davon 64,3%

Frauen). Einen Migrationshintergrund hatten 2024 46% der Personen, die ein Stiftungsarbeitslosengeld bezogen haben (41,9% (davon 64,2% Frauen) der 1. und 4,1% der 2. Generation). Personen mit einem Migrationshintergrund der 2. Generation sind somit in dieser Maßnahme vergleichsweise stark vertreten. Weiters ist in dieser kleinen Gruppe der Männeranteil mit 46,4% vergleichsweise hoch.

Unter regionalen Gesichtspunkten waren 2024 40,1% der Personen in Arbeitsstiftungen aus Wien, gefolgt von 20,3% aus der Steiermark und 14,3% aus Oberösterreich. Auf diese drei Bundesländer entfielen 2024 somit drei Viertel aller Personen in Arbeitsstiftungen. Auf die restlichen Bundesländer entfielen 8,1% der Personen in Arbeitsstiftungen auf Vorarlberg, jeweils 5,1% auf Tirol und Kärnten, 4,2% auf Salzburg, 2,3% auf Niederösterreich und 0,6% auf das Burgenland.

Bei den Personen in Arbeitsstiftungen handelt es sich überwiegend um Personen ohne Behinderung (2024: 90,9% (davon 62,5% Frauen)) und die keine Wiedereinsteiger:innen sind (2024: 91,5% (davon 95,1% Frauen)). 16,5% waren im Jahr 2024 Langzeitbeschäftigte (davon 60,7% Frauen).

Die Anzahl der Personen in Implacementstiftungen (AST Implacement) nahm 2024 gegenüber 2023 um 5,5% auf 9.516 Personen zu (siehe Tabelle 9). Das ist der höchste Wert im Beobachtungszeitraum 2017 bis 2024. Die Zahl der Personen in Outplacementstiftungen (AST Outplacement) lag 2024 bei 2.268, das entspricht einem Rückgang gegenüber 2023 um 5,3%. Mit Ausnahme des Jahres 2019 ist dies der niedrigste Wert im Beobachtungszeitraum.

Tabelle 9: Anzahl der Personen in einer Arbeitsstiftung – untergliedert nach Stiftungstyp

Arbeitsstiftung	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ASI	6.020	4.501	2.372	4.415	5.637	6.548	6.932	7.309
ASI Zielgruppe	1.794	1.923	1.090	1.852	1.937	1.966	2.090	2.214
AST Implacement (ASI) gesamt	7.811	6.424	3.462	6.266	7.572	8.507	9.017	9.516
ASO	3	3	3	3	3	3	3	3
ASO Branchen	0	70	124	196	247	212	158	111
ASO Insolvenz	271	70	105	185	223	100	93	111
ASO Regional	711	632	285	415	424	329	233	230

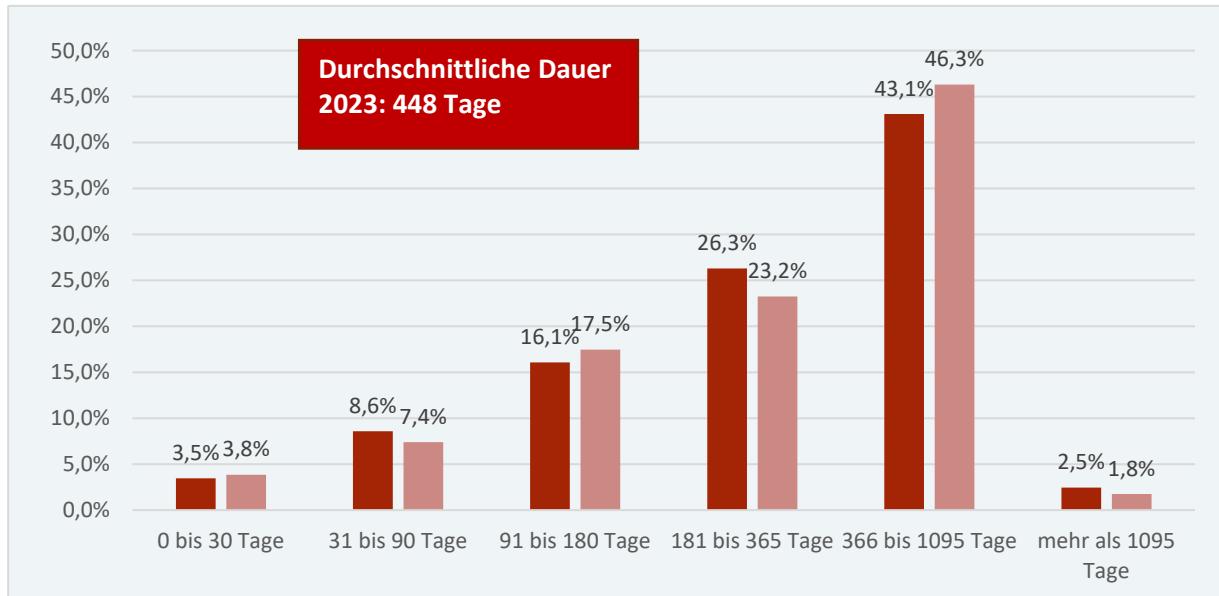
ASO Unternehmen	2.683	2.208	1.883	2.135	2.719	1.901	1.260	1.219
ASO Zielgruppen	325	289	144	353	697	758	647	594
AST Outplacement (ASO) gesamt	3.992	3.272	1.706	3.285	4.312	3.303	2.394	2.268
AST alt	47	39	17	26	17	14	8	7
Gesamt ASI/ASO/AST alt	11.846	9.732	5.185	9.574	11.895	11.816	11.410	11.782

Quelle: DWH ARCHIV: fdg_personen_*2024; Abfragedatum: 8. April 2024; die Daten im Geschäftsberichtswürfel 2024 wurden für das Jahr 2023 und teilweise 2022 revidiert.

Anmerkung: Anzahl Personen – Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte.

Die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung/des Bezugs des Stiftungs-Arbeitslosengeldes betrug im Jahr 2023 448 Tage. 7,4% der Teilnahmen an dieser Maßnahme dauerten zwischen ein und drei Monaten (31 bis 90 Tage). 17,5% der Teilnehmenden waren zwischen drei und sechs Monate (91 bis 180 Tage) in einer Arbeitsstiftung (siehe Abbildung 16). 23,2% der Teilnehmenden bezogen zwischen einem halben und einem Jahr (181 bis 365 Tage) Stiftungs-Arbeitslosengeld. 46,3% der Beziehenden bezogen dieses zwischen ein und drei Jahren (366 bis 1095 Tage). 1,8% der Teilnehmenden (vorwiegend Ältere) bleiben länger als drei Jahre (mehr als 1095 Tage) in Arbeitsstiftungen. Die sehr kurzen Teilnahmedauern (3,8%) von unter einem Monat (0 bis 30 Tage) können als „Störungen in der Abwicklung bzw. Teilnahme“ interpretiert werden.

Abbildung 16: Dauer der Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung/des Stiftungs-ALG 2023

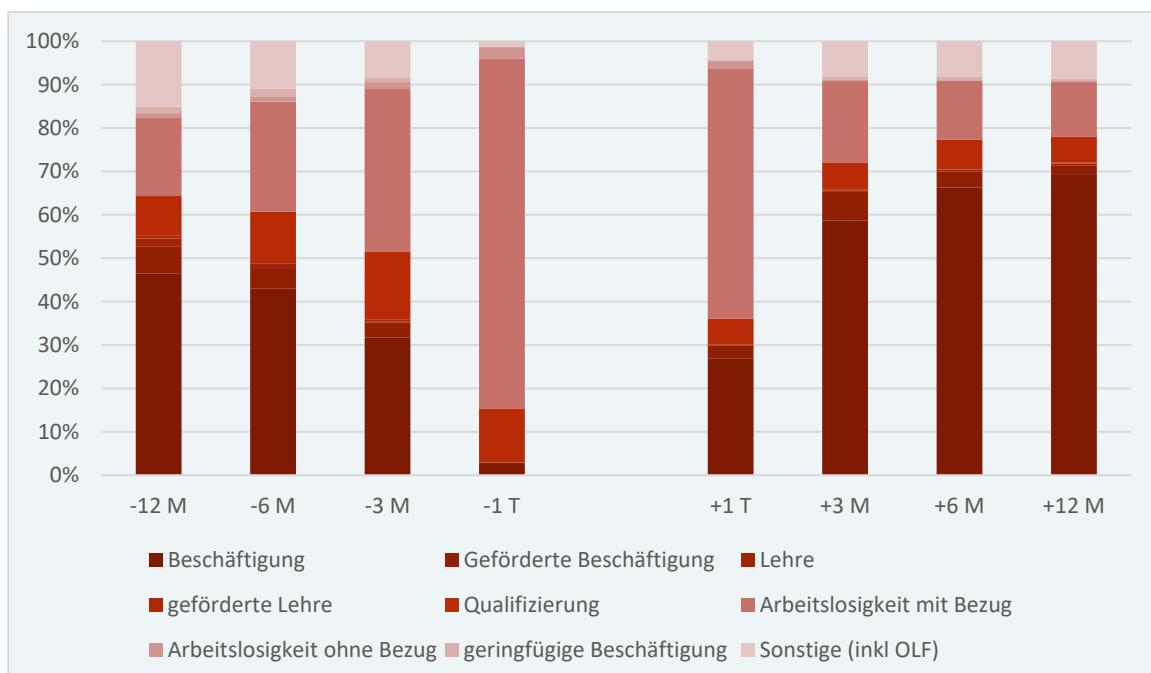


Quelle: DWH svl_mon_bew_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart; Abfragedatum: 17. April 2025

2.1.3.2 Bruttowirkungen

Ein Jahr (zwölf Monate) vor Eintritt in die Maßnahme waren im Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024 56,8% der später geförderten Personen in Beschäftigung, 19,1% arbeitslos und 15,1% erwerbsfern (siehe Abbildung 17). Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme war der Anteil der Beschäftigten um 15,8 Prozentpunkte auf 72,6% gestiegen, während die Zahl der Arbeitslosen und erwerbsfernen Personen um jeweils rund sechs Prozentpunkte auf 12,8% bzw. 8,6% gesunken war.

Abbildung 17: Bruttowirkungen von Arbeitsstiftungen 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 13. Juni 2025

2.1.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Egger-Subotitsch et al. (2016) untersuchten anhand einer Insolvenzstiftung („Quelle-Stiftung) in Oberösterreich die Gründe für eine Stiftungsteilnahme die relevanten Faktoren, die zu einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme führen und identifizierte Handlungsempfehlungen. Im Rahmen der Studie wurden telefonische Befragungen von ehemaligen Quelle-Mitarbeitern (Personen, die teilgenommen haben, sowie Personen, die sich gegen eine Teilnahme entschieden), eine quantitative (Diskriminanz-)Analyse der Erfolgsfaktoren, vergleichende Analysen der Erwerbskarrieren, ein Workshop mit AMS-Mitarbeitern, Leitfadeninterviews mit Expert:innen und eine Dokumentenanalyse durchgeführt.

Die Stiftung wird von Egger-Subotitsch et al. als erfolgreich eingestuft: Knapp 75% der ehemaligen Stiftungsteilnehmer:innen konnten innerhalb von drei Monaten wieder eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufnehmen, was auch der festgelegten Zielquote entsprach.

In den ersten sechs Monaten nach Stiftungsaustritt verbrachten die Personen durchschnittlich 59,5% der Tage in Beschäftigung, im darauffolgenden Jahr 71,3%. Im Vergleich zur Kontrollgruppe gab es einen positiven Beschäftigungseffekt von 33 Tagen mehr Beschäftigung innerhalb eines Jahres. Dieser Effekt war stärker bei ungünstigen persönlichen Ausgangslagen. Eine größere Wahrscheinlichkeit besonders rasch und nachhaltig wieder in Beschäftigung zu kommen haben jüngere und ledige Personen, Personen mit Lehrausbildung, die mit hoher Motivation (Erwartung eines guten Jobs, berufliche Neuorientierung) in die Stiftung gegangen waren.

Die Handlungsempfehlungen der Studie sind eine schnelle Einrichtung der Stiftung, eine Verlängerung von Eintrittsfrist und Gesamtprojektdauer, eine Verankerung von Arbeitssitzungen in Betriebsratsschulungen, eine genauere Analyse welche Personen von der Stiftung nicht profitieren, mehr Zeit für die Praktikumssuche, Information der Teilnehmenden über das Verhältnis von externer Unterstützung und selbständiger Suche, eine noch frühzeitigere Information der Arbeitnehmer:innen und der Möglichkeit, zu teuren Kursen zuzuzahlen.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Dornmayr, H., Löffler, R., Putz, S. & Sturm, R. (2014): Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen. AMS report 101.

Egger-Subotitsch., A., Liebeswar, C. & Stark, M. (2016): Die Bedeutung von Insolvenzstiftungen für regionale Arbeitsmärkte am Beispiel der „Quelle-Stiftung. Endbericht, AMS, November 2016.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2016, gültig seit 15.5.2016

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9917/2016, gültig seit 1.1.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9959/2018, gültig seit 1.11.2018

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9933/2022, gültig seit 1.1.2023

2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)

2.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das AMS gliedert seine Bildungsmaßnahmen in Orientierung (Berufsorientierung und Berufsweiterbildung), Qualifikation (Ausbildung und Weiterbildung), Aktive Arbeitsuche, Training, Arbeitserprobung und Arbeitstraining, Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) und seit 2023 in das Pflegestipendium als Sonderform der Deckung des Lebensunterhalts. Der Qualifizierung kommt quantitativ die größte Bedeutung zu, in der Praxis sind aber Mischformen üblich, vor allem in den Bereichen Orientierung, Aktive Arbeitsuche und Training. Die Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung dienen der Existenzsicherung durch Weiterbezug von AIG- oder NH-Leistungen. Übergreifendes arbeitsmarktpolitisches Ziel der Aus- und Weiterbildungsbeihilfen ist die Vermittlung zu unterstützen sowie eine gefährdete Beschäftigung zu sichern.

Förderbar bei Aus- und Weiterbildungsbeihilfen sind:

- Arbeitslose,
- Beschäftigte in Kurzarbeit,
- Beschäftigte (auch Karenzierte mit Bezug von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld), deren Bruttoeinkommen € 2.300,- monatlich nicht übersteigt und Beschäftigte,
- Beschäftigte, die eine Qualifizierung in einem Berufsbereich mit Fachkräftemangel anstreben oder deren berufliche Existenz gefährdet ist,
- Beschäftigte, die bereits gekündigt wurden,
- Beschäftigte, bei welchen physische, psychische oder geistige Behinderung vorliegt,
- ältere Beschäftigte (45+),
- Personen, die mittels Eingliederungsbeihilfe gefördert werden,
- Personen ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis, die Kinderbetreuungsgeld beziehen²⁶,
- Lehrstellensuchende,

²⁶ Diese müssen bereits eine Maßnahme des AMS besuchen können und dem Arbeitsmarkt binnen eines Jahres wieder zur Verfügung stehen.

- Bauern und Bäuerinnen²⁷,
- Personen, die am UGP teilnehmen,
- Personen in einer Arbeitsstiftung,
- Personen, die an einem Arbeitstraining oder einer Arbeitserprobung teilnehmen,
- Personen, die an einer Arbeitsplatznahmen Qualifizierung (AQUA) teilnehmen,
- Personen, die Umschulungsgeld beziehen,
- Personen im Strafvollzug²⁸, die beim AMS vorgemerkt sind.

Hinsichtlich schulischer Ausbildungen können im Sinne des § 31 (3) AMSG folgende Zielgruppen gefördert werden (zumindest ein Kriterium muss zutreffen):

- Personen ohne abgeschlossene schulische Ausbildung,
- Personen ohne berufliche Ausbildung (ausgenommen AHS-Matura),
- Personen mit Matura und nach Universitäts-Abbruch bis zwei Jahre nach Matura oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AlVG,
- Personen bis zwei Jahre nach Schulabbruch oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AlVG,
- Personen mit abgeschlossener Ausbildung, deren Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist (z.B. beruflicher Wiedereinstieg von Frauen),
- Langzeitarbeitslose (Personen unter 25 Jahren und Ältere länger als 6 Monate, alle anderen länger als 12 Monate arbeitslos),
- ältere Arbeitslose.

Das AMS überträgt die Bildungsmaßnahmen an externe Bildungsträger. Der rechtliche Rahmen für die Beschaffung von Bildungsmaßnahmen im AMS wird durch das österreichische Bundesvergabegesetz (BVergG) in der jeweiligen Fassung beschrieben.

Personen, die ab 1. Jänner 2024 in die Maßnahme eintreten, erhalten einen Schulungszuschlag. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Maßnahme und ob ein allfälliger Leistungsanspruch vor Maßnahmenbeginn besteht.

Besteht unmittelbar vor Beginn der Maßnahme kein Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung, gebührt unabhängig von der Dauer der Maßnahme ein Schulungszuschlag in einfacher Höhe (€ 2,60 täglich, das sind rund € 78,- pro Monat/2025). Wenn vor Beginn

²⁷ Der Einheitswert des Land-/forstwirtschaftlichen Besitzes darf € 17.020,- nicht überschreiten.

²⁸ überwachter Hausarrest, Fußfesselträger:innen, Freigänger:innen

der Maßnahme ein Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung besteht, wird für Maßnahmen, die unter 120 Tage dauern, der einfache Schulungszuschlag gewährt. Bei über 120 Tage dauernden Schulungen und Bestehen eines Leistungsanspruches aus der Arbeitslosenversicherung unmittelbar vor Beginn der Maßnahme, wird dieser Betrag verdreifacht (ca. € 234,- monatlich) und bei 365 Tagen und länger dauernden Schulungen verfünfacht (rd. € 390,- pro Monat). Beim fünffachen Schulungszuschlag darf die täglich gebührende Leistung den Grenzbetrag von € 53,56 allerdings nicht überschreiten; der fünffache Schulungszuschlag gebührt in diesen Fällen anteilig oder gar nicht. Es gebührt in diesen Fällen aber (jedenfalls) der dreifache Schulungszuschlag. Neu ist auch, dass der Schulungszuschlag, die vervielfachten Werte und der Grenzbetrag jährlich nach § 108f ASVG valorisiert werden.

Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus noch bis zum Ende der Maßnahme.

a) Orientierungsmaßnahmen

Orientierungsmaßnahmen schaffen die Voraussetzungen für weitere Schritte wie eine Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen oder eine Berufsentscheidung. Es gibt zwei Formen von Orientierungsmaßnahmen: Berufsorientierung und Berufsweiterbildung. Je nach Zielgruppe und der individuellen Problemlage werden verschiedene Basiselemente aus Berufsorientierung und Berufsweiterbildung eingesetzt. Berufsorientierung bietet Personen, die Schwierigkeiten bei der Festlegung beruflicher Perspektiven haben, umfassende Unterstützung an (z.B. Einstieg, Gruppenfindung, Zielorientierung, Ist-Analyse und Auseinandersetzung mit den bisherigen beruflichen Erfahrungen, Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten, Entscheidungsfindung und Konkretisierung der weiteren Schritte). Berufsvorbereitungsmaßnahmen bieten Berufseinsteiger:innen die Möglichkeit, neben Betriebspraktika in verschiedenen Berufsfeldern, auch persönliche und soziale Probleme zu bearbeiten und zu lösen. Außerdem wird das Nachholen schulischer Defizite, Deutschunterricht, Bewerbungs-training oder auch Berufsbegleitung ermöglicht.

b) Qualifikation

Bei Qualifikationsmaßnahmen unterscheidet man in Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Bei den Ausbildungsmaßnahmen werden berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die mit einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss enden (z.B. Lehrabschluss). Bei den Weiterbildungsmaßnahmen werden berufliche Einstiegs- oder Zusatzqualifikationen vermittelt. Weiterbildungsmaßnahmen können entweder aus nur einem Unterrichtsgegenstand oder in lehrgangähnlicher Form mehrere Unterrichtsfächer be-inhalten.

c) Aktive Arbeitsuche

Bei Bildungsmaßnahmen der „Aktiven Arbeitsuche“ werden Arbeitslosen Hilfestellungen geboten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitsuche stehen, wie z.B. die Erstellung von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Bewerbungstraining im Hinblick auf künftige Bewerbungsgespräche, die Entwicklung von Bewerbungsstrategien oder die Analyse von Stelleninseraten.

d) Training

In diesen Bildungsmaßnahmen werden soziale Problematiken bearbeitet, um die Folge von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen abzumildern. Arbeitslose werden durch die Trainingsmaßnahmen motiviert, sich selbst realistisch einzuschätzen und Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) aufzubauen.

e) Basisqualifizierung

Basisqualifizierungen bieten allgemeine, nicht berufsspezifische Grundqualifikationen an, ohne die ein niedrigschwelliger Eintritt in den Arbeitsmarkt oder die Teilnahme an einer nachfolgenden Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahme nicht möglich wäre. Basisqualifizierungen sind z.B. Deutschkurse, Alphabetisierungskurse, Kurse zum Nachholen von Pflichtschulabschlüssen und EDV-Grundkurse.

f) Arbeitserprobung und Arbeitstraining

Diese Maßnahmen sind laut Bundesrichtlinie (BEMO) eigenständige Individualmaßnahmen. Sowohl für die Arbeitserprobung als auch für das Arbeitstraining gelten folgende Voraussetzungen:

- der Arbeitsaufnahme muss eine erfolglose Suche nach Arbeit vorangehen;
- vorangehender erfolgloser Versuch beim Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsbetrieb, eine Eingliederungsbeihilfe oder eine Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen zu vereinbaren;
- schriftliche Vereinbarung des AMS sowohl mit dem bzw. der Förderungswerbenden als auch mit dem Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsbetrieb;
- die Vereinbarungen sollen insbesondere Auflagen bezüglich Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingszeit und das Verbot, nebenbei eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, beinhalten;
- das wöchentliche Ausmaß der Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingszeit darf die maximale gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

Arbeitserprobung: Arbeitserprobung wird im Zusammenhang mit einem beabsichtigten Abschluss eines konkreten Arbeitsverhältnisses angewandt, um die fachliche oder persönliche Eignung festzustellen. Zielgruppen sind:

- Arbeitslose mit zertifizierten Qualifikationen und Fertigkeiten, deren Anwendbarkeit fraglich ist, bzw. Arbeitslose, die ihre Qualifikationen und Fertigkeiten nicht nachweisen können. Die Arbeitserprobung hat eine Dauer von bis zu einer Woche.
- Langzeitbeschäftigunglos mit unterschiedlichen persönlichen und sozialen Problemlagen wie Alkohol, Drogen, Haft, etc. und Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen). Diese Arbeitserprobung kann bis zu vier Wochen dauern.

Arbeitstraining: Steht nicht zwingend im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses und dient v. a. dem Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung.

- Zielgruppe sind Personen mit absolvierte von Ausbildungen, ohne einschlägige Berufserfahrung (Training für Personen mit akademischem Abschluss).
- Teilnehmende an Ausbildungen, die einen praktischen Wissenserwerb benötigen („Ausbildungstraining“, z.B. für externe Lehrabschlussprüfungen).

Die Mindestdauer beträgt eine Woche und umfasst mindestens 16 Wochenstunden und kann bis zu 12 Wochen bzw. entsprechend den diesbezüglichen Ausbildungsregelungen betragen.

Für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (z.B. psychische Beeinträchtigungen), die Beratungs- und Betreuungsleistungen in Anspruch nehmen, ist ein Arbeitstraining auch im Ausmaß von zehn bis 15 Wochenstunden möglich.

Nunmehr besteht die Möglichkeit des längeren „Kennenlernens“, d.h. die ersten zwei Wochen dienen somit der „Erprobung“, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

g) Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)

Siehe unter Punkt 2.10 auf Seite 183.

h) Facharbeiter-IntensivAusbildung des AMS (FIA)

Siehe unter Punkt 2.11 auf Seite 192.

i) Pflegestipendium

Siehe unter Punkt 2.9 auf Seite 179.

Die gesetzliche Grundlage ist § 32/3 i. V. m. § 33/1 AMSG (bzw. bei Ausbildungszentren § 32/3 i. V. m. § 34/2 AMSG).

Die Beihilfen zu den Kurskosten und zu den Kursnebenkosten werden im Sinne des § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) gewährt. Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes wird nach Maßgabe des § 35 AMSG gewährt. Der Fortbezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe während der Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung erfolgt gemäß § 12 (5) im Falle des Arbeitslosengeldes i.V.m. § 18 (4) bis (7) AlVG. Der Schulungszuschlag wird gemäß § 20 (6) AlVG gewährt. Der Bildungsbonus wird für Auslauffälle gemäß § 20 (7) und § 79 (176) AlVG gewährt. Der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird für Auslauffälle gemäß § 20 (6) AlVG gewährt. Das Umschulungsgeld (BR+) wird gemäß § 39b AlVG gewährt. Für die Unfallversicherung sind § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c und § 74 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) maßgeblich. Das Pflegestipendium wird auf Grundlage einer Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft gewährt. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in der derzeit gültigen Bundesrichtlinie des AMS, GZ. BGS/AMF/0702/9997/2024 (BEMO), gültig seit 1. April 2024, geregelt.

2.2.1.1 Beihilfen zu den Kurskosten bzw. Kursnebenkosten

Maßnahmen der beruflichen Mobilität umfassen die Beihilfe zu den Kurskosten (KK), Beihilfe zu den Kursnebenkosten (KNK), die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) – diese wird gesondert unter Punkt 2.8 auf Seite 170 behandelt) und Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) – siehe Punkt 2.10 auf Seite 183.

Die Beihilfen zu den KK und den KNK werden für die gesamte Dauer einer Maßnahme bzw. für die Dauer eines sinnvollen Maßnahmenpakets (z.B. EDV I und II) gewährt. Bei Förderung von Beschäftigten in Kurzarbeit müssen die Maßnahmen in Kurzarbeit beginnen.

Die Voraussetzungen, um Beihilfen zu den Kurs- und Kursnebenkosten zu erhalten, sind:

- eine vorangegangene Betreuung bzw. Prüfung auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit durch das AMS;
- das Bruttoeinkommen bei Beschäftigten darf € 2.700,- nicht übersteigen;

- die Gesamtkosten von Maßnahmen bei Beziehenden von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld dürfen € 3.000,- nicht übersteigen;
- keine Beihilfe für vom AMS durchgeführte Bildungsmaßnahmen.

Die gesetzliche Grundlage für die Beihilfen zu den Kurs- und Kursnebenkosten ist der § 34 AMSG. Der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird gemäß § 20 (6) AlVG gewährt.

a) Beihilfe zu den Kurskosten

Die geförderte Person erhält eine finanzielle Beihilfe zu den Kosten von arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Qualifizierungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen oder Arbeitssuche (Kursgebühr, Schulgeld, Lehrmittel, Maßnahmen der aktiven Prüfungsgebühren, Schulungskleidung, Selbstbehalt für Schulbücher und Gebärdensprach und Dolmetschkosten).

b) Beihilfe zu den Kursnebenkosten

Diese Beihilfe wird bei arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Qualifizierungs-, Orientierungs- oder Trainingsmaßnahmen, bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsuche und bei Teilnahme an einer Implacementstiftung gewährt, wenn aufgrund der Entfernung zwischen Wohnort und Schulungsort oder aufgrund der Dauer der Maßnahme finanzielle Mehrbelastungen entstehen. Gefördert werden Fahrtkosten (täglich, wöchentlich, monatlich), Unterkunft (Nächtigung), Verpflegung, Selbstbehalt für Freifahrt für Schüler:innen.

Diese Maßnahmen stellen eine ergänzende Förderung zur eigentlichen Schulungsmaßnahme dar. Die maximale Höhe der Beihilfe zu den Kursnebenkosten beträgt € 450,- monatlich bzw. € 15,- täglich. Im Fall der Übernahme der Unterkunftskosten kann die Beihilfe zu den Kursnebenkosten bis zu € 1.350,- betragen. Personen mit körperlichen Einschränkungen können eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten auch ohne Übernahme der Unterkunftskosten in der maximalen Höhe von € 1.350,- erhalten. Arbeitslose werden bei den Kurs- bzw. Kursnebenkosten mit 100% der entstehenden Kosten gefördert.

Bei Beschäftigten ist die Beihilfe einkommensabhängig, und zwar von genau € 2.700,- monatlich beträgt die Beihilfenhöhe 50%; von € 1.350,- bis € 2.700,- monatlich erfolgt eine prozentuelle Kostenabgeltung (von 0% maximal zumutbarer monatlicher Belastung bei € 1.350,- linear ansteigend bis 20% maximal zumutbarer monatlicher Belastung bei € 2.700,-). Unter € 1.350,- werden 100% der Kosten übernommen.

Beschäftigte, deren Einkommen eine bestimmte Höhe (€ 2.700,- Bruttoeinkommen) überschreitet, können nicht gefördert werden.

Bei Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld-Beziehenden sind Maßnahmen, deren Gesamtkosten mehr als € 3.000,- betragen, nicht förderbar.

2.2.2 Reformen

2014 – Reform

Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9930/2014 (BM 1) gültig seit 1. September 2014

Folgende Anpassungen an das aktuelle BVergG wurden vorgenommen:

- Wiederholung gleichartiger Leistungen (Seite 11 der RL);
- Bietergemeinschaften können aus sachlichen Gründen auch von einer Verfahrensteilnahme ausgeschlossen werden;
- Gendernachweise wurden um Diversity-Inhalte ergänzt; der Zeitraum der Aktualisierung dieser Nachweise wurde auf fünf Jahre angehoben; die Zulässigkeit dieses Kriteriums auf die Eignung ausgeweitet, qualifizierte Ausbildungen bekommen unbegrenzte Gültigkeit und die Übergangsfrist ist bis 1. Juli 2015;
- Das Auswahl- und Zuschlagskriterium „Frauenanteil bei Trainerinnen und Trainern“ wurde auf „Ausgewogenheit der Geschlechter“ geändert;
- als optionale Kriterien bei der Auswahl werden Arbeitsmarkterfolg und Teilnahmezufriedenheit explizit angeführt;
- ein neues jährliches Mindestprüfvolume (Durchführungsqualität) wurde festgelegt.

2014 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9947/2013 gültig seit 1. Jänner 2014

Die Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice wurde folgendermaßen adaptiert:

- Aufnahme neuer Personengruppen (Beziehende von REHA-Umschulungsgeld, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld bzw. mittels Eingliederungsbeihilfe geförderte Personen);

- Aufnahme eines zusätzlichen Förderungsgegenstandes, und zwar Gebärdensprachdolmetsch-Kosten;
- Einführung einer Obergrenze in der Höhe von € 3.000,- für Beziehende von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld bei Beihilfen zu den Kurskosten/Kursnebenkosten.

2014 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9965/2014 gültig seit 24. März 2014

Die wesentliche Änderung mit dieser Bundesrichtlinie ist, dass nunmehr Beziehende von Umschulungsgeld, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld BEMO-Förderungen sowie eine Förderung von Gebärdensprachdolmetsch-Kosten und ebenso eine Arbeitserprobung sowie ein Arbeitstraining auch über das eAMS-Konto beantragt werden können.

Außerdem wurde die Bundesrichtlinie im Kapitel II.B.7. Verfahren bezüglich „Entschuldigung von Fehltagen bei Schulungen von Mitgliedern religiöser Bekenntnisgemeinschaften“ adaptiert.

2015 – Reform

Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9934/2015 (BM 1) gültig seit 1. Jänner 2016

Folgende Änderungen wurden in der Vorstandsrichtlinie aufgenommen:

- Punkt 4.4. – Abgrenzung zu Kurskosten: Absprachen jeglicher Art mit den Anbieter:innen externer Bildungseinrichtungen, die in den Planungsprozess (zeitlich, örtlich, inhaltlich, wirtschaftlich) eingreifen, sind nicht zulässig.
- Punkt 5.2. – Basisqualifizierung: Einführung dieses neuen Bildungsmaßnahmen-Typs mit Messung des Arbeitsmarkterfolgs (Erfolg ist Beschäftigung und Qualifizierung) – nähere Ausführungen siehe unter 1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung.
- Punkt 7.3.1. – Arbeitsmarkterfolg: Aufnahme der Definition eines Arbeitsmarkterfolgsreferenzwertes, an dem nunmehr der Erfolg oder Nicherfolg von BM-Maßnahmen gemessen wird sowie eines entsprechenden Procedere.
- Punkt 7.1. – Planungsqualität-Leistungsbeschreibung: Aufnahme des Grundsatzes, dass Bildungsmaßnahmen Vollzeitmaßnahmen sind, Aufnahme verpflichtender Lern- und Erfolgskontrollen.

- Punkt 7.2.2. – Aufgaben der regionalen Kursbetreuung: Verankerung einer verpflichtenden Anwesenheit der Kursbetreuung zum Kursabschluss.

2015 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9995/2015 gültig seit 6. Juli 2015

- Änderungen im Punkt I.A.5. – Förderbarer Personenkreis: Erstens wurde bei den Kurs- und Kursnebenkosten der förderbare Personenkreis um Personen im Strafvollzug (hier handelt es sich um Personen mit überwachtem Hausarrest, Fußfesselträger:innen, Freigänger:innen) erweitert. Zweitens sind nun auch Beschäftigte in Kurzarbeit, für die eine Schulungskostenförderung zuerkannt wurde, Beschäftigte oder Karenzierte, die eine QfB erhalten haben, sowie Beschäftigte oder Karenzierte, für die eine „Höherqualifizierung in Gesundheits- und Sozialberufen sowie Kindergartenpädagogik“ zu erkannt wurde, nicht förderbar.
- Änderung im Punkt I.B.2. – Begehren: Die Genehmigung der Entscheidung hat bis zu zwei Wochen nach Einbringung und die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Beihilfe bis zu 14 Wochen nach Ende des Förderungszeitraumes zu erfolgen.
- Regelung im Punkt II.B.9.8. – Auslandsaufenthalt bei ferienbedingten Unterbrechungen: Bei Maßnahmen, die eine längere Zeitspanne umfassen und in die vom Schulungsveranstalter verursachte, ferienbedingte Unterbrechungen fallen, kann, in Analogie zur Vorgangsweise wie bei den Arbeitsstiftungen eine Nachsicht für Urlaub im Ausland gemäß § 16 Abs. 3 AlVG gewährt werden.
- Anpassung im Punkt II.C.4. – Förderungsvoraussetzungen: Der Routenplaner ist von der Landesgeschäftsstelle vorzugeben.
- Anpassung im Punkt II.C.5 – Höhe der Beihilfe: Wenn die Verwendung eines eigenen Fahrzeuges notwendig ist, können als Ersatz der Fahrtkosten pro Kilometer € 0,15 gewährt werden (analog zur REMO).
- Anpassung im Punkt III.B. – Arbeitstraining: Es wurden Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen aufgenommen sowie eine Überarbeitung des Formulars „Vereinbarung – Arbeitstraining“ vorgenommen.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9919/2016 gültig seit 3. April 2017

Die wesentlichsten Änderungen sind:

- Aufnahme der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) als eigenständige Individualmaßnahme in die BEMO.
- Im neuen Punkt IV wurden die Qualitätskriterien zur AQUA aufgenommen.
- An mehreren Stellen wurde AQUA in den bestehenden Text eingefügt.
- Der Punkt III „Arbeitserprobung und Arbeitstraining“ wurde um eine genaue Regelung zur Missbrauchsvermeidung ergänzt und im Punkt III.B.2.2. an AQUA angepasst.
- Die Kontrolltätigkeiten wurden in den Punkt I.B.3. aufgenommen.
- Die ab 1. Jänner 2017 gültigen Werte für die DLU und Pauschalersatz wurden aktualisiert.

2018 – Reform/1

Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9995/2018 (BM 1) gültig seit 1. Jänner 2018

Die Vorstandsrichtlinie wurde aufgrund der Änderung der EU-Schwellenwerte, welche mit 1. Jänner 2018 angehoben wurden, aktualisiert. Der Oberschwellenbereich liegt nun bei € 221.000,- (vorher € 209.000,-).

2018 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9895/2017 gültig seit 3. April 2018

Die wesentlichen Änderungen im Überblick sind:

- Im Punkt II.A.5 wurde die maximale Höhe für Gebärdensprach-Dolmetschkosten auf € 33,- (€ 39,66 inklusive USt) angehoben und eine eventuelle Obergrenze pro Förderfall gestrichen.
- Der Punkt II.B.4.4. (DLU-Bonus) wurde gestrichen.
- Im Punkt III.1. und IV.1. wurde analog zur Eingliederungsbeihilfe die Effektivitätsprüfung geregelt.
- Gemäß Punkt III.A. steht eine Arbeitserprobung nun auch im Zusammenhang mit dem beabsichtigten Abschluss eines konkreten Lehrverhältnisses.
- Für Personen der Zielgruppe III.B.3.1. (Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen, z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen), die Beratungs- und Betreuungsleistungen in Anspruch nehmen, ist ein Arbeitstraining gem. Punkt III.B. auch im Ausmaß von zehn bis 15 Wochenstunden möglich.

- Im Punkt IV ist bei AQUA die theoretische Qualifizierung bei einem externen Schulungsträger zu absolvieren. Sie kann auch bei einer gesonderten betrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgen, wenn es am freien Bildungsmarkt keine vergleichbare Ausbildung gibt und die Landesgeschäftsstelle die überbetriebliche Verwertbarkeit festgestellt hat und das Landesdirektorium informiert wurde.

2018 – Reform/3

Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9954/2018 (BM 1), gültig seit 15. Oktober 2018

Die Vorstandsrichtlinie wurde aufgrund einer Änderung des BVergG 2018, welches mit 20. August 2018 in Kraft gesetzt wurde, angepasst.

Die wichtigsten Änderungen sind:

- Die Bildungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice fallen nun vergaberechtlich unter den Begriff „besondere Dienstleistungen“ und die Regelungen dazu befinden sich im § 151 BVergG.
- Eine Direktvergabe kann bis zu einem geschätzten Auftragswert von € 100.000,- durchgeführt werden.
- Der Oberschwellenbereich beginnt für besondere Dienstleistungen ab € 750.000,-.
- Im Oberschwellenbereich wird ab 17. Oktober 2018 das Vergabeverfahren nur mehr vollelektronisch abgewickelt (e-Vergabe).
- Im Unterschwellenbereich erfolgt weiterhin die Abgabe eines Papierangebotes.
- Bekanntmachungen erfolgten bis 28. Februar 2019 wie bisher über den Lieferanzeiger. Ab 1. März 2019 wird die Plattform des ANKÖ (Auftragsnehmerkataster Österreich) verwendet bzw. ein eigenes Beschaffer-Profil auf der AMS-Homepage eingerichtet, in dem sich nunmehr alle Bekanntmachungen des AMS befinden.

Sonstige Änderungen der Richtlinie:

- Punkt 4.1.19 Ermittlung des Bestbieters,
- Arbeitsmarkterfolg (als neues optionales Kriterium),
- das bisher verpflichtende Unterkriterium „Ausgewogenheit der Geschlechter“ wird zum optionalen Kriterium „Anteil der Geschlechter“ und inhaltlich leicht verändert,
- sinngemäße Anwendung der geltenden Zuschlagskriterien bei z.B. Rahmenvereinbarungen,

- Punkt 4.4.1. Planungsqualität – Leistungsbeschreibung,
- neu ist die sukzessive Einführung einer kompetenzorientierten Pädagogik,
- Punkt 4.4.3.1.3. Änderung des Referenzwertes,
- 60% des Durchschnittes, aber mindestens 20%.

2018 – Reform/4

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19. November 2018

Diese Richtlinienänderung betrifft aufgrund einer Verfahrensänderung die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) – siehe unter Punkt 2.10 auf Seite 183.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18. November 2019

- Im Kapitel II.A.3. wurde der Fördergegenstand für die Beihilfe zu den Kurskosten „ärztliche bzw. psychologische Gutachten“ gestrichen, da es nun in den eigenen Wirkungsbereich des AMS fällt;
- Die Änderungen in den Kapiteln II.A.7., II.A.8.2., II.A.9.3., II.B.5, II.B.6 und II.C.6 regeln die Förderbarkeit bei Maßnahmenteilnahme trotz Sperre gem. § 10 AIVG.
- Die Änderungen in den Kapiteln III.B.4.1. und IV.5.2. beziehen sich auf die Möglichkeit des längeren „Kennenlernens“ (d.h. die ersten zwei Wochen dienen somit der „Erprobung“) bei Arbeitstraining und Arbeitsplatznaher Qualifizierung ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

2020 – Reform/1

Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9943/2019 (BM 1), gültig seit 1. Jänner 2020

Im Punkt 4.4.3.2.3. wurde der Referenzwert auf mindestens 25% angehoben und einige textliche Klarstellungen im Kapitel 4.4.3.1. (Arbeitsmarkterfolg) vorgenommen.

2020 – Reform/2

Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9960/2020 (BM 1), gültig seit 1. Oktober 2020

Im Punkt 4.4.1.2. wurden „Spezifische Qualitätskriterien für Telelern-Modelle“ eingearbeitet. Zukünftig können im (eigenen) AMS-Kusbereich geplante Blended-Learning-Modelle (Mischform von Präsenz- und Telelernen) unter Einhaltung bestimmter Qualitätskriterien durchgeführt werden. Reine Online-Schulungen mit nur Telelernzeiten sind nicht zugelassen.

2020 – Reform/3

Mit BGBl. I Nr. 108/2020, in Kraft getreten mit 1. Oktober 2020, gültig bis 31. Dezember 2023 wurde der Bildungsbonus gesetzlich verankert.

Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des Arbeitsmarktservice, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2021 begonnen haben und mindestens vier Monate dauern, gebührt zusätzlich zum täglichen Arbeitslosengeld und zum Zusatzbetrag ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich. Geht es kein Zusatzbetrag, so gebührt auch kein Bildungsbonus.

2020 – Reform/4

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9935/2020 (BEMO), gültig seit 30. November 2020

In der Bundesrichtlinie wurde die Bestimmung „Notstandshilfe und Übergangsgeld“ insoweit an die Weisung des BMASGPK angepasst, als das die entsprechende Passage und auch die Erläuterungen dazu ersatzlos gestrichen wurde.

2022 – Reform/1

Mit BGBl. I Nr. 216/2021 (§ 20 Abs. 7 AIVG), in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022

Der Bildungsbonus wurde bis 31. Dezember 2022 verlängert.

2022 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9936/2021 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2022

Die Änderung in der Bundesrichtlinie betreffen die Verlängerung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2022 gemäß der gesetzlichen Änderung im § 20 Abs. 7 AIVG.

2023 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9965/2022 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2023

In die Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium als Sonderform der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes integriert.

Im Punkt II.C.5.1 wurde der Wert für einen Kilometer von 15 auf 20 Cent angehoben.

2023 – Reform/2

BGBI. I 11/2023, mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Im § 20 Abs. 7 in Verbindung mit § 79 Abs. 180 AlVG wurde die Verlängerung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2023 gesetzlich verankert.

2023 – Reform/3

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9975/2023 (BM2), gültig seit 1. Juli 2023

Neu in der Bundesrichtlinie ist:

- Der Gemeinkostenpauschalsatz wird auf € 40,- angehoben und unterliegt künftig einer jährlichen Indexanpassung (Punkt 4.7.2. der Bundesrichtlinie).
- Der Punkt 8 „Definition von abrechnungsrelevanten Daten und deren Aufbewahrung“ ist komplett neu.

Weiters wurden inhaltliche und textliche Verbesserungen vorgenommen:

- Die alte Genderform mit Binnen-I oder Schrägstrich wurde durch die neue Genderform mit Unterstrich ersetzt.
- Der Begriff „Bildungsträger“ durch den Begriff „Auftragnehmer“ ersetzt und wird nicht gegendert.
- Nicht mehr notwendige Bestimmungen wurden aus der Richtlinie entfernt (ESF, JASG).
- Valorisierung bei Wiederbeauftragungen durch VPI und KV wurde vom Erläuterungsteil in den normativen Teil übernommen. Auf mögliche

Indexierungsklauseln bei mehrjährigen Verträgen gem. § 365/3/2 BVergG wird hingewiesen (Punkt 5.4.7.).

- Fußnote, dass mit BBRZ eine Sonderform der Echtkostenabrechnung mit eigener Richtlinie existiert, wurde eingefügt (Punkt 4.8.).
- Hinweis, dass Bietergemeinschaften eine Eintragung in das Ergänzungsregister für sonstige Betroffene veranlassen müssen (Punkt 5.1.).

2024 – Reform/1

Mit BGBl. I. Nr. 118/2023, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten, wurde im AlVG die Neuregelung des Schulungszuschlages verankert.

- Der Bildungsbonus wurde in den Schulungszuschlag integriert und die Höhe des Schulungszuschlags aktualisiert. Seit 1. Jänner 2024 wird der Schulungszuschlag bei Schulungsdauern über vier Monate verdreifacht und bei über 12 Monate dauernden Schulungen verfünfacht. Mit der dritten Stufe (fünffacher Schulungszuschlag bei mindestens zwölf Monate dauernden Schulungen) soll die täglich gebührende Leistung den Grenzbetrag von € 46,67 (entspricht € 1.400 pro Monat) nicht überschreiten; der fünffache Schulungszuschlag gebührt in diesen Fällen anteilig oder gar nicht. Es gebührt in diesen Fällen aber (jedenfalls) der dreifache Schulungszuschlag.
- Der Schulungszuschlag, die vervielfachten Werte und der Grenzbetrag werden jährlich nach § 108f ASVG valorisiert.
- Die Möglichkeit von Zuschussleistungen durch Betriebe und Ausbildungseinrichtungen wurde ausdrücklich gesetzlich verankert. Bei Zuschussleistungen Dritter gebührt jedoch maximal der dreifache Schulungszuschlag. Zuschussleistungen von Ausbildungsträgern und Betrieben an Kursteilnehmer:innen dürfen nicht höher als der Betrag der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze sein.

2024 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9963/2023 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2024

In die Bundesrichtlinie wurde der Schulungszuschlag integriert. Personen, die ab 1. Jänner 2024 in die Maßnahme eintreten, erhalten einen Schulungszuschlag. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Maßnahme und ob ein allfälliger Leistungsanspruch vor Maßnahmenbeginn besteht. Möglich sind – abhängig von der Dauer der Maßnahme –

Schulungszuschläge in einfacher, dreifacher oder fünffacher Höhe, je nach Erfüllung der in der Bundesrichtlinie angeführten Voraussetzungen (siehe unter 2024 – Reform/1 und unter Maßnahmenbeschreibung).

Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus bis zum Ende der Maßnahme.

2024 – Reform/3

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9997/2024 (BEMO), gültig seit 1. April 2024

- Die bisher geltende Formulierung der Richtlinie schloss eine gleichzeitige Förderung einer BEMO-Beihilfe und einer GSK-Beihilfe aus. Somit ist die Existenzsicherung von karenzierten Personen (durch das Pflegestipendium) nicht gegeben, wenn ein Betrieb bereits eine GSK-Kurskostenförderung für diese Person beantragt hat. Es wurden Änderungen vorgenommen, die das Pflegestipendium bei Karenzierten und eine GSK-Kurskostenförderung gemeinsam zulassen. Zusätzlich wurden Einschränkungen eingebaut, um Doppel-Förderungen der Kurskosten zu verhindern und den Ausschluss der gleichzeitigen Förderung des Pflegestipendiums und der personenbezogenen Kurskosten (KK in der BEMO) klarzustellen.
- Künftig soll es möglich sein, bei arbeitsmarktorientierten Maßnahmen der Länder für die Personengruppe AF2529 eine Existenzsicherung durch die Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) sowie Kursnebenkosten (KNK) zu gewähren. Damit auch Personen, die sich bereits in einer solchen Maßnahme befinden, in den Genuss dieser Existenzsicherung kommen und um einer möglichen Ungleichbehandlung vorzugreifen, soll für diese Personengruppe der verpflichtende vorangehende Beratungs- und Betreuungsvorgang durch das AMS nicht notwendig sein. Die Personengruppe AF2520 und die Fördervoraussetzungen für diese Ausnahmeregelung sind nun jeweils klar definiert, damit diese Beihilfen auch ohne vorangehenden Beratungs- und Betreuungsvorgang gewährt werden können.
- Der Bildungsbonus wurde als Schulungszuschlag mit neuen Vorgaben verlängert.

²⁹ AF25= Personengruppe bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres mit erheblichen Funktionsbeeinträchtigungen, bei denen eine begleitende Heranführung an Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit aussichtsreich erscheint.

2024 – Reform/4

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9964/2024 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2025

Der Bezug BEMO-Beihilfe wird nun lediglich für (unentschuldigt) versäumte Kurstage unterbrochen. Hiermit wird eine geänderte Vorgehensweise des Service für Arbeitssuchende (SfA), die in einem BVwG-Erkenntnis aus dem Jahr 2021 zugrunde liegt, nachgezogen. Die Beispiele im Punkt II.B.7 Verfahren wurden entsprechend angepasst bzw. erweitert.

Weiters wurde die Bundesrichtlinie in einem Schreiben vom 21. Jänner 2025 rückwirkend, in Umsetzung eines VwGH-Erkenntnis, angepasst. Dieses besagt, dass Personen, die eine von mehreren geringfügigen Beschäftigungen, deren Gesamteinkommen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, beendet und das Einkommen dadurch wieder unter die Geringfügigkeitsgrenze sinkt, nicht mehr gilt, dass Arbeitslosigkeit nicht vorliegt. Die entsprechenden Absätze und Fußnoten (Punkte II.B.4.6, II.B.4.7 und II.B.5) wurden gelöscht.

2025

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9990/2025 (BEMO), gültig seit 1. Juni 2025

Diese Bundesrichtlinie umfasste Fristverlängerungen, Klarstellungen und Präzisierungen rund um das Pflegestipendium für Fachhochschulausbildungen zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege.

- Verlängerung der Frist für die Einreichung eines Pflegestipendiums für Fachhochschulausbildungen zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege um ein Jahr bis zum 31. August 2026.
- Maximal zulässige Anrechnung von 9 ECTS pro Semester, bei durch das Pflegestipendium geförderten Ausbildungen zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege, um eine Einhaltung der erforderlichen 25 Wochenstunden sicherzustellen und Rückforderungen aufgrund zu hoher Anrechnungen zu verhindern.
- Präzisierungen erfolgten rund um das Erbringen von Nachweisen für die Karenzierung eines Dienstverhältnisses bzw. die Ruhendstellung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, und dass die Ausbildungsdauer von 4 Jahren für die Förderung eines Pflegestipendiums nicht überschritten werden darf.

- Klargestellt wurde, dass Personen die bereits eine Ausbildung zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege positiv absolviert haben, kein Pflegestipendium für eine Fachhochschulausbildung im Bereich „gehobener Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege“ erhalten.

2.2.3 Monitoring

2.2.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Zahl der Personen, die sich 2024 in Bildungsmaßnahmen befanden, stieg 2023 auf 177.038 an (siehe Tabelle 10). Gleiches gilt auch für den Jahresdurchschnittsbestand mit 57.880 Förderfällen, der ebenso leicht anstieg. Die Budgetausgaben stiegen um € 28 Mio. auf € 486,4 Mio. an. Die Pro-Kopf-Ausgaben stiegen 2024 gegenüber 2023 ebenso leicht auf € 2.748,- an.

Tabelle 10: Bildungsmaßnahmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	57.299	55.224	49.160	46.003	56.148	55.619	55.629	57.880
Anzahl Personen b)	196.760	182.653	160.983	144.991	181.247	171.666	170.586	177.038
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	87	95	105	116	101	104	105	106
Budgetausgabe n in Tausend in Euro d)	500.477	499.883	452.394	453.096	523.446	482.393	458.427	486.444
Ausgaben pro Person in Euro e)	2.544	2.737	2.810	3.125	2.888	2.810	2.687	2.748

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Innerhalb der Bildungsmaßnahmen entfiel 2024 der größte Anteil auf die Basisqualifizierungen mit 49,4%, gefolgt von Orientierungsmaßnahmen mit 32,1% und den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit 24,3%. Auf Trainingsmaßnahmen entfielen 3,4% und auf die aktive Arbeitsuche 2,5%. Der Frauenanteil bei den Bildungsmaßnahmen lag im Jahr 2024 bei 49,1%.

Nach Altersgruppen unterschieden war die größte geförderte Gruppe diejenige im mittleren Alter (25 bis 49 Jahre), auf welche 50,5% (davon 54,4% Frauen) der Grundgesamtheit entfiel. Die zweitgrößte Gruppe war die der Jüngeren (unter 25 Jahre) mit einem Anteil von 38,6% (davon 41,1% Frauen). Ältere Personen (50 Jahre und älter) machten 10,9% aus (davon 52,6% Frauen).

Diese Maßnahme richtet sich insbesondere an Personen mit Pflichtschulabschluss, welche 2024 alleine 61,4% ausmachten (davon 45% Frauen). Personen mit Lehrausbildung machten im Vergleich nur noch 14,7% (davon 50,6% Frauen) aus. Eine mittlere Ausbildung hatten 4%, eine höhere Ausbildung 11,6% und eine akademische Ausbildung 7,6%. Differenziert nach Bildungsabschluss sind Frauen in allen Gruppen in der Mehrheit, bis auf die Gruppe mit Pflichtschulabschluss. Mit abnehmender Gruppengröße wird der Frauenanteil höher. So lag er bei Personen mit Lehrabschluss bei 50,6%, bei Personen mit höherer Ausbildung (Anteil von 11,6%) bei 53,1%, bei Personen mit akademischer Ausbildung (Anteil von 7,3%) bei 64,2% und in der kleinsten Gruppe der Personen mit mittlerer Ausbildung (Anteil von 4%) bei 65,8%.

Einen Migrationshintergrund der 1. oder 2. Generation hatten mehr als zwei Drittel der Geförderten. Deren Anteil lag 2024 zusammen bei 71,1%. Während das Verhältnis zwischen Männer und Frauen bei Migrant:innen der 1. Generation praktisch ausgewogen ist, sind bei einem Migrationshintergrund der 2. Generation (Anteil von 5,4%), Männer mit 56,3% in der Mehrheit. Nicht-Österreicher:innen sind in dieser Maßnahme mit 58,8% (davon 47,7% Frauen) auch in der Mehrheit. In der Gruppe der Personen aus Österreich (Anteil von 41,2%) betrug der Frauenanteil 2024 51,1%.

Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag im Jahr 2024 bei 13,1% (davon 50,6% Frauen) und der Anteil von Langzeitbeschäftigungslosen bei 26,6% (davon 47,9% Frauen). Der Anteil von Wiedereinsteigenden in den Arbeitsmarkt lag 2024 bei 9,7% (davon 94,3% Frauen).

Regional konzentriert sich die Maßnahme vor allem auf Wien, dessen Anteil 2024 50,6% betrug. Weitere 35,9% entfielen auf Oberösterreich (12,8%), Niederösterreich (12,5%) und die Steiermark (10,5%). Die weiteren Anteile der Bundesländer betrugen in Kärnten 3,4%, in Salzburg 2,7%, in Vorarlberg 2,6%, im Burgenland 2,5% und in Tirol 2,4%. Im Allgemeinen hat sich die Verteilung nach Bundesländern gegenüber dem Vorjahr praktisch nicht verändert.

Kurskosten- und Kursnebenkostenbeihilfe haben ein ähnliches Volumen, unterscheiden sich aber deutlich in der Streuung. So betrug das Budgetvolumen der Kurskostenbeihilfe 2024 € 23,8 Mio. und das der Beihilfe für Kursnebenkosten € 26,7 Mio. Beide Beihilfen unterschieden sich aber deutlich in der Zahl der geförderten Personen, was sich auch in entsprechenden Unterschieden in den Pro-Kopf-Ausgaben manifestiert.

Die Beihilfe zu den Kurskosten ist eine finanzielle Beihilfe zu den Kosten beruflicher Qualifizierungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen. Der Kreis der Beziehenden dieser Maßnahme sank 2024 auf 16.022 Personen, auch der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen sank auf 2.568 Personen (siehe Tabelle 11). Die durchschnittliche Verweildauer sank 2024 leicht auf 56 Tage. Die Budgetausgaben sanken 2024 auf € 23,8 Mio. Die Pro-Kopf-Ausgaben sanken 2024 leicht auf € 1.489,-.

Tabelle 11: Beihilfe zu den Kurskosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	4.095	3.228	2.490	2.346	4.439	3.624	3.120	2.568
Anzahl Personen b)	27.163	19.936	16.685	14.258	26.133	20.644	18.753	16.022
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	45	55	52	57	49	59	60	56
Budgetausgabe n in Tausend in Euro d)	29.121	23.263	16.538	15.054	35.825	29.756	28.159	23.849

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ausgaben pro Person in Euro e)	1.072	1.167	991	1.056	1.371	1.441	1.502	1.489

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Die Mehrheit der Personen, die Kurskostenbeihilfe bezogen haben, sind Frauen mit einem Anteil von 55,5%. Der Anteil der Erwachsenen im Alter von 25 und 49 Jahre betrug 65,6% (davon 58,6% Frauen). Jugendliche unter 25 Jahre machten 20,4% der Personen (davon 51,6% Frauen) aus. 50 Jahre und älter waren 14% (davon 46,8% Frauen).

Höher Ausgebildete sind relativ stark vertreten; so hatten 2024 16,9% (davon 71,2% Frauen) eine akademische und 16,2% eine höhere Ausbildung (davon 62% Frauen) absolviert. Personen mit Lehrausbildung machten 24,2% (davon 48,8% Frauen) an der Grundgesamtheit aus, diejenigen mit Pflichtschulausbildung 36,8% (davon 48,1% Frauen). Die beiden Letzteren sind auch die einzigen zwei Gruppen, wo Männer mit 52,1% bzw. 51,9% leicht in der Mehrheit sind.

Der Anteil von Personen mit Behinderung betrug in dieser Maßnahme 14,5% (davon 51% Frauen). Der Anteil der Langzeitbeschäftigunglosen lag bei 24,2% (davon 58,4% Frauen). Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt waren in Summe 11,7%, davon 94% Frauen. Einen Migrationshintergrund hatte 2024 die Mehrheit der Geförderten, 53% der 1. und 4,8% der 2. Generation. Entsprechend hoch ist auch der Anteil der Nicht-Österreicher:innen, welcher bei 41,4% (davon 55,5% Frauen) lag. Unterschieden nach Nationalität und Migrationshintergrund weicht die Geschlechterverteilung nur wenig vom Gesamtschnitt ab.

Regional liegt der Schwerpunkt in Wien, worauf 46,5% aller Geförderten entfielen, gefolgt von der Steiermark (12,4%), Niederösterreich (10,9%) und Oberösterreich (10%). Die restlichen 20,3% entfielen auf die fünf weiteren Bundesländer Salzburg (7,2%), Vorarlberg (5,8%), Kärnten (4,5%), Burgenland (1,9%) und Tirol (0,9%).

Die Zahl an Personen, die eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten bezieht, ist wieder gestiegen und erreichte mit 111.231 Personen den höchsten Wert seit 2018 (siehe Tabelle 12). Der Jahresdurchschnittsbestand war 2024 mit 34.655 Personen der höchste im gesamten Beobachtungszeitraum. Dieser Anstieg an Jahresdurchschnittsfällen ist unter anderem der längeren durchschnittlichen Bezugsdauer geschuldet, welche 2024 bei 98 Tagen lag, gegenüber beispielsweise 78 Tagen im Jahr 2017. Die Pro-Kopf-Ausgaben lagen 2024 bei € 240,-.

Tabelle 12: Beihilfe zu den Kursnebenkosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	30.765	28.376	24.766	22.477	28.398	30.013	31.811	34.655
Anzahl Personen b)	114.512	104.415	94.654	82.230	103.179	100.470	104.376	111.231
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	78	84	88	97	87	95	97	98
Budgetausgaben in Tausend in Euro d)	24.299	24.007	21.002	19.112	21.825	22.247	23.627	26.744
Ausgaben pro Person in Euro e)	212	230	222	232	212	221	226	240

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

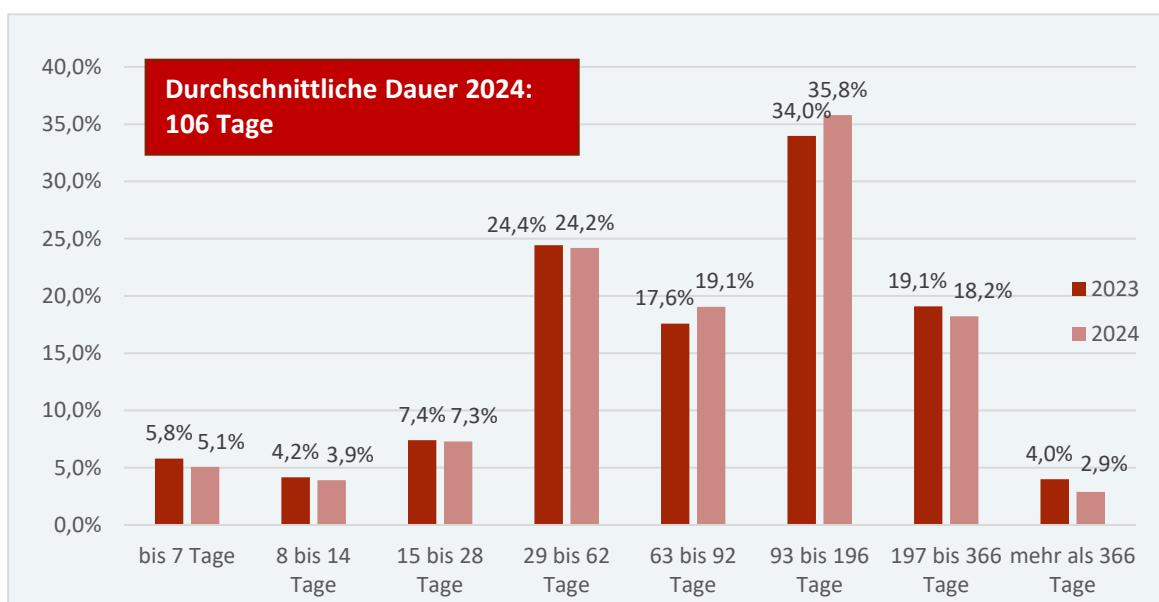
^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Forderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

d) Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

e) Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Das Gesamtbild der unterschiedlichen Teilnahmedauern von Bildungsmaßnahmen hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht wirklich verändert und bewegte sich in einer Bandbreite von maximal rund zwei Prozentpunkten. So lagen die Schwerpunkte in der Teilnahmedauer von Bildungsmaßnahmen 2024 wieder insbesondere im Zeitraum von drei bis sechs Monaten (93 bis 196 Tage), auf welche 35,8% entfielen sowie auf zwei Monate (29 bis 62 Tage,) welche 24,2% ausmachten (siehe Abbildung 18). Maximal einen Monat wurde die Bildungsmaßnahme von in Summe 16,3% aller Teilnehmenden in Anspruch genommen.

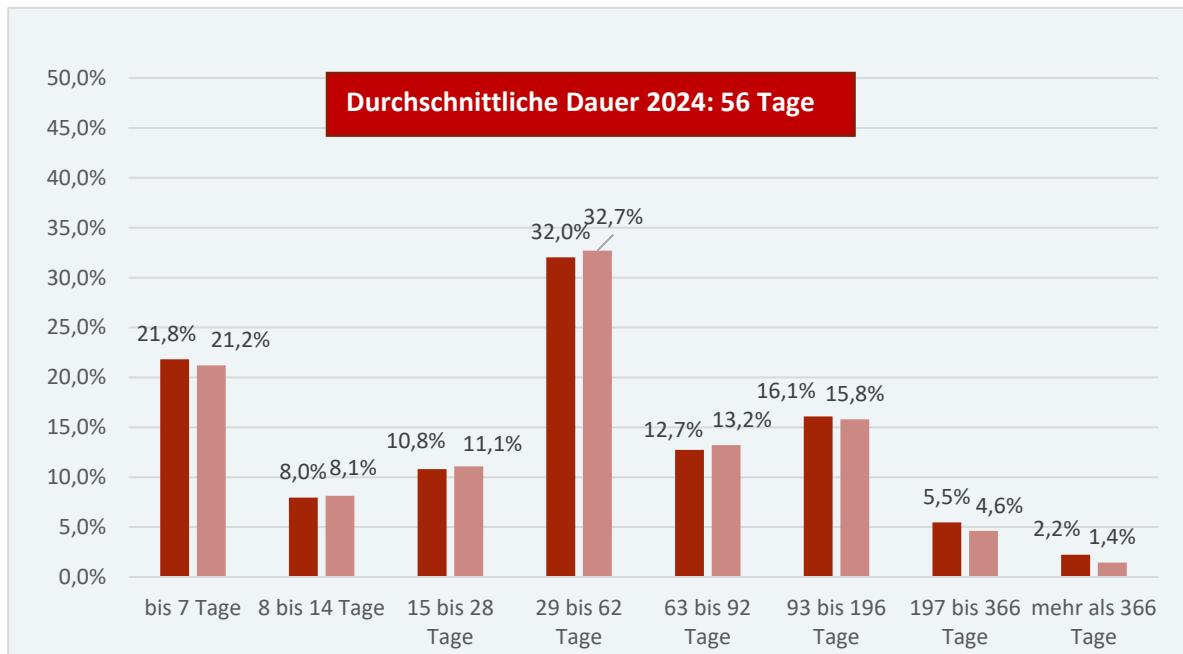
Abbildung 18: Verteilung der Teilnahmedauern bei Bildungsmaßnahmen 2024



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

Bei der Beihilfe zu den Kurskosten sind die Teilnahmedauern tendenziell kürzer, was sich auch in deren Verteilung nach Bezugsmonaten zeigt. So wurden 2024 32,7% der Kurskostenbeihilfen zwei Monate (29 bis 62 Tage) beansprucht (siehe Abbildung 19). 40,4% aller geförderten Personen bezogen die Beihilfe nicht länger als einen Monat, alleine 21,2% nicht länger als eine Woche. Auch hier gab es analog zum Bild der Dauer der Bildungsmaßnahmen im Vergleich zum Vorjahr nur wenig Änderungen, maximal um 0,9 Prozentpunkte.

Abbildung 19: Verteilung der Teilnahmedauern bei Beihilfen zu Kurskosten 2024



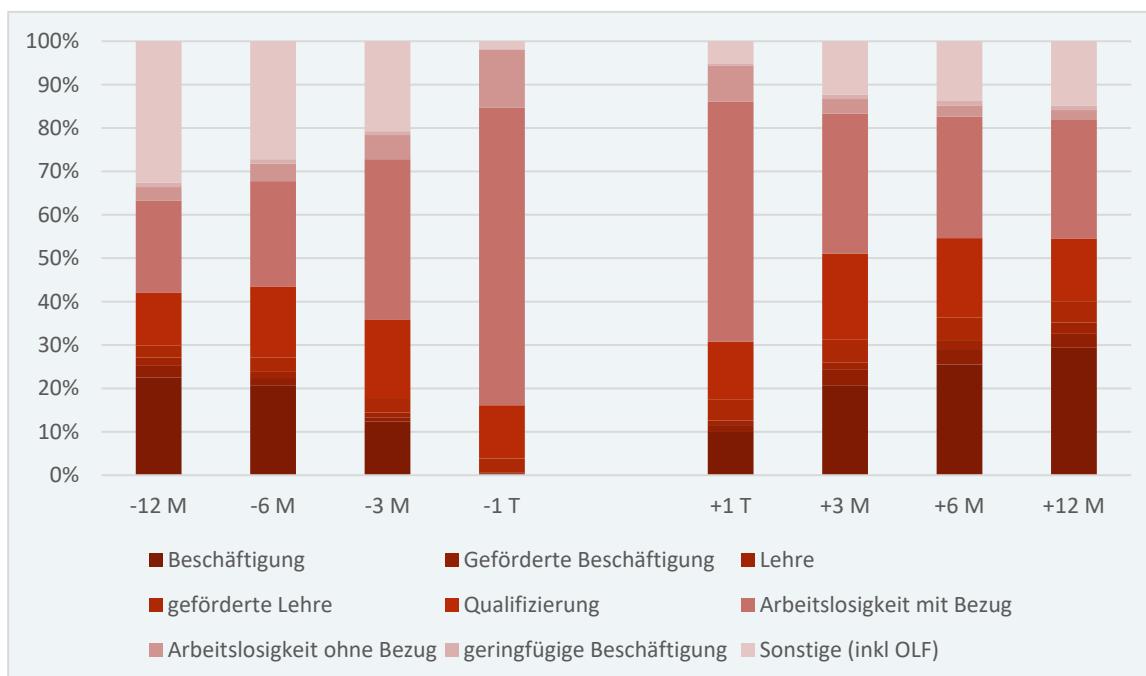
Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

2.2.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024. Im Folgenden werden die Bruttoeffekte von Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zu den Kurskosten geschildert. Kursnebenkosten werden nicht in die Betrachtung einbezogen, da sie als ergänzende Maßnahme keine eigene Wirkung entfalten.

Ein Jahr vor Beginn der Maßnahme waren 32,6% der geförderten Personen in erwerbsfernen Positionen, 30,9% in Beschäftigung und 24,4% arbeitslos (siehe Abbildung 20). Somit war der Anteil teilnehmender Personen aus erwerbsfernen Positionen vergleichsweise hoch. Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme war der Anteil der Beschäftigten um 10,2 Prozentpunkte auf 41,1% und der Anteil der Arbeitslosen um 5,2 Prozentpunkte auf 29,6% gestiegen. Der Anteil der erwerbsfernen Personen war im gleichen Zeitraum um 17,8 Prozentpunkte auf 14,8% gesunken.

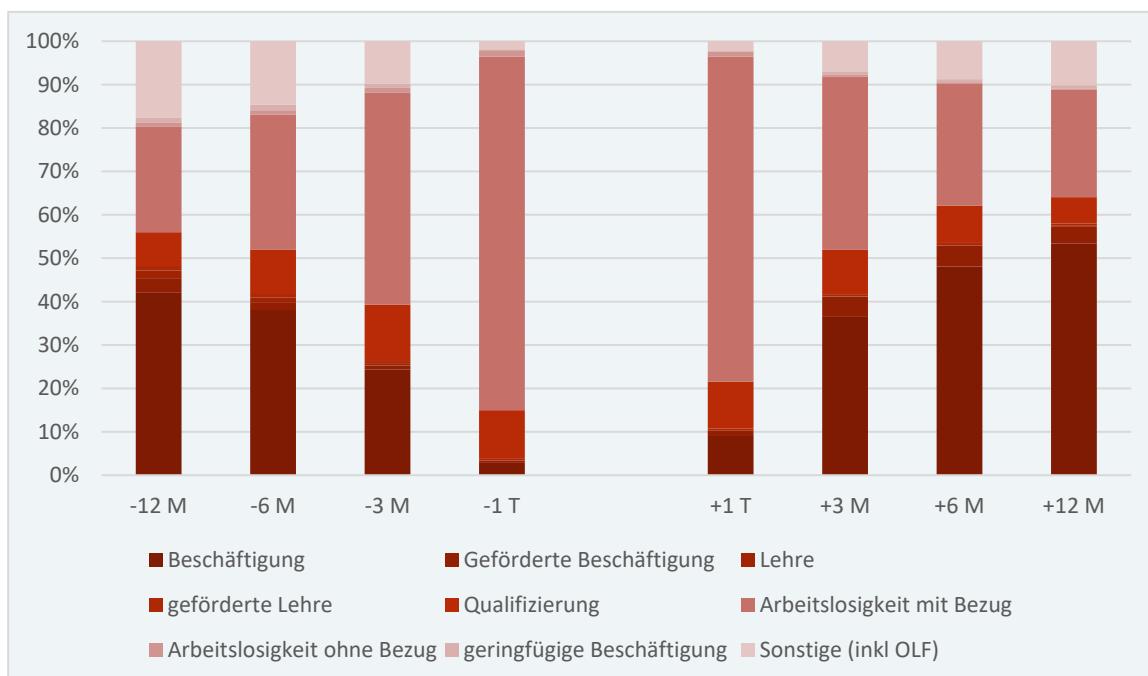
Abbildung 20: Bruttowirkungen von Bildungsmaßnahmen 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 13. Juni 2025

Ein Jahr vor Bezug der Kurskostenbeihilfe waren 49,5% der Personen in Beschäftigung, 25,2% arbeitslos und 17,5% in erwerbsfernen Positionen (Abbildung 21). Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme war der Anteil der Beschäftigten um 9,2 Prozentpunkte auf 58,7% gestiegen. Der Anteil der arbeitslosen Personen blieb nahezu unverändert, während der Anteil der erwerbsfernen Personen um 7,4 Prozentpunkte auf 10,1% sank.

Abbildung 21: Bruttowirkungen von Beihilfen zu Kurskosten 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 12. Juni 2025

Eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Typen von Bildungsmaßnahmen (Maßnahmen zur aktiven Arbeitssuche; Aus- und Weiterbildung; Basisqualifizierung, Orientierung; Training) zeigt folgende Unterschiede:

Bei „Aktiven Arbeitssuche“ lag der Anteil der Personen in Beschäftigung (inklusive geförderter Beschäftigung, Lehre, geförderte Lehre und geringfügige Beschäftigung) ein Jahr vor Beginn der Maßnahme bei 49% und ein Jahr nach Ende bei 45%. Der Anteil der Arbeitslosen (mit und ohne Bezug) stieg im selben Zeitraum von 28% auf 35%. Der Anteil in erwerbsfernen Positionen sank von 16% auf 13%.

Bei „Aus- und Weiterbildung“ stieg der Anteil der Personen in Beschäftigung (inklusive geförderte Beschäftigung, Lehre und geringfügige Beschäftigung) von 45% ein Jahr vor Beginn der Maßnahme auf 53% ein Jahr nach der Maßnahme. Jener der Arbeitslosen stieg im selben Beobachtungszeitraum von 23% auf 26%. 10% waren ein Jahr nach Maßnahmenende in Qualifizierung. Der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen lag bei 18% ein Jahr vor Beginn der Aus- und Weiterbildung und sank auf 11% ein Jahr nach deren Ende.

Besonders hoch war der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen bei der „Basisqualifizierung“ mit 36% ein Jahr vor Beginn der Maßnahme. Bis ein Jahr nach Maßnahmenende sank er auf 15%. Nur 26% waren ein Jahr vor Beginn in Beschäftigung (inklusive geförderter Beschäftigung, Lehre und geringfügige Beschäftigung). Dieser Anteil stieg ein Jahr nach Ende auf 33%. 19% waren ein Jahr nach Ende in Qualifizierung.

Bei „Orientierungsmaßnahmen“ war der Anteil der Personen mit arbeitsmarktfernem Status ein Jahr vor der Maßnahme mit 37% am höchsten. Er sank ein Jahr nach Maßnahme auf 15%. Der Anteil der Personen in Beschäftigung (inklusive geförderter Beschäftigung, Lehre, geförderte Lehre und geringfügige Beschäftigung) stieg von 32% auf 43%, jener in Qualifizierung von 10% auf 13%.

Bei „Training“ lag der Anteil der erwerbsfernen Personen ein Jahr vor Maßnahmenbeginn bei 24%, 42% waren arbeitslos und 17% in nicht geförderter Beschäftigung (inklusive Lehre und geringfügige Beschäftigung). Ein Jahr nach Maßnahmenende lag der Anteil der erwerbsfernen Personen bei 19%, der Anteil der Arbeitslosen bei 39% und jener der nicht geförderten Beschäftigten bei 23%. Der Anteil der geförderten Beschäftigten lag bei 7% (davon 1% geförderte Lehre durch das AMS).

2.2.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Eppel et. al. (2022) untersuchen mit dieser umfangreichen Evaluierung die Effektivität und Effizienz der vom Arbeitsmarktservice gesetzten Qualifizierungsförderungen für arbeitslose Personen. Dabei wurden nicht nur Effektunterschiede zwischen zahlreichen Subgruppen von Arbeitslosen beleuchtet, sondern man unterscheidet vor allem auch stärker als bisher unterschiedliche Subtypen von Maßnahmen hinsichtlich Trägertyp, Inhalt, Abschlussart, Förderintensität und Zielgruppenorientierung. Die Ergebnisse illustrieren eindrücklich: Kurs ist nicht gleich Kurs. Die vom AMS eingesetzten Qualifizierungsförderungen sind äußerst heterogen zum einen in ihrer Ausgestaltung und zum anderen in ihrer Wirkung. Deshalb bleibt wertvolles Wissen über ihren Einsatz und ihre Wirkung verborgen, wenn beim Fördermonitoring nicht ausreichend differenziert wird. Die Studie zeigt Möglichkeiten auf, die Informationslage zu den umgesetzten Maßnahmen weiter zu verbessern.

Holl et al. (2013) untersuchten die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice. Mittels Verlaufsanalyse wurden Personen die im Jahr 1999 an einer längeren Schulung (182-365 Tage) teilnahmen von 2000- 2010 „statistisch“ begleitet und mit Kontrollgruppen verglichen, die an kürzeren Schulungen (28-112 Tage) oder keiner Schulung teilnahmen.

Personen mit langer Schulung hatten im ersten Jahr (1999) im Vergleich zu Personen mit kurzer Schulung zusätzliche 184 Schulungstage, waren 97 Tage länger arbeitslos, 55 Tage weniger vollversicherungspflichtig beschäftigt und verdienten in diesem Jahr rund € 2.000,- weniger. Dies wird aber innerhalb weniger Jahr aufgeholt: 2003 haben sie bereits mehr Beschäftigungstage als Personen mit kurzen Schulungen, das Einkommen wurde bereits 2001 wieder eingeholt. Der Bonus einer längeren gegenüber einer kürzeren Schulung war in jedem einzelnen Jahr bis zum Ende der statistischen Beobachtung (2010) wirksam.

Den zusätzlichen Schulungskosten für die öffentliche Hand stehen höhere Einsparungen gegenüber: weniger Arbeitslosigkeit und ein höheres Einkommen in den folgenden Jahren.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Dornmayr, H., Löffler, R., Putz, S. & Sturm, R. (2014): Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen. AMS report 101.

Enichlmair, C. & Heckl, E. (2014): Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen. Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland. AMS report 104.

Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoogl, L. (2022): Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich. WIFO.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

Holl, J., Kernbeiß, G., Städtnner, K. und Wagner-Pinter, M. (2013): Die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice. Sozialpolitische Studienreihe Band 14, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Ziegler, P. & Akbar, S. (2021): Gering Qualifizierte als Quelle zur unternehmensinternen Deckung des Fachkräftebedarfs – Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern. WIAB, Wien.

BGBI. I Nr. 108/2020, in Kraft getreten mit 1.10.2020; gültig bis 31.12.2023

BGBI. I Nr. 216/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022

BGBI. I 11/2023, in Kraft getreten mit 1.1.2023

BGBI. I 118/2023, in Kraft getreten mit 1.1.2024

AMS (2014): Vorstandsrichtlinie des AMS (BM 1), BGS/AMF/0722/9930/2014, gültig seit 1.9.2014

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9947/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9965/2014, gültig seit 24.3.2014

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9995/2015, gültig seit 6.7.2015

AMS (2016): Vorstandsrichtlinie des AMS (BM 1), BGS/AMF/0722/9934/2015, gültig seit 1.1.2016

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9919/2016, gültig seit 3.4.2017

AMS (2018): Vorstandsrichtlinie des AMS (BM1), BGS/AMF/0722/9995/2018, gültig seit 1.1.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9895/2017, gültig seit 3.4.2018

AMS (2018): Vorstandsrichtlinie des AMS (BM1), BGS/AMF/0722/9954/2018, gültig seit 15.10.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19.11.2018

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18.11.2019

AMS (2020): Vorstandsrichtlinie des AMS (BM1), BGS/AMF/0722/9943/2019, gültig seit 1.1.2020

AMS (2020): Vorstandsrichtlinie des AMS (BM1), BGS/AMF/0722/9960/2020, gültig seit 1.10.2020

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9935/2020, gültig seit 30.11.2020

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9936/2021, gültig seit 1.1.2022

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1.1.2023

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS (BM2), BGS/AMF/0722/9975/2023, gültig seit 1.7.2023

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9963/2023, gültig seit 1.1.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1.4.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9964/2024, gültig seit 1.1.2025

AMS (2025): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9990/2025, gültig seit 1.6.2025

2.3 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (QBN)

2.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Arbeitsmarktservice fördert mit der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) die Kosten für Weiterbildungen von gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmer:innen, um diese stärker in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen. Mit dieser Maßnahme sollen die Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit sowie Berufslaufbahn und Einkommenssituation dieser Personengruppe verbessert werden.

Mit Ende der ESF-Förderperiode 2007-2013 lief die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (QfB)“ aus. Mit der QBN bietet das AMS somit nur mehr ein rein nationales Förderinstrument an.

Folgende Personen sind förderbar, sofern die gewählte Ausbildung zu einem vom AMS vordefinierten arbeitsmarktpolitischen Ziel beiträgt:

- Arbeitnehmer:innen mit höchstens Pflichtschulabschluss,
- Arbeitnehmer:innen mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer Berufsbildenden mittleren Schule,
- Arbeitnehmer:innen mit höherer Ausbildung als Pflichtschulabschluss, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und
- freie Dienstnehmer:innen.

Mit der QBN kann die Teilnahme an arbeitsmarktbezogenen, überbetrieblich verwertbaren Kursen mit einer Dauer von mindestens 16 Stunden (inklusive Pausen) gefördert werden. Diese Mindeststundenanzahl muss in Präsenz oder nunmehr auch Live-Online erfolgen. Auch Mischformen, z.B. mit reinen Online-Kurs-Elementen, sind möglich. Dabei sind gemauso mindestens 16 Stunden in Präsenz oder Live-Online zu absolvieren.

Gesundheitsfördernde Qualifizierungen sind nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung förderbar. Die Auswahl des Kurses erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit der Arbeitnehmer:in³⁰.

Die Höhe der Förderung beträgt:

- 50% der Kurskosten;
- 50% der Personalkosten für die Teilnehmenden an Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit ab der 25. Kursstunde; bei Arbeitnehmer:innen mit höchstens Pflichtschulabschluss ab der 1. Kursstunde.
- Personalkosten für freie Dienstnehmer:innen, Personen in Bildungsteilzeit und Altersteilzeit werden vom AMS nicht übernommen.

Eine Förderung der Personalkosten ist nur für Präsenz- und Live-Online-Kursstunden möglich. Für Arbeitskräfte in Kurzarbeit ist die Personalkostenförderung nicht möglich.

Ausbildungsstunden im Rahmen einer praktischen Ausbildung sind nur förderbar, sofern sie in einer Aus- oder Weiterbildungseinrichtung stattfinden oder von dieser durchgeführt werden und getrennt von sonstigen betrieblichen Abläufen stattfinden.

³⁰ Nicht förderbar sind Teilnahmen an ordentlichen Studien und postgraduate Studien an Universitäten, die länger als 6 Monate dauern oder sich an Führungskräfte richten, Meetings, Tagungen mit reinem Informationscharakter; Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Qualifizierungen, etc.

Die Förderung darf pro Person und Begehren € 10.000,- nicht übersteigen.

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 34 AMSG und Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 bis 108 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AGVO.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Maßnahme sind in den jeweils gültigen Bundesrichtlinien des AMS (QBN), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9996/2022, gültig seit 13. Juni 2022, geregelt.

2.3.2 Reformen

2015 – Reform/1 (QBN)

Bundesrichtlinien GZ: BGS/AMF/0722/9946/2014, gültig seit 1. Jänner 2015

Nachdem die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“ ausgelaufen ist, wurden mit dieser Bundesrichtlinie die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ als rein nationales Förderinstrument festgesetzt.

2015 – Reform/2 (QBN)

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9987/2015, gültig seit 22. Juni 2015

Die wesentlichen Änderungen betreffen Anpassungen an die Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO) im Punkt 6.3.1 – Unternehmen in Schwierigkeiten. Im Zuge eines Prüfverfahrens zur Qualifizierungsförderung für Beschäftigte der Förderperiode 2007-2013 durch die EK betreffend AGVO-konforme Umsetzung wurde der Ausschluss von Unternehmen in Schwierigkeiten und Unternehmen, die einer Rückforderungsanweisung auf Grund eines Beschlusses der EK nicht nachgekommen sind, ausdrücklich eingefordert. Es geht im Wesentlichen um die Berücksichtigung der Verordnungsbestimmung zu Unternehmen in Schwierigkeiten, der Betrieben auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden kann.

Im Punkt 6.6.2. – Personalkosten wird klargestellt, dass eine Personalkostenförderung nur zulässig ist, wenn die Förderbarkeit der Kurskosten gegeben ist. Außerdem wird die Förderbarkeit von Personalkosten während Praktika geregelt, und zwar: „Ausbildungsstunden im Rahmen der praktischen Ausbildung sind nicht förderbar. Davon nicht berührt sind Ausbildungsstunden in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen oder solche, die sonstigen betrieblichen Abläufen stattfinden.“

2016 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9943/2016 gültig seit 14. November 2016

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie des AMS wurde die Verlängerung der Programmdauer bis Ende 2019 verankert. In den Punkten „6.6. Förderbare Kosten und Höhe der Förderung“ und „6.6.3. QBN-Programmdauer“ wurde festgeschrieben, dass die Qualifizierungen bis 31. Dezember 2018 beginnen und bis spätestens 31. Dezember 2019 beendet sein müssen.

Im „Punkt 6.4.1. Nicht förderbar“ wurde der Satz „z.B. auch nicht durch eine vereinbarte Unterstützung im Rahmen einer EURES-Grenzpartnerschaft“ gestrichen und im „Punkt 6.6.2.1. Berechnung“ wurde auf die alte QfB-Regelung zurückgegriffen: Die Berechnungsgrundlage für die Förderung von Personalkosten während der bezahlten Arbeitszeit ist das laufende monatliche Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen, Überstundenzuschläge, Zulagen, Spesen, Diäten u.ä.) zuzüglich einer Pauschale von 75,12% für Lohnnebenkosten.

Im „Punkt 7.4. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung“ wurde eine Ergänzung vorgenommen, und zwar: Bei Personalkostenförderung sind stichprobenartig und bei Auffälligkeiten betreffend die Kurszeiten (z.B. am Wochenende oder zu unüblichen Zeiten) die Angaben anhand von Arbeitszeitaufzeichnungen dahingehend zu überprüfen, ob der Kurs tatsächlich während der bezahlten Arbeitszeit stattgefunden hat.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9927/2017, gültig seit 27. November 2017

Es wurden folgende Änderungen bzw. Klarstellungen vorgenommen:

- Im Punkt 6.4. – Förderbare Qualifizierungen wurde verankert, dass „förderbare Qualifizierungen arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen sind, die mindestens 24 Maßnahmenstunden dauern und überbetrieblich verwertbar sind“.
- Im Punkt 6.4.1. – Nicht förderbar wurde auf Wunsch der Landesorganisationen der Ablehnungsgrund „Ausbildungen, die in keinem Zusammenhang mit dem aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz beim Förderungsnehmer stehen“, neu aufgenommen. Außerdem wurde aufgrund der neuen Bezeichnung der GSK-Richtlinie folgende Anpassung vorgenommen: Ausbildungen, die im Rahmen der „Beihilfe zur Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) förderbar sind“.
- Im Punkt 6.4.3. ist nun Vorgangsweise bezüglich der Kursbeschreibung und der arbeitsmarktpolitischen Ziele festgelegt.
- Im Punkt 6.6.2.1. wurde eine Umstellung der Berechnungsgrundlage für die Personalkosten aufgenommen. Die Berechnungsgrundlage für die Förderung der Personalkosten während der bezahlten Arbeitszeit ist die allgemeine monatliche Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung laufend zuzüglich einer Pauschale von 75,1% für Lohnnebenkosten. Bei AN, deren monatliche Beitragsgrundlage laufend über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt, wird die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage als Berechnungszeitraum herangezogen. Wenn der Förderungszeitraum Monate mit unterschiedlichen Beitragsgrundlagen umfasst, muss die niedrigste Beitragsgrundlage herangezogen werden.
- Ergänzend der Ziele für Arbeitnehmer:innen über 45 Jahre mit Pflichtschulabschluss und Frauen über 45 Jahre mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule wurden in den Punkten 6.2.1. und 6.2.2. Anpassungen bzw. redaktionelle Präzisierungen vorgenommen.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9957/2018, gültig seit 1. Jänner 2019

Aufgrund der insgesamt sehr positiven Evaluierungsergebnisse wurde die bisherige Befristung aufgehoben und der vormals Punkt 6.6.3. der Bundesrichtlinie ersatzlos gestrichen.

2020 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9995/2019, gültig seit 1. Februar 2020

- Im Punkt 6.2.4. wurde als Klarstellung bei den Angestellten das Wort „überlassene“ hinzugefügt, da auch für überlassene Angestellte von den gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern Beiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds zu entrichten sind und daher können diese nicht gefördert werden.
- Im Punkt 6.5.2. wurde bezüglich der Begehrenseinbringung eine Streichung des Textes bezüglich der Übermittlung per E-Mail ohne qualifizierte elektronische Signatur am Begehr gestrichen, da diese Regelung sich in der Vorstandsrichtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen (ALL)“ befindet.
- Die im Punkt 6.6.1 vorgenommene Änderung dient der Klarstellung, dass der Arbeitgeberanteil an den Kurskosten teilweise oder auch zur Gänze von einer überbetrieblichen Einrichtung, z.B. Interessengemeinschaft für eine bestimmte Branche – übernommen werden kann.
- Im Punkt 6.4. 1. wurde als nicht förderbar ergänzt: Qualifizierungen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen; betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungen hauptsächlich Mitarbeiter:innen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen.
- Die Erläuterungen 10.11 zu Punkt 6.4.1. wurden dementsprechend angepasst.

2020 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9999/2020, gültig seit 25. Jänner 2021

Mit der Änderung in der Bundesrichtlinie wurden Teilnahmen an ordentlichen Studien und postgraduale Studien an Universitäten einschließlich Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sowie an sonstigen von diesen Einrichtungen angebotenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die länger als sechs Monate bis zum Abschluss dauern oder sich an Führungskräfte richten, ausgeschlossen.

Diese Regelung wurde vorgenommen, um auch für „niederschwellige“ Qualifizierungsangebote universitärer Einrichtungen außerhalb von ordentlichen und postgradualen Studien und Lehrgängen eine Förderung zu ermöglichen. Durch die Begrenzung auf eine Dauer von maximal sechs Monaten soll das gewährleistet werden und durch den Ausschluss der Förderbarkeit von Führungskräften soll auch die arbeitsmarktpolitische Treffsicherheit und Wirksamkeit der Neuregelung erhöht werden.

2022 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9954/2021, gültig seit 24. Jänner 2022

Im Zuge der Corona-bedingten Bewegungseinschränkungen wurden viele Schulungen auf Online-Angebote umgestellt. Auch in Zukunft ist vermehrt mit derartigen Formaten zu rechnen und durch die Änderungen in der oben angeführten Bundesrichtlinie wird geregelt, unter welchen Bedingungen Live-Onlinekurse förderbar sind. Die Änderungen betreffen daher folgende Punkte der BRL:

- 6.4. – Förderbare Qualifizierungen
- Die Qualifizierung muss mindestens 16 Maßnahmenstunden dauern und kann in Form von Präsenz- oder Live-Online-Kursen erfolgen. Mischformen – auch mit reinen Online-Kurs-Elementen – sind zulässig.
- In den Erläuterungen zu Punkt 6.4. wurden Präzisierungen zu Präsenz- bzw. Live-Online-Kursen sowie zur Kombination von Präsenz- und Live-Online-Kursen vorgenommen.
- 6.4.1. – Nicht förderbar ist die Teilnahme an
 - Qualifizierungen, die als reine Online-Kurse zeit- und ortsunabhängig durchgeführt werden, auch wenn eine punktuelle Betreuung angeboten wird;
 - Qualifizierungen, die als Live-Online-Kurse durchgeführt werden, bei denen das AMS keine Live-Zugangsberechtigung zur Überprüfung der Teilnahme zur Verfügung gestellt wird.
- 6.5.3. – Präzisierung der Kursbeschreibung und arbeitsmarktpolitischen Zielen

Diese Präzisierung ist erforderlich, damit den AMS-Berater:innen eine Entscheidungsgrundlage vorliegt, ob es sich um einen förderbaren Kurs handelt.

- 6.6.1. Kurskosten
- Nicht förderbar sind sonstige Kosten wie Anschaffung von Lehrmitteln (z.B. Hardware und/oder Internetkosten für die Teilnahme an Online-Kursen).
- 6.6.2. Personalkosten
- Förderbar sind Personalkosten für Teilnehmer:innen an Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit für Vor-Ort-Präsenz und Live-Online-Kurse (gilt auch für Mischformen) in folgenden Fällen:
 - Für Teilnehmende mit einer höheren Ausbildung als Pflichtschulabschluss ab der 25. Maßnahmenstunde,

- Für Teilnehmende mit höchstens Pflichtschulabschluss bereits ab der ersten Maßnahmenstunde, vorausgesetzt die Mindestkursdauer von 16 Maßnahmenstunden ist gewährleistet.
- 7.3. Vor-Ort-Prüfung
- Die Landesorganisationen des AMS sind verpflichtet, stichprobenartig sowie anlassfallbezogen unangekündigt vor Ort oder bei Online-Qualifizierungen mittels Zuschaltung eine Überprüfung durchzuführen.
- 7.4. Anpassung der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.

2022 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9996/2022, gültig seit 13. Juni 2022

Mit Wirksamkeit der Bundesrichtlinie vom 24. Jänner 2022 wurde die Förderbarkeit von Online-Angeboten unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der QBN ermöglicht. Mit dieser Bundesrichtlinie wurden nunmehr die erforderlichen administrativen Anpassungen insbesondere im Zusammenhang mit der Förderung von Online-Kursen vorgenommen.

2.3.3 Monitoring

2.3.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die QBN wurde 2015 als Nachfolger der QfB als rein nationale Förderung gestartet. Bis zum Ausbruch der COVID-19 Pandemie 2020 war die Zahl der Geförderten kontinuierlich gestiegen und erreichte 2019 ihren Spitzenwert im Zeitraum 2017-2024. Nach einem Rückgang auf 9.218 Personen im Jahr 2020 hat die Zahl der geförderten Personen wieder zugenommen und erreichte 2024 mit 13.978 Personen ein Niveau, vergleichbar dem im Jahr 2023 (siehe Tabelle 13). Der Durchschnittsbestand an Förderfällen ist im Jahr 2024 gegenüber 2023 leicht auf 2.454 Personen gesunken. Die durchschnittliche Dauer der Maßnahme betrug im Jahr 2024 67 Tage, ein Tag weniger als 2023. Für diese Maßnahme wurden im Jahr 2024 € 8,9 Mio. an Budgetmitteln verausgabt (2023 waren es € 7,4 Mio.); die Pro-Kopf-Ausgaben erhöhten sich auf € 640,- im Jahr 2024.

Tabelle 13: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) – Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	4.267	3.878	3.099	2.544	2.228	2.748	2.579	2.454
Anzahl Personen b)	14.659	15.526	17.619	9.174	9.796	12.344	13.910	13.978
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	100	98	73	84	87	68	68	67
Budgetausgabe n in Tausend in Euro d)	7.307	7.626	8.290	5.428	5.447	5.864	7.426	8.947
Ausgaben pro Person in Euro e)	498	491	471	589	553	470	534	640

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Mehr als die Hälfte (52%, davon 66,8% Frauen) der geförderten Personen sind mittleren Alters (25 bis 49 Jahre). 50 Jahre oder älter sind 39,4% (davon 46,1% Frauen) und 8,6% sind unter 25 Jahren (davon 80,6% Frauen). Auffällig ist der unterschiedliche Frauen- bzw. Männeranteil der mit zunehmendem Alter sinkt bzw. steigt.

Nach Ausbildung differenziert änderte sich die Verteilung der Gruppen 2024 im Vergleich zum Jahr 2023 kaum. So hatten 2024 40,6% einen Lehrabschluss (davon 60,4% Frauen). Einen Pflichtschulabschluss hatten 25,8% (davon 44,3% Frauen). Eine mittlere Ausbildung hatten 2024 16% (davon 87,7% Frauen), eine höhere Ausbildung 9% (davon 55,9% Frauen)

und eine akademische Ausbildung 8,6% (davon 56,9% Frauen). In der Gruppe der Personen mit mittlerer Ausbildung ist der Frauenanteil mit 87,7% damit besonders hoch, während in der Gruppe der Personen mit Pflichtschulausbildung mit 55,7% Männer die Mehrheit stellen.

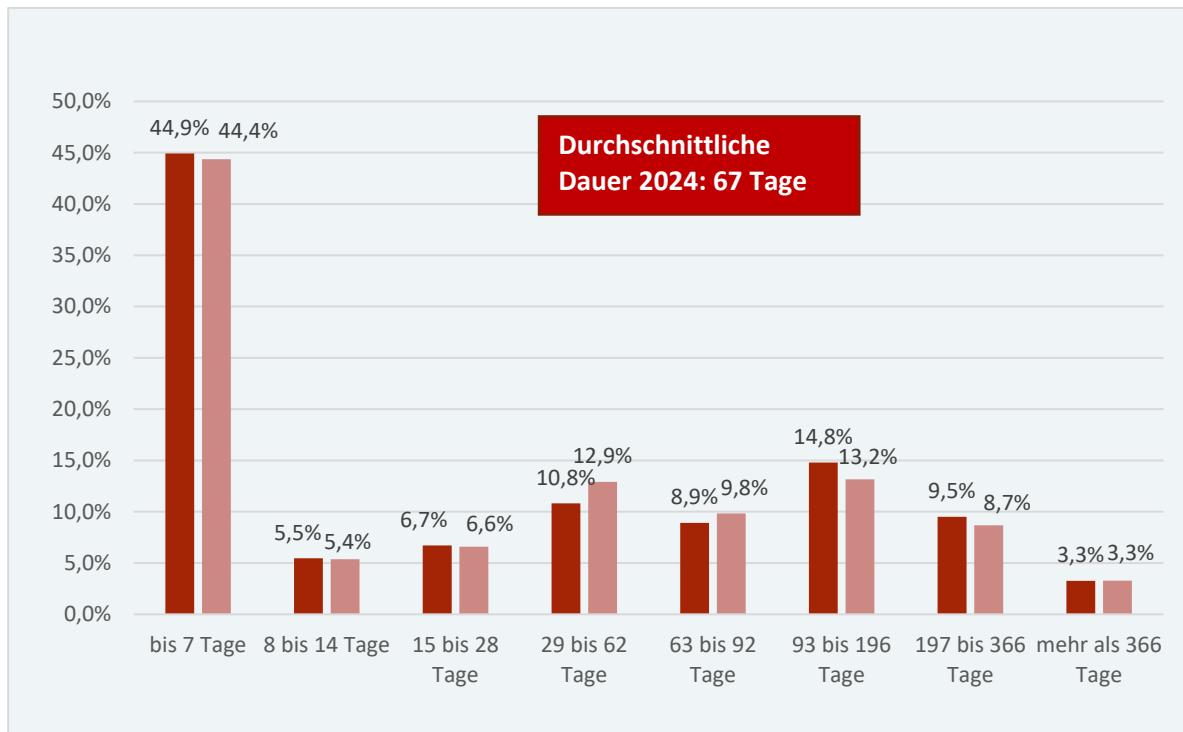
Im Jahr 2024 waren 28,5% (davon 54,9% Frauen) der geförderten Personen Ausländerinnen, bei den 71,5% Personen aus Österreich lag der Frauenanteil bei 61,8%. Einen Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation hatten 2023 34,7% der geförderten Personen.

Unter regionalen Gesichtspunkten konzentriert sich diese Maßnahme auf Ober- und Niederösterreich. 2024 waren 30,1% aller geförderten Personen in Oberösterreich und weitere 22,2% in Niederösterreich. Gefolgt werden diese Bundesländer von Wien (12,6%), der Steiermark (11,3%) und Tirol (7,4%). Die restlichen 16,4% entfielen auf Vorarlberg (6,3%), Kärnten (4,3%), Salzburg (3,3%) und das Burgenland (2,4%).

Diese Maßnahme fördert keine Menschen mit Behinderung, faktisch keine Langzeitbeschäftigte (2024 betrug deren Anteil 0,2%) und Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt (2024: 0,3%).

Der Schwerpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen lag auf Maßnahmen mit einer Dauer von unter einer Woche (bis 7 Tage), auf welche 2024 44,4% entfielen (siehe Abbildung 22). In Summe waren 56,3% aller Teilnehmenden in einer Maßnahme, die maximal ein Monat dauerte. Drei bis sechs Monate (93 bis 196 Tage) waren 13,2% der Personen und zwei Monate (29 bis 62 Tage) 12,9% der Teilnehmenden in dieser Maßnahme.

Abbildung 22: Verteilung der Teilnahmedauern bei QBN 2024



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

2.3.4 Evaluierung

Zusammenfassungen der Evaluierungen und Studien von 1994 bis 2013 sind in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“ unter folgendem Link zu finden: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Endel et al. (2023) haben im Auftrag des AMS ein Wirkungsmonitoring des Impulsprogrammes für die Jahre 2015 bis 2022 (Datenlieferung Mai 2023) durchgeführt. Der Schwerpunkt im Jahr 2023 lag in der Wirkungsanalyse einer spezifischen Population von Personen mit einem abgeschlossenen Qualifizierungsprozess innerhalb der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN). Der Endbericht gibt einen Überblick darüber, welcher Personenkreis im Rahmen der QBN seit 1. Jänner 2015 erreicht wurde und wie sich die Beschäftigungssituation für Personen mit einer abgeschlossenen Qualifizierung vor und nach der Förderung entwickelt hat.

Es wurde ein laufendes Monitoring im Hinblick auf die von der Förderung erfassten Personenkreise durchgeführt. Mit Stichtag Mai 2023 wurden Förderzusagen für 74.184

Beschäftigte erteilt: Jede fünfte Person (22%) gehört zur Zielgruppe „Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss“. Rund die Hälfte davon sind Männer (52%), nicht ganz die Hälfte Frauen (48%). Frauen mit „Lehr- oder BMS-Abschluss“ machen 44% des geförderten Personenkreises aus. Frauen und Männer älter als 45 Jahre sind mit 50% die größte der drei geförderten Zielgruppenkreise (davon 49% Frauen und 51% Männer). Hinweis: Die dritte Gruppe überschneidet sich mit der zweiten Gruppe, wodurch die Anteilwerte kumuliert 100% übersteigen.

Die Einkommensentwicklung im Vergleich zur Kontrollgruppe stellt sich folgendermaßen dar: Die geförderten Teilnehmenden erzielten im Schnitt um € 2.522,- pro Jahr mehr Einkommen im Vergleich zu der zu erwarteten Situation ohne Qualifizierungsmaßnahme (also im Vergleich zur Kontrollgruppe). Für „Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss“ beträgt der Effekt € +4.318,-; für „Frauen mit Lehr- oder BMS-Abschluss“ € +2.340,-; für „Frauen und Männer 45+ Jahre mit mehr als Pflichtschulabschluss“ € +1.925,-.

Eine nähere Analyse zeigt, dass diese Effekte auch auf das Stagnieren oder sogar den Rückgang der Jahreseinkommen in der Kontrollgruppe zurückzuführen sind. Das bestätigt die arbeitsmarktpolitische These, dass laufende Qualifikationsaktivitäten zur Sicherung der Erwerbseinkommen notwendig sind.

In einem weiteren Schritt wurde der Frage nachgegangen, ob diese Effekte auch ohne AMS-Förderprogramme erzielt worden wären (Stichwort: „Mitnahmeeffekt“). Zu diesem Zweck wurde auf eine Erhebung der Statistik Austria (CVTS6, Grundgesamtheit = 39.498 Betriebe, Stichprobe = 5.006 Betriebe) zurückgegriffen. Aus einem Vergleich der Betriebsstrukturen der geförderten Betriebe mit jenen der Erhebung der Statistik Austria lässt sich ein Korridor für die Größe des Mitnahmeeffekts bzw. der Impulsquote bestimmen. Der Mitnahmeeffekt liegt bei den 55.548 in die Analyse einbezogenen Personen in einem Korridor zwischen 21,9% und 33,6%. Oder anders ausgedrückt: Zwischen 78,1% und 66,4% der sich qualifizierenden Personen hätten diese Möglichkeit ohne die Förderung nicht wahrnehmen können.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Dornmayr, H., Löffler, R., Putz, S. & Sturm, R. (2014): Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen. AMS report 101.

Endel, F., Gamper, J., Kernbeiß, G. & Schwingsmehl, M. (2023): Qualifizierungsförderung für Beschäftigte: Laufendes Monitoring und Wirkungsanalyse (=Jahresbericht 2023 des Projekts „Wirkungsmonitoring Impulsprogramm“, Band I). AMS, Juni 2023.

Kripgans, N., & Ainz, G. (2014): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“. Österreichisches Institut für Raumplanung – BBJ Consult – Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Ziegler, P. & Akbar, S. (2021): Gering Qualifizierte als Quelle zur unternehmensinternen Deckung des Fachkräftebedarfs – Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern. WIAB, Wien.

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9946/2014, gültig seit 1.1.2015

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9987/2015, gültig seit 22.6.2015

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2016, gültig seit 14.11.2016

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9927/2017, gültig seit 27.11.2017

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9957/2018, gültig seit 1.1.2019

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9995/2019, gültig seit 1.2.2020

AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9999/2019, gültig seit 25.1.2021

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9954/2021, gültig seit 24.1.2022

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9996/2022, gültig seit 13.6.2022

2.4 Impulsberatung für Betriebe (IBB)

2.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die IBB wird rein aus nationalen Mitteln finanziert und ist ein kostenfreies Beratungsangebot des AMS, das Betriebe (Kleinst- und Kleinbetriebe bis zehn Beschäftigte, KMU mit zehn bis 50 Beschäftigten bzw. mit 50 bis 250 Beschäftigten und Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten) bei der Bearbeitung von Organisationsentwicklungsfragen zu folgenden Themen unterstützt. Die Beratung wird im Auftrag des AMS von einem beauftragten Beratungsunternehmen durchgeführt.

In Übereinstimmung mit den Erfordernissen des (regionalen) Arbeitsmarktes und abgestimmt auf die Interessen der Unternehmen und der Mitarbeitenden werden Beratungsleistungen zu folgenden Themen angeboten:

- Arbeitsplatzsicherung bei Kapazitätsschwankungen,
- Betriebliche Weiterbildung,
- Alter(n)gerechtes Arbeiten, um innerbetriebliche Mitarbeiter:innenpotentiale der älteren Belegschaft erhalten zu können, zu fördern und Anreize zu schaffen, dass diese länger im Betrieb bleiben,
- Chancengleichheit, insbesondere für Frauen,
- Personal halten und gewinnen,
- Gestaltung betrieblicher Vielfalt/Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen,
- Förderung des ökologischen Strukturwandels durch Qualifizierung der Mitarbeiter:innen (insbesondere in green skills) und durch Bedarfserhebung neuer Kompetenzanforderungen, Begleitung und Bewältigung des ökologischen Strukturwandels auf betrieblicher Ebene, etc.

Die Beratung erfolgt in mehreren Phasen:

- Impuls-Erstgespräch
- Impuls-Check
- Impuls-Themenberatung
- Impuls-Follow-Up

Je nach Betriebsgröße und gewählter Themenstellung beträgt die Dauer der Beratung maximal 11 Beratungstage. Die Beratungskosten werden zur Gänze vom AMS übernommen und diese stellt eine Förderung im Sinne des europäischen Wettbewerbsrechts dar (De-minimis-Beihilfe).

Die gesetzlichen Grundlagen bilden der § 32 (3) Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und die Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 der Kommission vom 18. Dezember 2013 über die Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf De-minimis-Beihilfen.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den derzeit gültigen Bundesrichtlinien des AMS (IBB), aktuelle Bundesrichtline, BGS/AMF/0702/9962/2023 gültig seit 1. Jänner 2024, geregelt.

2.4.2 Reformen

2015 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9920/2014 gültig seit 1. Jänner 2015

Die IBB als Nachfolgeinstrument für betriebliche Beratungsleistungen wurde vom Verwaltungsrat des AMS im November 2014 beschlossen. In dieser ersten Richtlinie der IBB sind die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS festgeschrieben.

2015 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9950/2014 gültig seit 16. November 2015

Im Punkt 7.3. wurde die Teilnahmefriedenheit neu aufgenommen. Damit wird die Bewertung der Beratungsleistungen durch die Betriebe ermittelt. Unter Punkt 9 der BRL wurde der Qualitätssicherungstermin mit 30. Juni 2016 festgelegt.

2016 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9949/2016 vom 13. Oktober 2016

- Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:
- Unter „Punkt 6.2. Zielgruppenbetriebe der Impulsberatung“ wurden die nicht förderbaren Arbeitgeber:innen aufgenommen. Nicht förderbar sind der Bund, die Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts.
- Unter „Punkt 6.3.2. Unternehmensberatung“ wurde aufgenommen, dass je Rechtsperson nur eine Beratung möglich ist. Wenn ein Unternehmen mit mehreren Standorten eine Beratung in einem anderen Bundesland als in jenem der Zentrale möchte, hat der IBB-Beauftragte der Landesorganisation, den IBB-Beauftragten der betroffenen Landesorganisation, in der der Unternehmenssitz ist, zu informieren und sich abzustimmen. So wird vermieden, dass zeitverschoben IBB-Leistungen an zwei Standorten erbracht werden.
- Unter Punkt „6.6. Beauftragung eines Beratungsunternehmens“ wurde festgelegt, dass im Rahmen der Beauftragung sicher zu stellen ist, dass die IBB-Erstgespräche bis 31. Dezember 2018 durchgeführt werden müssen.

2019 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9956/2018, gültig seit 1. Jänner 2019

Aufgrund der insgesamt positiven Evaluierungsergebnisse wurde die Befristung der IBB-Erstgespräche (im Punkt 6.6. der Richtlinie) ersatzlos gestrichen. Die budgetären Mittel für das Impulsprogramm sind jedoch mit insgesamt € 18 Mio. für das Jahr 2019 gedeckelt.

2019 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9986/2019, gültig seit 15. Mai 2019

Die wesentlichen Ergänzungen/Änderungen in der Bundesrichtlinie betreffen folgende Punkte:

- **6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung:**
 - Personal zu halten und zu gewinnen;
 - Neukunden für das AMS zu gewinnen und die Kundenbindung zu verbessern;
 - die Inanspruchnahme von Dienstleistungen des AMS und die Schaltung freier Stellen zu erhöhen (insbesondere die Einstellung von AMS-Kund:innen).
- **6.3.1. Unternehmenszugang:** Analyse potenzieller Zielgruppenbetriebe in Bezug auf ihr personalwirtschaftliches Verhalten und die Inanspruchnahme von AMS-Dienstleistungen.
- **6.3.2.3. Impuls-Themenberatung:** Personal zu halten und zu gewinnen. Bei jedem der oben angeführten Beratungsthemen sind – bei Bedarf und im Kontext der betrieblichen Fragestellungen – Beratungen bezüglich der Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen, der überregionalen Personalrekrutierung und der Kompetenzorientierung anzubieten.
- **6.3.3. Durchführung von AMS-Kund:innen-Veranstaltungen:** Zu Themen des Beratungsprogrammes insbesondere unter regionalen Gesichtspunkten können Unterstützungsleistungen (Organisation, fachlicher Input) für die Durchführung von AMS-Kund:innen-Veranstaltungen bereitgestellt werden (Vernetzungsveranstaltungen, Impulsvorläufe, Impulswerkstätten). Sie können der Vernetzung mit Unternehmens-Kund:innen, der Information über und der Bereitstellung von AMS-Angeboten und insgesamt der Kund:innenbindung dienen. Thematische Spezifizierungen:
 - Personal halten und gewinnen

- Digitalisierung als personalwirtschaftliche Herausforderung
- Vernetzung von Betrieben
- Bearbeitung regionaler arbeitsmarktpolitischer Aspekte.
- **6.4.1. Begleitendes Fall-Monitoring:** Abgeschlossene Beratungen werden einem internen Monitoring unterzogen. Dabei werden Nutzen und Zielerreichung, eingesetzte Methoden und Tools, die Zusammenarbeit und Schnittstellen der verschiedenen Akteur:innen, Gründe für den Abschluss/Abbruch der Beratung sowie aktuell auftretende spezifische Fragen und Themenstellungen der Programmumsetzung erhoben, dokumentiert und ausgewertet. Zusätzlich umfasst das Fall-Monitoring am Ende jedes Impuls-Checks sowie nach Abschluss der Themenberatung auch eine strukturierte Erfassung und Auswertung möglicher SFU-Angebote für beratene Unternehmen. Das begleitende Fall-Monitoring wird vom Auftragnehmer durchgeführt.
- **6.5. Spezifizierung der Beratungsthemen:** Ergänzung bezüglich der Berücksichtigung der Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen.
- **6.5.4. Sicherung von Arbeitsplätzen:** Möglicher Einsatz von AMS-Instrumenten: Ergänzung FKS,
- **6.6. Dauer und Umfang der Impulsberatung für Betriebe:**
 - Drei Leistungstage für die Durchführung des Impuls-Checks
 - Sieben Leistungstage für die Durchführung der Impuls-Themenberatung
 - Max. drei Leistungstage für die Durchführung des Impuls-Follow-Up
 - Ein Leistungstag für Impulsvorträge
 - Maximal vier Leistungstage für Vernetzungsveranstaltungen und Impulswerkstätten.

2021 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9955/2021, gültig seit 6. Dezember 2021

Es wurden Änderungen/Anpassungen in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Verlagerung der Kapitel „Beauftragung“ und „Monitoring“ in den Abschnitt „Verfahrensnormen“ (Punkte 7.1 und 7.2.).
- Zwei Mal jährlich Durchführung von Landessteuergruppen (Punkt 7.1.).
- Ergänzung des Fall-Monitorings um den neuen Fall Monitoring-Baustein „Gründe für EG-Abschluss“ und die Auswertung „Beratung virtuell oder in Präsenz“ (Punkt 7.2.1.).
- TAS-Buchungen nach dem EG (Punkt 7.4.2.).

- Darstellung der Anpassung zur IBB on-demand in den Erläuterungen (zu Punkt 6.3. siehe Punkt 10).

2024 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9962/2023, gültig seit 1. Jänner 2024

Einige Punkte der Bundesrichtlinie wurden entsprechend ergänzt bzw. geändert.

- Punkt 6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung:
 - Die interbetrieblichen Mitarbeiter:innenpotentiale der älteren Belegschaft erhalten, fördern und Anreize schaffen, dass sie länger im Betrieb bleiben (Anpassung auch im Punkt 6.4.2. Alter(n)gerechtes Arbeiten).
 - Chancengleichheit, insbesondere für Frauen (Anpassung auch im Punkt 6.4.3.).
 - Förderung des ökologischen Strukturwandels.
- Punkt 6.3.1. Unternehmenszugang: Hier wurde die Fußnote „Neuaufnahme von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss“ gestrichen.
- Punkt 6.3.2.1. Erstgespräch: Löschung der genauen Angabe der Höchstgrenze aufgrund der Änderung der De-Minimis-Regelung Anfang 2024.
- Punkt 6.3.2.3. Impuls-Themenberatung: Änderung der Chancengleichheit, insbesondere für Frauen (statt Frauen und Männern) und Aufnahme von Förderung des ökologischen Strukturwandels.
- Punkte 6.4.1. Betriebliche Weiterbildung, 6.4.2. Alter(n)gerechtes Arbeiten und 6.4.4. Sicherung von Arbeitsplätzen bei Kapazitätsschwankungen sowie 6.4.7. Förderung des ökologischen Strukturwandels: Streichung der Bildungskarenz als Förderangebot.
- Punkt 6.4.7. Förderung des ökologischen Strukturwandels:
 - Qualifizierungen für Mitarbeiter:innen in diesem Bereich sollen angeboten werden. Bedarfserhebung neuer Kompetenzanforderungen (insbesondere Green Skills) sollen durchgeführt werden. Weiters: Planung und Durchführung von der Qualifizierung; Installierung und Qualifizierung von Nachhaltigkeitsbeauftragten; Employer-Branding hinsichtlich „Green Awareness“.
 - Begleitung und Bewältigung des ökologischen Strukturwandels auf betrieblicher Ebene: Basissensibilisierung; Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung an ökologisch nachhaltige Transformation.

Folgende Punkte wurden geändert:

- Gesetzliche Grundlage: Bezug der Richtlinie auf die neue De-Minimis-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2923/2831) angepasst.
- Punkt 6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen: Es sollen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, durch Weiter- und Ausbildung der Belegschaft in nachhaltigkeitsrelevanten Fertigkeiten (Green und digital Skills) unterstützt werden.
- 7.2.2. Wirkungs-Monitoring: So ist rechtzeitig vor der Entscheidung über das Ziehen einer Verlängerungsoption ein Wirkungs-Monitoring durchzuführen. Es soll die einzelnen Beratungsthemen enthalten und wird von einem vom AMS beauftragten Forschungsinstitut durchgeführt.

2.4.3 Evaluierung

Endel et.al (2023) haben im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich ein Wirkungsmonitoring des Impulsprogrammes für die Jahre 2015 bis 2023 durchgeführt. Der Schwerpunkt im Berichtsjahr 2023 liegt auf einer Resonanzanalyse. Diese untersucht, in welchem Ausmaß sich die Betriebe schon während des Beratungsprozesses „resonant“ gegenüber den Zielsetzungen der Impulsberatung für Betriebe (IBB) gezeigt haben, und zwar im Vergleich zu einer entsprechenden Kontrollgruppe. Dies lässt sich allerdings nur für jene Betriebe sinnvollerweise durchführen, die bis Ende des Jahres 2022 eine weitergehende Stufe des Beratungsprozesses (Impuls-Themenberatung) erreicht haben. Parallel zum Schwerpunktthema bietet der Bericht auch Monitoringinformationen. Dazu gehören Befunde zur Zahl und Verteilung von Erstgesprächen (seit Beginn der IBB bis Mai 2023), zu den Übergangsquoten, zum Impuls-Check und zur Impulsberatung. Besondere Aufmerksamkeit wurde auf gegebenenfalls auffällige Kontraste in den Verteilungen zwischen Bundesländern und Betriebstypen gelegt.

Bis Mai 2023 (Stichtag der Datenlieferung 30. April 2023) sind mit 7.082 Unternehmen/Betrieben einschlägige Erstgespräche geführt worden. (Das Beratungsangebot ist als betriebsorientierte Förderung im Jahr 2015 aufgenommen worden.) Rund vier von zehn Betrieben nehmen im Rahmen des Erstgesprächs das Angebot zu einem sogenannten „Impulscheck“ an; acht von zehn Betrieben gehen den Schritt zu einer weiterführenden „Themen-

beratung“ weiter; das betrifft insgesamt 2.539 Betriebe. Knapp die Hälfte (48%) dieser Betriebe rücken die „betriebliche Weiterbildung“ in den Vordergrund. Rund 17% der Betriebe (insbesondere größere Betriebe mit gleichbleibenden Beschäftigungsständen) signalisieren ihr Interesse an einer alter(n)sgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Rund zwei von zehn Betrieben geht es auch um Vorgangsweisen, die darauf abzielen, Auslastungsschwankungen auch ohne Veränderung der Zahl der Arbeitsplätze zu bewältigen.

Es wurde untersucht, ob das Beratungsangebot seinen Zweck erfüllt: Dies erfolgt einerseits durch ein laufendes Monitoring der Betriebe (Branche, Größe, Beschäftigungsstruktur, Kontakt zum AMS), die von dem Beratungsangebot erreicht werden. Andererseits werden wiederkehrend kontrollgruppenbasierte Analysen des Effektes einer Beratung durchgeführt. Zu diesem Zweck werden die Veränderungen der personalwirtschaftlichen Verhaltensweisen und der Kontakte zum AMS erfasst. In einem zweiten Schritt werden die Anteile der Betriebe mit arbeitsmarktpolitisch „zielkonformer“ Entwicklung für den Kreis der beratenen Betriebe und für ihre Kontrollgruppe bestimmt. Liegt der Anteil unter den beratenen Betrieben höher als in ihrer Kontrollgruppe, dann ist von einem „effektiven“ Impuls auszugehen. Die jährlich durchgeführten kontroll-gruppenbasierten Analysen zeigen wiederkehrend, dass von der Beratung ein solcher effektiver Impuls ausgeht.

Es zeigen sich zwischen den Bundesländern deutliche Unterschiede, sowohl im Hinblick auf den Kreis der das Angebot annehmenden Betriebe (Stichwort: „Monitoring“) als auch auf das Ausmaß der Effektivität des Impulses. Diese Unterschiede sind auf zwei Faktoren zurückzuführen und zwar, die bundeslandspezifische Zusammensetzung der Betriebstypen der Unternehmenslandschaft und die von den „Service für Unternehmen“-Teams der Bundesländer gewählte Schwerpunktsetzung im Marketing des Beratungsangebotes.

Literatur

Endel, F., Gamper, J., Kernbeiß, G. & Schwingsmehl, M. (2023): Impulsberatung für Betriebe: Monitoring und Resonanzanalyse (=Jahresbericht 2023 des Projekts „Wirkungsmonitoring Impulsprogramm“, Band II). AMS, Juni 2023.

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9920/2014, gültig seit 1.1.2015
AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9950/2015, gültig seit 16.11.2015
AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9956/2018, gültig seit 1.1.2019
AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9986/2018, gültig seit 15.5.2019
AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9955/2021, gültig seit 6.12.2021

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9962/2023, gültig seit 1.1.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9980/2024, gültig seit 1.12.2024

2.5 Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV)

2.5.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Ein Impuls-Qualifizierungsbund (IQV) ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe, um gemeinsam maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten zu planen und durchzuführen. Darüber hinaus kann der Verbund auch als Plattform für Informationsaustausch und gemeinsame Entwicklungsvorhaben fungieren, sowie als arbeitsmarktpolitisches Zusatzangebot für regionale Wirtschaftsgemeinschaften, Betriebsansiedlungs- und Gewerbegebiete oder Gründerzentren.

Die IQV-Beratung wird vom AMS extern beauftragt und unterstützt die Verbundbetriebe

- beim Aufbau und laufenden Betrieb des Verbundes,
- bei der Erstellung der Verbundstatuten, um die Ziele des IQV, die Zuständigkeiten der IQV-Mitgliedergruppe sowie die Leistungen der IQV-Beratung zu regeln,
- erhebt die Bildungsbedarfe und erstellt Bildungspläne der Verbundbetriebe,
- berät sie bei der Erarbeitung von Personalentwicklungs-Programmen,
- recherchiert und organisiert Verbund-Schulungen,
- unterstützt bei der Antragstellung, Abwicklung und Abrechnung der Qualifizierungsförderung des AMS für die geförderten Mitarbeiter:innengruppen und
- unterstützt bei der Erstellung und Organisation des Plattform-Programms.

Die IQV-Beratung wird österreichweit angeboten und die maximale Dauer beträgt je beteiligtem Unternehmen zehn Tage. Die Kosten für die IQV-Unterstützungsleistung werden zur Gänze vom AMS getragen. Bei einem Zusammenschluss von mindestens drei Betrieben müssen 50% der beteiligten Betriebe Klein- oder Mittelunternehmen sein.

Das gegenständliche Instrument ist Teil des „Betrieblichen Impulsprogramms 2015-2017“ und wird aus nationalen Mitteln finanziert.

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 32 (3) Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und die Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 der Kommission vom 18. Dezember 2013 über die

Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf De-minimis-Beihilfen.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den Bundesrichtlinien des AMS (IQV), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9955/2018, gültig seit 1. Jänner 2019, geregelt.

2.5.2 Reformen

2015 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9920/2014, gültig seit 1. Jänner 2015

Die IQV als Nachfolgeinstrument für die Unterstützung von Qualifizierungsverbünden wurde vom Verwaltungsrat des AMS im November 2014 beschlossen. In dieser ersten Richtlinie der IQV sind die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS festgeschrieben.

2015 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9949/2015, gültig seit 16. November 2015

Es wurde eine Anpassung/Erweiterung im Punkt 7.2.1. EDV-Erfassung im Beihilfendatumsystem Trägerförderungen vorgenommen. Im Punkt 7.3. wurde die Teilnahmezufriedenheit neu aufgenommen und im Punkt 9 wurde der Qualitätssicherungstermin mit 30. September 2016 festgelegt.

2016 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9935/2016 vom 15. November 2016

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurde unter „Punkt 6.6. Beauftragungen von IQV-Unterstützungsleistungen“ festgelegt, dass im Rahmen der Beauftragung sicherzustellen ist, dass die angebotene IQV-Unterstützungsleistung bis 31. Dezember 2018 begonnen und bis 31. Dezember 2019 abgeschlossen sein muss.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9955/2018, gültig seit 1. Jänner 2019

Aufgrund der positiven Erfahrungsergebnisse wurde die Befristung der IQV-Unterstützungsleistungen (im Punkt 6.6. der Richtlinie) ersatzlos gestrichen. Die budgetären Mittel für das Impulsprogramm sind jedoch mit insgesamt € 18 Mio. für das Jahr 2019 gedeckelt.

2024 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9981/2024, gültig seit 1. Dezember 2024

Die der Bundesrichtlinie zugrundeliegende gesetzliche Grundlage (Punkt 4) wurde angepasst, da die De-minimis-Verordnung“ (Verordnung (EU) Nr. 2023/2831) 2023 novelliert wurde. Es wurden auch die Voraussetzungen des Impuls-Qualifizierungsverbundes (Punkt 6.2) sowie dessen Erläuterungen ergänzt. Dies umfasst den Verweis auf die jeweils gültige KMU-Definition der Europäischen Kommission, dass die Eigenerklärung von den Unternehmen vorzulegen, bei Zweifeln der Nachweis eines Wirtschaftstreuhänders vorzulegen ist und dass dieser entfallen kann, wenn der 50%ige KMU-Anteil bereits sichergestellt ist. Des Weiteren wurde der Rhythmus des Wirkungs-Monitorings (Punkt 6.3.3.2) von einem jährlichen in einen dreijährigen gestreckt.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013 zu finden.

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9920/2014, gültig seit 1.1.2015

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9949/2015, gültig seit 16.11.2015

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9935/2016, gültig seit 15.11.2016

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9955/2018, gültig seit 1.1.2019

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9981/2024, gültig seit 1.12.2024

2.6 Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)

2.6.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Mit dieser Beihilfe werden die Kosten der Ausbildungen von Arbeitnehmer:innen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Elementarpädagogik und Asyl- und Flüchtlingsbetreuung gefördert, um durch Höherqualifizierung von Beschäftigten den Fachkräftebedarf zu reduzieren und die Weiterbildungsaktivitäten der Arbeitgeber:innen zu erhöhen.

Förderbar sind alle vollversicherten oder karenzierten Arbeitnehmer:innen³¹, die an bestimmten Ausbildungen und Höherqualifizierungen – wie in den nachstehenden Auflistungen angegeben – teilnehmen.³² Förderbar sind auch freie Dienstnehmer:innen.

Die Höhe der Förderung beträgt 75% der anerkennbaren Kurskosten. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert. Für die Abrechnung muss ein Nachweis des Ausbildungsinstituts vorgelegt werden.

Zusätzlich zur Kurskostenförderung oder unter bestimmten Umständen (kein Schulgeld, Kurskostenförderung durch das Bundesland) können auch 75% der anerkennbaren Personalkosten für Ausbildungszeiten während der bezahlten Arbeitszeit gefördert werden. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert.

Für Personen in Bildungsteilzeit und in Altersteilzeit sind Personalkosten nicht förderbar.

Eine gleichzeitige Förderung einer karenzierten Person mit dem Pflegestipendium und des Unternehmens mit einer GSK in Bezug auf die Kurskosten (jedoch nicht der Personalkosten) ist nun möglich.

³¹ Bezieher:innen von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld, Altersteilzeitgeld und Fachkräftestipendium nur in Bezug auf Kurskosten.

³² Nicht förderbar sind Arbeitnehmer:innen in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis und überlassene Arbeiter:innen sowie überlassene Angestellte von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung, für die der Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine Förderung der Weiterbildung vorsieht.

Gefördert werden kann die Teilnahme an folgenden Ausbildungen bzw. Höherqualifizierungen:

- Pflege-Assistenz nach § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
- Pflege-Fachassistenz nach § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz und gemäß § 3 Abs. 5 Pflegeassistentzberufe-Ausbildungsverordnung
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Altenarbeit
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Altenarbeit
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Arbeit
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Arbeit
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Begleitung
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Begleitung
- Elementar-Pädagogik
- Sonderkindergarten-Pädagogik
- Hort-Pädagogik
- Asyl- und Migrations-Begleitung
- Von der Pflege-Assistenz zur Pflege-Fachassistenz
- Von der Pflege-Assistenz zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege nach § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
- Von der Pflege-Fachassistenz zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege

Unter folgendem Link auf der [Homepage des AMS](#) können alle Informationen des AMS zu dieser Maßnahme abgerufen werden.

Die Rahmenbedingungen sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (GSK), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9996/2024, gültig seit 1. April 2024, festgeschrieben.

2.6.2 Reformen

2014 – 1. Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013 gültig seit 1. Jänner 2014

Aufgrund des mittel- bis langfristig steigenden Bedarfs an Pflege- und Gesundheitsfachkräften und Kindergartenpädagog:innen, dient die Bundesrichtlinie des AMS der Umsetzung der

Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gem. § 59 (2) AMSG. Damit wurden die Rahmenbedingungen zur Förderung bestimmter Ausbildungen im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe sowie der Kindergartenpädagogik, die der berufsbegleitenden Höherqualifizierung von Arbeitnehmer:innen dienen sollen, geschaffen.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9920/2016 gültig seit 1. Februar 2017

Aufgrund der Novellierung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes wurden Anpassungen in der gegenständlichen Bundesrichtlinie des AMS vorgenommen:

- Die Ausbildung von der Pflegeassistent:in oder Pflegefachassistent:in zur Diplomierten Krankenpfleger:in oder zur Diplomierten psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpfleger:in ist nur bis 31. Dezember 2017 möglich. Seit 1. Jänner 2018 ist der Beginn der speziellen Grundausbildung in der Kinder- und Jugendlichen- bzw. psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpflege nur mehr für Personen mit einem Diplom in der (allgemeinen) Gesundheits- und Krankenpflege möglich.
- Um den Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften im Bereich Asyl- und Flüchtlingsbetreuung zu begegnen, wurde die Ausbildung zur Asyl- und Migrationsbegleiter:in in die Liste der förderbaren Ausbildungen aufgenommen. Der zwei-semestrig Leihgang wird auf Initiative des Bundesministeriums für Inneres von der Universität Klagenfurt unter Mitwirkung des Bundesinstituts für Sozialpädagogik konzipiert. Die Umsetzung erfolgt berufsbegleitend und setzt keine Matura voraus. Der Teilnahmebeginn ist vorerst mit 31. Dezember 2018 befristet, da es ein Pilotprojekt ist. Der Lehrgang soll in Wien und Klagenfurt mit je 25 Teilnehmer:innen starten.

2018 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9979/2018, gültig seit 9. Juli 2018

Die wesentlichen Änderungen betreffen:

- **Punkt 6.2.1. der BRL – Nicht förderbar sind:** Hier war eine Ergänzung erforderlich, da nun auch für überlassene Angestellte Beiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds von den gewerblichen Arbeitskräfteüberlassen zu entrichten sind.

- **Punkt 6.4. der BRL – Förderbare Ausbildungen:** Diese Änderungen waren erforderlich, da die Ausbildungen von Pflegeassistent:in (bisher Pflegehelfer:in) und von Pflegefachassistent:in zur Diplomierten Kinderkrankenpfleger:in und zur Diplomierten psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpfleger:in gem. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG)-Novelle nur bis 31. Dezember 2017 möglich waren.
- **6.6.2. der BRL – Personalkosten der Teilnehmer:innen:** Es wurde eine Umstellung der Berechnungsgrundlage für die Personalkosten vorgenommen.
- **Erläuterungen 10.13 zu Punkt 6.6.1. der BRL – Kurskosten:** Es wurde klargestellt, dass – im Falle der rechtmäßigen Rückforderung von Kurskosten durch die Arbeitgeber:in – nach Beendigung des Dienstverhältnisses von der Arbeitnehmer:in maximal der nicht geförderte Anteil rückgefordert werden darf. Dies muss auch in die Verpflichtungserklärung des Begehrens aufgenommen werden.

2020 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 1. Jänner 2020

Im Punkt 6.4. (Förderbare Ausbildungen) wurden folgende Änderungen durchgeführt:

- Da die Ausbildung zur Asyl- und Migrationsbegleitung eine Befristung beinhaltet und mit April 2020 ein neuerlicher Universitätslehrgang startet, wird durch die Aufhebung der Befristung auch die Teilnahme an künftigen Lehrgängen ermöglicht. Unter anderem wäre die Teilnahme von Beschäftigten der derzeit im Aufbau befindlichen „Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen GmbH“ förderbar.
- Die Ausbildung von der Pflege-Assistenz zur Pflege-Fachassistentin wurde um die gesetzliche Grundlage (gem. § 3 Abs. 5 Pflegeassistentenzberufe-Ausbildungs-VO) ergänzt.

2023 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

- Aufgrund der Umsetzung der Pflegereform insbesondere des „Pakets Pflegestipendium“ wurde die Bundesrichtlinie entsprechend der Förderhöhe angepasst. Wobei die Anhebung des Fördersatzes nicht nur Pflegeausbildungen betrifft, sondern alle von der gegenständlichen Richtlinie umfassten Ausbildungen.

Die wesentlichen Änderungen sind:

- Die Höhe der Förderung beträgt 75% der anerkennbaren
- Kurskosten. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert. Für die Abrechnung muss ein Nachweis des Ausbildungsinstituts vorgelegt werden (Punkt 6.6.1. der Bundesrichtlinie).
- Zusätzlich zur Kurskostenförderung oder unter bestimmten Umständen (kein Schulgeld, Kurskostenförderung durch das Bundesland) können auch 75% der anerkennbaren Personalkosten für Ausbildungszeiten während der bezahlten Arbeitszeit gefördert werden. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert (Punkt 6.6.2. der Bundesrichtlinie).
- Die Ausfinanzierung in Höhe von 25% der Gesamtkosten muss vom Fördererwerbenden nachgewiesen werden. Zuwendungen anderer Stellen aus öffentlichen Mitteln müssen dem AMS im Rahmen der Abrechnung bekannt gegeben werden (Punkt 6.6.3. der Bundesrichtlinie).
- Die Begehrenseinbringung muss im Original erfolgen (Punkt 6.5.1. der Bundesrichtlinie).

2023 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9959/2023, gültig seit 15. November 2023

Da der geförderte Universitätslehrgang „Asyl- und Migrationsberatung“ nicht mehr angeboten wird und die letzten Förderungen im Rahmen dieser Beihilfe 2019 erfolgten, wurde der Punkt 6.3. der Bundesrichtlinie dahingehend geändert, dass nunmehr Ausbildungen zur Asyl- und Migrationsbegleiter:in im Rahmen des Universitätslehrgangs „Asyl- und Migrationsbegleitung“ oder des Zertifikatslehrgangs „Sozialberatung und Betreuung in der Flüchtlingsarbeit“ absolviert werden kann.

2024 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9998/2024, gültig seit 1. März 2024

Aufgrund der stark ansteigenden Kosten der GSK wurde ein Deckel pro Person je Begehren von € 30.000,- beschlossen. Daher darf ab 1. März 2024 die Förderung (Kurs-

und Personalkosten) pro Person und Begehren maximal € 30.000,- betragen (Änderung im Punkt 6.6. der Bundesrichtlinie).

2024 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9996/2024, gültig seit 1. April 2024

Aufgrund von Unklarheiten im Zusammenhang mit dem in der Bundesrichtlinie BEMO geregelten Pflegestipendium wurde die Richtlinie dahingehend angepasst, dass eine gleichzeitige Förderung einer karenzierten Person mit dem Pflegestipendium und des Unternehmens mit der GSK in Bezug auf die Kurskosten (jedoch nicht der Personalkosten) ermöglicht wird (Anpassung im Punkt 6.2. der Bundesrichtlinie).

Weiters wäre aufgrund des Auslaufens der Ausbildung gemäß § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz mit 2026 eine Ausbildungsförderung von der Pflegeassistenz zur/zum Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. –pfleger im Rahmen der GSK gemäß der bisherigen Regelung zukünftig nicht mehr möglich. Daher wurde der Punkt 6.4. entsprechend angepasst und dadurch soll diese Höherqualifizierung weiterhin förderbar bleiben.

2024 – Reform/3

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9996/2024, gültig seit 18. November 2024

Die Höhe der Förderung beträgt nun maximal 75% der anerkennbaren Kurs- und Personalkosten (Änderung in Punkt 6.6 der Bundesrichtlinie). Wenn € 30.000,- pro Person je Begehren überschritten werden, wird die Förderintensität entsprechend verringert. Dies Verringerung gilt auch, wenn sich die anerkennbaren Kurs- und Personalkosten später reduzieren sollten. Weitere Änderungen der Unterpunkte 6.6.1, 6.6.2 und 6.6.3:

- Die Höhe der Förderung beträgt nun maximal 75% der anerkennbaren Kurskosten (Punkt 6.6.1) sowie maximal 75% der anerkennbaren Personalkosten (Punkt 6.6.2).
- Es ist von der Förderwerberin/dem Förderwerber eine Ausfinanzierung in Höhe von mindestens 25% der Gesamtkosten nachzuweisen.

2.6.3 Monitoring

2.6.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Förderung in sozialen Dienstleistungen nahm 2024 weiter auf 860 Personen zu, das ist der höchste Wert im Beobachtungszeitraum und fast eine Verdreifachung (siehe Tabelle 14). Der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen hat sich von 438 2023 auf 586 2024 erhöht. Die Bezugsdauer der Leistung ist von 529 Tage 2023 auf 482 Tage 2024 gesunken. An Budgetausgaben wurden 2024 mit € 3,8 Mio. gegenüber dem Vorjahr um € 1 Mio. mehr verausgabt. Die Ausgaben pro Kopf sind auf € 4.382,- gestiegen.

Tabelle 14: Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	225	255	278	354	366	352	438	586
Anzahl Personen b)	360	403	464	536	616	604	771	860
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	503	654	487	489	567	514	529	482
Budgetausgaben in Tausend in Euro d)	690	1.050	823	979	1.619	1.572	2.717	3.777
Ausgaben pro Person in Euro e)	1.917	2.605	1.774	1.823	2.611	2.548	3.524	4.382

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Der Frauenanteil im Jahr 2024 bei dieser Maßnahme ist hoch und lag bei 76,6%. Auf die mittlere Altersgruppe (25 bis 49 Jahre) entfielen 74,8% (davon 78% Frauen) der Geförderten. Auf die Jüngeren (Personen unter 25 Jahre) entfielen 17,2% (davon 66,9% Frauen) und auf die Älteren (50 Jahre und älter) 8% (davon 85,5% Frauen).

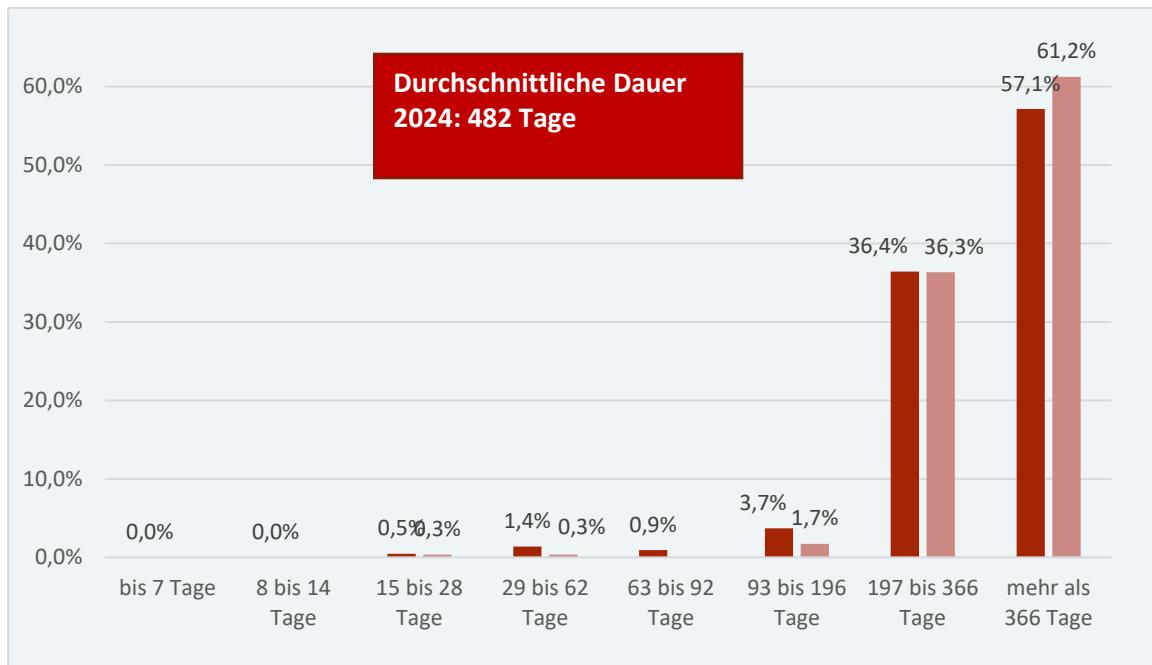
In Summe hatten 37% (davon 79,2% Frauen) der Geförderten keine österreichische Staatsbürgerschaft, was fast das Doppelte als der Anteil von Ausländer:innen an der Gesamtbevölkerung ist. Einen Migrationshintergrund hatte mit 48,6% 2024 in Summe fast die Hälfte der Geförderten (46,9% (davon 80,6% Frauen) Migrationshintergrund der 1. Generation und 1,7% (davon 60% Frauen) Migrationshintergrund der 2. Generation).

Regional konzentriert sich die Maßnahme auf Wien und die Steiermark. So waren 2024 45% aller geförderten Personen aus Wien und 39,8% aus der Steiermark, somit entfielen auf diese beiden Bundesländer 84,8% der geförderten Personen. Weitere 5,8% der geförderten Personen lebten in Salzburg, 5,6% in Niederösterreich und 2,2% im Burgenland. Auf Kärnten, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg entfielen die restlichen 1,6%.

Mit dieser Maßnahme werden keine Menschen mit Behinderung, und faktisch keine Langzeitbeschäftigunglosen (2024: 1,7% (davon 93,3% Frauen)) und Wiedereinsteiger:innen (2024: 1% (nur Frauen) gefördert.

Die im Vergleich zu anderen Maßnahmen lange Maßnahmendauer spiegelt auch die Förderdauer von durchschnittlich 482 Tagen 2024 wider. So wurden 61,2% der Personen mehr als ein Jahr gefördert, was einen Anstieg um 4,1 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr bedeutet (siehe Abbildung 23). Weitere 36,3% wurden zwischen einem halben und einem Jahr (197 bis 366 Tage) gefördert.

Abbildung 23: Verteilung der Teilnahmedauern bei GSK 2024



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

Literatur

- AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013, gültig seit 1.1.2014
AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9920/2016, gültig seit 1.2.2017
AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9979/2018, gültig seit 9.7.2018
AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 1.1.2020
AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2022, gültig seit 1.1.2023
AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9959/2023, gültig seit 15.11.2023
AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9998/2024, gültig seit 1.3.2024
AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9996/2024, gültig seit 1.4.2024
AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9996/2024, gültig seit 18.11.2024

2.7 Fachkräftestipendium (FKS)

2.7.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Fachkräftestipendium (FKS) wurde mit 1. Juli 2013 gesetzlich verankert. Förderbar sind alle Ausbildungen, die spätestens am 31. Dezember 2025 beginnen und zur Gänze in Österreich absolviert werden und die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. Für neu in die Liste aufgenommene Ausbildungen gilt, dass diese nicht gefördert werden können, wenn Personen diese Ausbildungen vor der Gültigkeit begonnen haben. Die Fördervoraussetzung, dass es sich um eine förderbare Ausbildung handelt, muss zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung erfüllt sein. Mögliche Ausbildungen sind in der Liste der förderbaren Ausbildungen gem. § 34b Abs. 3 AMSG, gültig seit 1. Juli 2023, des AMS zusammengefasst. (Link: [FKS-Ausbildungsliste](#)).

Für Ausbildungen, die ab 1. Jänner 2024 bis spätestens 31. Dezember 2025 beginnen, wird ein Schulungszuschlag gewährt. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Ausbildung und ob ein allfälliger Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung besteht (die genaue Beschreibung der Regelungen zum Schulungszuschlag siehe unter Punkt 2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) / 2.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung auf Seite 93).

Mit dem FKS sollen Arbeitnehmer:innen sowie Beschäftigungslose, die über eine Qualifikation unter Fachhochschulniveau verfügen, ihre Qualifikation und damit ihre Berufslaufbahn verbessern oder verändern. Dies soll ihnen bessere Chancen am Arbeitsmarkt eröffnen. Es soll aber auch der spezifische Bedarf an Fachkräften in österreichischen Unternehmen abgedeckt werden.

Mit dieser Beihilfe wird während einer Ausbildung die Existenzsicherung (Deckung des Lebensunterhaltes) gewährleistet. Gefördert werden können Personen, die für die Dauer der Ausbildung karenziert sind, Beschäftigungslose mit einem Erwerbseinkommen bis maximal Geringfügigkeitsgrenze und vormals selbständige Erwerbstätige, deren Gewerbe ruht.

Die Voraussetzungen für diese Beihilfe sind:

- mindestens 208 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige unselbständige oder pensionsversicherungspflichtige selbständige Erwerbstätigkeit innerhalb der letzten 15 Jahre unter Berücksichtigung des § 14 Abs.4 und 5 AlVG;

- Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau;
- Nachweis der bestandenen Aufnahmeprüfung oder der Erfüllung der sonstigen Aufnahmeveraussetzungen oder Absolvierung einer Bildungs- und Karriereberatung sowie Glaubhaftmachung der Eignung (durch vorgelagerte Berufsorientierungsphase oder Bildungsberatung);
- Wohnsitz in Österreich sowie
- Vereinbarung über eine konkrete Ausbildung zwischen AMS und Förderungswerbenden.

Das FKS wird nur bei Vollzeitausbildungen gewährt, die durchschnittlich mindestens 20 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen und mindestens drei Monate dauern.

Das Fachkräftestipendium beträgt täglich ein Dreißigstel des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende nach dem ASVG abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages, ohne Erhöhungsbeitrag für Kinder und wird in Tagsätzen gewährt (2024: € 38,60 täglich). Das ALG oder die NH wird auf das FKS angerechnet, sodass nur die Differenz auf den FKS-Tagsatz gebührt. Zumindest gebührt das FKS in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes.

Gewährt wird das Stipendium für die Dauer der Teilnahme an der Ausbildung, längstens jedoch für drei Jahre (1.096 Tage), wobei innerhalb dieser drei Jahre maximal eine Wiederholung eines Ausbildungsteiles zulässig ist, wenn die Ausbildung trotz dieser Wiederholung innerhalb von vier Jahren abgeschlossen werden kann (gilt auch für Fälle der Unterbrechung von mehr als zwei Monaten (62 Tagen)).

Es gibt aber Ausnahmen für Verlängerungen auf Grund der COVID-19-Krise: Wenn Ausbildungen während der COVID-19-Krise infolge der Sperre von Ausbildungseinrichtungen bzw. -betrieben nicht in vollem Umfang ausgeübt werden konnten, kann das Fachkräftestipendium entsprechend verlängert werden, wenn die Bezieher:innen eines Fachkräftestipendiums dem Arbeitsmarktservice entsprechende Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorlegen. Aus der Bestätigung muss ersichtlich sein, auf Grund welcher Einschränkungen und um welchen Zeitraum sich die Ausbildung verlängert. Die Umstellung von Präsenzveranstaltungen auf Online-Learning rechtfertigt keine Verlängerung, wenn das Lernziel ohne Verlängerung erreicht werden kann (z. B. durch Ablegen von Prüfungen oder die Abgabe von Arbeiten). Die Ausbildung muss in diesen Fällen innerhalb von vier Jahren plus der Dauer der durch die COVID-19-Krise bedingten Verlängerung (ab Ausbildungsbeginn) abgeschlossen werden.

Personen können nur für eine Ausbildung ein Fachkräftestipendium erhalten, wenn diese abgeschlossen und das arbeitsmarktpolitische Ziel erreicht wurde. Ausnahme: Bei Abbruch einer Ausbildung kann für maximal eine neue Ausbildung, die bis spätestens 31. Dezember 2025 beginnt, wieder das Fachkräftestipendium längstens für drei Jahre (= 1.096 Tage) bezo gen werden („zweite Chance“).

Parallel zum Fachkräftestipendium dürfen keine weiteren Beihilfen des AMS oder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gewährt werden.

Eine Ausnahme bilden Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Diese können seit 1. Jänner 2017 gem. Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ des AMS eine Beihilfe zu den Kurskosten erhalten.

Neben dem Fachkräftestipendium ist seit Anfang 2022 die Gewährung einer Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) möglich.

Das FKS wird aus dem Förderbudgets des AMS finanziert. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind den Bundesrichtlinien des AMS (FKS), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9964/2023, gültig seit 1. Jänner 2024, festgelegt.

Die gesetzliche Grundlage bilden zur Existenzsicherung der § 34b AMSG bzw. bei ALG-/NH-Fortbezug der § 12 Abs.5 i.V.m. § 18 Abs.4 AlVG.

2.7.2 Reformen

2014 – 1. Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013, gültig seit 1. Jänner 2014

Im Rahmen des SRÄG 2013 wurde das „Fachkräftestipendium“ im AMSG und im AMPFG gesetzlich verankert (ist mit 1. Juli 2013 in Kraft getreten). Mit dieser ersten Bundesrichtlinie wurden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS geschaffen. Zweck der Beihilfe soll karenzierten Arbeitnehmer:innen und Beschäftigungslosen, die über eine Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau verfügen, die Deckung des Lebensunterhaltes während einer Ausbildung in einem Mangelberuf sichern.

2014 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9995/2014, gültig seit 1. April 2014

- Im Punkt 6.4.6. wurde nochmals klargestellt, dass bei einem vollversicherungspflichtigen Einkommen über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze kein Fachkräftestipendium gebührt.
- Im Punkt 6.4.6.2. wurde festgehalten, dass das Taschengeld von Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege als Einkommen zu werten ist.
- Mit Punkt 6.4.7. wurde eine allgemeine Härtefallregelung mit Betragsgrenze € 500,- brutto festgeschrieben, d.h., dass das Fachkräftestipendium weiter gewährt wird, sofern das Taschengeld die Beitragsgrenze von € 500,- nicht übersteigt.
- Mit Punkt 6.4.8. gibt es eine Übergangsbestimmung als Härtefallregelung für jene Fälle, in denen Taschengeld als Beihilfe anderer Stellen für denselben Zweck angerechnet wurde.
- Punkt 6.5.1.: Leistungen des Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. § 22c Abs.4 AÜG sind Ergänzungszahlungen zum Fachkräftestipendium und daher nicht als Beihilfe für denselben Zweck anzurechnen.

2014 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9931/2014, gültig seit 1. September 2014

- Im Punkt 6.2. wurde die gesetzliche Grundlage durch den § 12 Abs. 5 i.V.m. § 18 Abs. 4 AlVG für den ALG-/NH-Fortbezug ergänzt. Die Umsetzung des Leistungsfortbezugs gem. § 12 Abs.5 AlVG erfolgte beginnend mit 1. September 2014.
- Gemäß Punkt 6.4.2. wird das FKS nunmehr für Ausbildungen gewährt, die spätestens mit 31. Dezember 2017 beginnen.
- Die im Punkt 6.4.4. geregelte Abgrenzung zu Leistungen aus der AlV gilt nicht für die Anwendung der Regelung des ALG-/NH-Fortbezuges gem. § 12 Abs. 5 AlVG und eine gleichzeitige Begehrens- und Antragstellung ist grundsätzlich – sofern die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen – erforderlich.
- Im Punkt 6.5.1. wird die Höhe der Förderung bei Anspruch auf ALG bzw. NH geregelt.
- Punkt 6.5.3. regelt neu, dass Personen nur für eine Ausbildung ein Fachkräftestipendium erhalten können, wenn die Ausbildung abgeschlossen wird. Bei Abbruch einer Ausbildung ist für eine neue Ausbildung wieder FKS möglich („zweite Chance“).

2015 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9913/2014, gültig seit 1. Jänner 2015

Mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 21. Oktober 2014 wurde mit Wirksamkeit 1. Jänner 2015 die Liste der geförderten Ausbildungen eingeschränkt (die zu fördernden Ausbildungen sind im Punkt 13 (Anhang zur RL) aufgelistet). Der BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat dazu gem. § 34b Abs. 3 AMSG seine Zustimmung erteilt.

2015 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9967/2015, gültig seit 1. September 2015

Laut Beschluss des Verwaltungsrates vom 23. Juni 2015 werden für die Jahre 2016 und 2017 keine Neuzugänge in das Fachkräftestipendium gefördert. Alle Personen, die das Fachkräftestipendium bereits bis zum Jahresende 2015 begonnen haben, können dieses zu Ende führen. Die Bundesrichtlinie wurde daher in den Punkten 6.4.2. – Förderbare Ausbildungen und 6.5.3. – Dauer der Förderung dementsprechend angepasst.

2017 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9946/2016, gültig seit 1. Jänner 2017

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Punkt 6.4.2. Förderbare Ausbildungen: Gilt für Ausbildungen, die frühestens am 1. Jänner 2017 und spätestens am 31. Dezember 2018 beginnen.
- Punkt 6.4.4. Abgrenzungen zu anderen Beihilfen: Nunmehr ist parallel zum Fachkräftestipendium eine Beihilfe zu den Kurskosten für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss gemäß Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ des AMS möglich.
- Ergänzung der Liste der förderbaren Ausbildungen gem. § 34b Abs. 3 AMSG: Pflegefachassistent (2 Jahre); Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfungen, alle Lehrberufe für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

2017 – Reform/2

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2017, gültig seit 1. Juli 2017

Im Punkt 6.4.1. – Förderbare Ausbildungen wurde eine Ausnahmeregelung beschlossen, die besagt, dass bei Personen, die nach einer Unterbrechung von mehr als zwei Monaten (62 Tagen) eine bis 31. Dezember 2015 begonnene FKS-Ausbildung fortsetzen möchten, die Voraussetzungen des Ausbildungsbeginns ab 1. Jänner 2017 nicht gilt.

Außerdem wurden in die Liste der förderbaren Ausbildungen der „Aufbaulehrgang für Berufstätige für Mechatronik“ (sechs Semester) und das „Kolleg für Berufstätige für Mechatronik“ (sechs Semester) aufgenommen.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2018, gültig seit 1. Jänner 2019

- Das Fachkräftestipendium wird – mit einer neuerlichen Befristung bis 31. Dezember 2020 – weitergeführt.
- Die Liste der förderbaren Ausbildungen wurde nach den Bereichen MINT (Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Gesundheit/Pflege/Sozialberufe und Lehrberufe (Vorbereitung LAP) gegliedert und die entsprechenden förderbaren Ausbildungen aktualisiert.
- Zusätzlich wurden die Schulen für Sozialbetreuungsberufe neu aufgenommen.
- Für neu in die Liste aufgenommene Ausbildungen gilt, dass diese nicht gefördert werden können, wenn Personen diese Ausbildungen vor dem 1. Jänner 2019 begonnen haben.
- Wenn es sich um eine förderbare Ausbildung handelt, muss zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung die Fördervoraussetzung erfüllt sein.

2020 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9956/2020, gültig seit 1. Oktober 2020

Der Bildungsbonus wurde gemäß § 20 Abs. 7 in Verbindung mit § 79 Abs. 169 AIVG seit 1. Oktober 2020 gesetzlich verankert. In der Bundesrichtlinie des AMS wurde dazu im Punkt 6.5.1. eine Ergänzung vorgenommen. Für Ausbildungen, die im Zeitraum 1. Oktober

2020 bis 31. Dezember 2021 begonnen haben bzw. beginnen und mindestens 120 Tage dauern, gebührt bei Weitergewährung des ALG oder der NH zusätzlich zum Zusatzbetrag ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich. Personen ohne Anspruch auf ALG oder NH, die das reine FKS erhalten, haben keinen Anspruch auf den Bildungsbonus.

2022 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9937/2022, gültig seit 1. Jänner 2022

- Mit BGBl. Nr. 216/2021 (in Kraft seit 1. Jänner 2022) wurde im § 20 Abs. 7 AlVG der Bildungsbonus bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.
- Dementsprechend wurde in der Bundesrichtlinie des AMS im Punkt 6.5.1. die Verlängerung des Bildungsbonus verankert.
- Für neue Förderungsfälle (Beginn der Ausbildung ab 1. Jänner 2022) ist neben dem FKS die Gewährung einer Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) möglich.

2023 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9992/2023, gültig rückwirkend seit 1. Jänner 2023

- Da mit 1. Jänner 2023 der Bildungsbonus im § 20 Abs. 7 AlVG gesetzlich bis 31. Dezember 2023 verlängert ist, wurde im Punkt 6.5.1. geändert, dass nunmehr bei Ausbildungen die im Zeitraum 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2023 beginnen und mindestens 120 Tage dauern, bei Weitergewährung des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe zusätzlich zum Zusatzbetrag gem. § 20 Abs. 6 AlVG ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich gebührt.
- Es wurden Änderungen in der Ausbildungsliste vorgenommen.

2024 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9964/2023, gültig rückwirkend seit 1. Jänner 2024

- Es wurde eine neuerliche Befristung auf zwei Jahre entschieden (die Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft erfolgte am 30. November 2023).

- Förderbare Ausbildungen müssen nunmehr spätestens am 31. Dezember 2025 beginnen.
- Seit 1. 1. 2024 wird ein Schulungszuschlag gewährt (wurde mit BGBl. I Nr. 118/2023 im Arbeitslosenversicherungsgesetz beschlossen). Der Bildungsbonus wurde in den Schulungszuschlag integriert und die Höhe des Schulungszuschlags aktualisiert. Die genauen Regelungen sind unter Punkt 2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) / 2.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung – siehe auf Seite 93) angeführt.

2.7.3 Monitoring

2.7.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Der Personenkreis der Beziehenden von Fachkräftestipendien reduzierte sich 2024 auf 3.478 Personen (siehe Tabelle 15). Der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen reduzierte sich 2024 auf 1.893 Personen. Die durchschnittliche Dauer erhöhte sich von 2023 auf 2024 um 106 Tage auf 724 Tage. Die Budgetausgaben reduzierten sich 2024 auf € 4,1 Mio. Die Pro-Kopf-Ausgaben blieben mit € 1.182,- im Jahr 2024 praktisch unverändert.

Tabelle 15: Fachkräftestipendium – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	2.699	2.512	3.155	4.525	5.232	5.283	3.378	1.893
Anzahl Personen b)	4.831	4.271	5.293	7.229	8.283	8.258	5.502	3.478
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	844	733	411	591	548	539	618	724
Budgetausgabe n in Tausend in Euro d)	5.560	3.812	3.679	5.556	7.200	8.598	6.546	4.112
Ausgaben pro Person in Euro e)	1.151	893	695	769	869	1.040	1.190	1.182

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Personen mittleren Alters (25 bis 49 Jahre) sind mit einem Anteil von 71,7% (davon 65,8% Frauen) die mit Abstand größte Gruppe. Der Anteil von Personen unter 25 Jahren liegt bei 24,5% (davon 50,1% Frauen)). 50 Jahre und älter sind nur 3,8% (davon 76,3% Frauen). Der durchschnittliche Frauenanteil dieser Maßnahme betrug 2024 62,4%.

Das Fachkräftestipendium fördert insbesondere Personen mit einer Lehrausbildung, welche 2024 53,5% (davon 52,1% Frauen) aller Geförderten ausmachten, gefolgt von Personen mit Pflichtschulabschluss (13,6% (davon 72,2% Frauen)), Personen mit einer höheren Ausbildung (21,8% (davon 75,3% Frauen)) und mittlerer Ausbildung (9,9% (davon 75,7% Frauen)). Der Akademikeranteil ist mit 0,6% (davon 81% Frauen) oder 21 Personen vernachlässigbar.

Der Anteil von ausländischen Personen lag 2024 mit 12% (davon 65,9% Frauen) unter deren Anteil an der Gesamtbevölkerung. Unter den Österreichern lag der Frauenanteil bei 61,9%. Einen Migrationshintergrund hatten 2024 21,4% aller Geförderten.

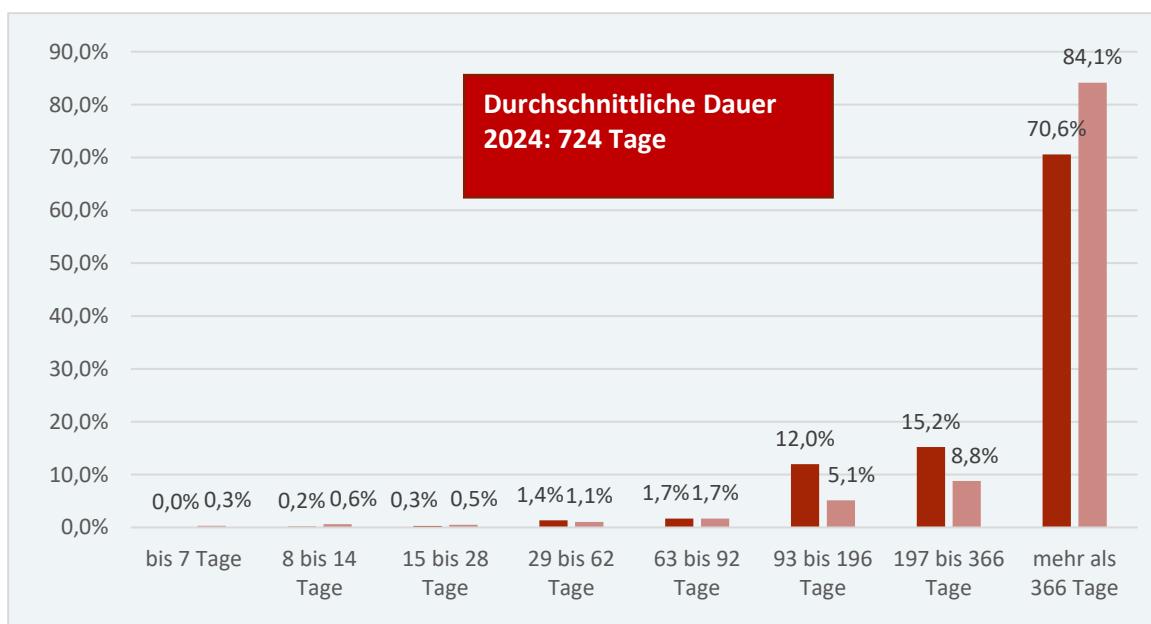
Nach regionalen Gesichtspunkten konzentriert sich die Förderung auf Oberösterreich (21,6%), Steiermark (19,4%) und Niederösterreich (17,8%). Diesen Ländern folgen Tirol (9,2%), Kärnten (8,2%), Salzburg (7,3%), Wien (6,6%), Vorarlberg (5,8%) und dem Burgenland (4%).

Der Anteil an Menschen mit Behinderung (9,1%, davon 54,1% Frauen), Langzeitbeschäftigunglosigkeit (8,3%, davon 54,5% Frauen) und Wiedereinsteigenden in den Arbeitsmarkt (9,2%, davon 94,4% Frauen) liegt somit in allen drei Fällen unter 10%.

Mit dem Fachkräftestipendium werden umfangreiche Ausbildungen, wie HTLs, Kollegs, Lehrabschlüsse, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege oder Lehrgänge gefördert, die

mehrere Semester dauern. Dies zeigt sich auch in der durchschnittlichen Teilnahmedauer, die 2024 724 Tage betrug, was einem Plus von 17% gegenüber 2023 entspricht. 84,1% waren entsprechend länger als ein Jahr (mehr als 366 Tage), 8,8% drei bis sechs Monate (197 bis 366 Tage) und 5,1% drei bis sechs Monate (93 bis 196 Tage) in der Maßnahme (siehe Abbildung 24).

Abbildung 24: Verteilung der Teilnahmedauern beim FKS 2024



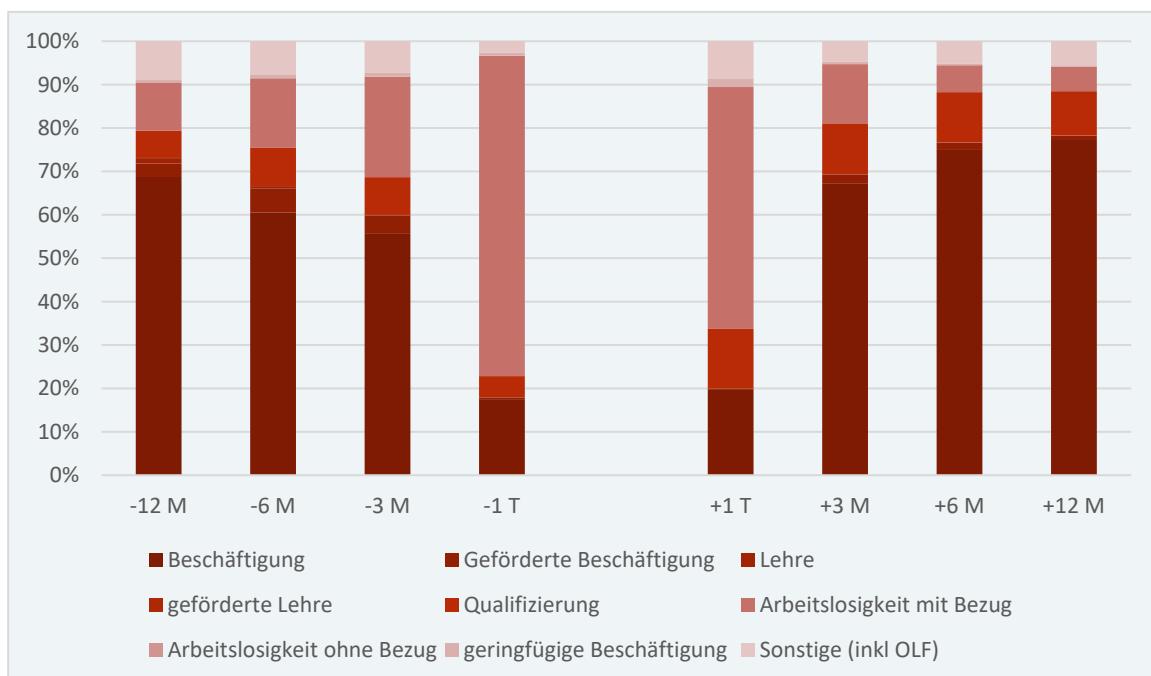
Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

2.7.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024. Ein Jahr vor Förderbeginn lag der Anteil der Beschäftigten bei 73,8%, der Arbeitslosen bei 11,2%, während 8,8% erwerbsferne Personen waren (siehe Abbildung 25). Der hohe Anteil der später die Förderung beziehenden Personen, welche sich in Beschäftigung befanden, spiegelt die Zielgruppe des Fachkräftestipendiums wider.

Ein Jahr nach dem Ende der Förderung waren 78,6% in Beschäftigung, was einem Anstieg um 4,9 Prozentpunkte entspricht. Der Anteil der arbeitslosen Personen war um 5,5 Prozentpunkte auf 5,9% gesunken. Der Anteil der erwerbsfernen Personen sank um 3,2 Prozentpunkte auf 5,6%.

Abbildung 25: Bruttowirkungen des Fachkräftestipendiums 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_if_rol_vc; Abfragedatum: 12. Juni 2025

2.7.4 Evaluierung

Im § 80 AMSG wurde gesetzlich verankert, dass das Fachkräftestudium evaluiert und das BMASGPK über die Evaluierungsergebnisse informiert werden muss.

Danzer et al. (2020) untersuchen in ihrer Evaluierung einerseits aus der Perspektive der geförderten Personen die Bedeutung des Förderprogrammes für die individuelle Erwerbskarriere und die Erfahrungen der Geförderten beim Absolvieren der Aus- und Weiterbildungen. Andererseits wurde das Instrument FKS generell auf die Erreichung der zentralen Zielsetzungen wie Höherqualifizierung und Beschäftigung in Mangelberufen, also auf Stärken und Schwächen hin analysiert.

Teilnahmestruktur (Betrachtung der Kohorte an Absolvent:innen mit Austritt 2015 bis 2018 – n=8.321 Förderfälle): Verglichen mit der Struktur des AL-Bestandes ist bei FKS-Teilnehmenden der Anteil an jüngeren Personen unter 25 Jahren deutlich höher und an älteren Personen deutlich niedriger. Den stärksten Anteil bildet das mittlere Alterssegment. Der Anteil an Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder mit Migrationshintergrund

ist gering. Die Geschlechterverteilung folgte über alle Abgangskohorten hinweg einer starken Zuordnung in typische Frauen- und Männerberufe.

Ergebnisse aus der quantitativ-repräsentativen Erhebung (Befragung von 519 Personen aus der Abgangskohorte 2015 bis 2018): Vor der FKS-Teilnahme befanden sich 84% der Teilnehmenden in Beschäftigung, der Rest ging keiner Beschäftigung nach. 52% der Teilnehmenden nutzten das FKS für eine Höherqualifizierung und Laufbahnveränderung, insbesondere Personen mit einer höheren Ausbildung. Rund 31% gingen nach dem FKS einer Beschäftigung in einem Mangelberuf nach und weitere rund 17% konnten damit einen Ausbildungsabschluss nachholen. 39% hätten ohne FKS dieselbe Ausbildung gemacht (insbesondere Personen unter 25), 11% eine andere. Für gar keine Ausbildung hätten sich 40% entschieden (restliche 10% ohne Angabe).

Die Abbruchsquote ist mit 13,5% niedrig. Abbrüche erfolgen zumeist aus persönlichen Gründen. Die meisten Abbrüche ereignen sich in den ersten sechs Ausbildungsmontaten. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Abwicklung des FKS durch das AMS fällt sehr hoch aus: 80% der Teilnehmenden sind sehr oder zum großen Teil zufrieden.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen mit dem AMS wurde die Teilnahmeanadministration positiv beurteilt. Die Art und der Umfang der angeforderten Nachweise sollte jedoch österreichweit standardisiert werden. Die Richtlinie ist nicht an moderne Unterrichtsformen (Blended Learning) angepasst. Schwierigkeiten bestehen bei der Auslegung der Richtlinie und bei Auskünften über aktuelle Förderbestimmungen und der Antragsgewährung. In der Interpretation der Richtlinie bestehen große regionale Unterschiede.

Ergebnisse der Analyse der Brutto-Effekte der FKS-Teilnahmen (berücksichtigt Absolvent:innen aus 2015 bis 2017 wegen 2 J Nachbeobachtungszeitraum, n=6.376 Förderfälle): Frauen konnten nach ihrer FKS-Teilnahme im Durchschnitt schneller in eine Erwerbsarbeit (über Geringfügigkeit) übergehen als Männer. Bei Frauen, älteren Personen über 50 und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zeigt sich eine deutliche Zunahme der Beschäftigungsdauer. Der Beschäftigungseffekt steigt mit dem Bildungsgrad vor der FKS-Teilnahme. Der Effekt bei Personen mit Migrationshintergrund fällt je nach Herkunftsland unterschiedlich aus. Frauen mit Berufswunsch in den Feldern Technik und Industrie/Gewerbe konnten besonders profitieren. Längere Förderdauern stehen nicht unbedingt mit besseren Erwerbseffekten im Zusammenhang – bereits Ausbildungsdauern bis zu drei Monaten zeigten überdurchschnittlich positive Effekte.

Netto-Effekte der FKS-Teilnahmen (quasiexperimenteller Kontrollgruppenvergleich): Der Nettoeffekt der Teilnahme am FKS beträgt geschlechterübergreifend betrachtet einen Zuwachs von 53,3 Beschäftigungstagen. Bei Frauen und Personen über 50 fällt der Effekt höher aus. Vor allem bei Frauen kommt es nach der Teilnahme zu einem starken Einkommenszuwachs (monatlich € +369,50). Auch Jugendliche unter 25 profitieren stark.

Fiskalbilanz auf Basis der Abschlusskohorte aus 2016: Die finanziellen Aufwände für das FKS amortisieren sich schätzungsweise im sechsten Jahr nach der Teilnahme.

Stadler und Kausel (2015) analysieren in ihrer Evaluierung des Fachkräftestudiums die Gesamteffektivität, in welchen Zielgruppen das Instrument besser/schlechter funktioniert, Dropout-Raten, Stärken und Schwächen und die Umsetzung. Als Methode wählen sie ein Sampling/Stichprobenziehung nach Random Verfahren sowie eine Zufallsziehung von Kontakten aus der Datenbank. Zusätzlich werden die Administrativdaten des AMS herangezogen.

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden hätte ohne das Fachkräftestipendium überhaupt keine Ausbildung gemacht. Etwa 13% haben die Ausbildung aus finanziellen Gründen abgebrochen. Über 80 % der Teilnehmenden mussten ihre Beschäftigung für die Inanspruchnahme des FKS aufgeben, nur 20% davon haben eine Rückkehrvereinbarung. Die Erfolgsquote ist bei Abschluss im Westen Österreichs, in den Fachbereichen Metall und Soziales, bei Frauen sowie bei zuvor Karenzierten oder Berufstätigen höher. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden ist sehr hoch. Die Betreuung durch das AMS wird in westlichen Bundesländern positiver wahrgenommen als im Osten Österreichs. Geförderte Personen aus dem Bereich Metall und IT sowie Männer, Jüngere und zuvor länger Arbeitsuchende sind tendenziell unzufriedener. Außerdem gilt: Je kürzer das FKS, umso unzufriedener die Teilnehmenden mussten. Als Vorteil wird die rasche und einfache Abwicklung durch das AMS gesehen. Die Drop-Out Quote ist im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (FH aber auch zu Unis) leicht erhöht, gut ein Drittel bricht endgültig ab. Gründe sind Stress/Belastung oder private/gesundheitliche Faktoren.

Laut Auswertung des AMS-DWH sind drei Monate nach Ende des Fachkräftestipendiums 59% in Beschäftigung. Drei Monate vor der Ausbildung durch das Fachkräftestipendium sind nur 50% in Beschäftigung. Personen sind bei einer Befragung recht „großzügig“ bei der Interpretation der Frage, ob sie vorher beschäftigt waren oder nicht, weshalb die Befragungsdaten auch von den objektiveren DWH-Daten abweichen. Ein Großteil derjenigen die nach dem FKS berufstätig sind, arbeitet zwar in jenem Bereich auf den Ihre geförderte Aus- bzw.

Weiterbildung abgezielt hat. Allerdings war ein Drittel bereits zuvor in diesem Mangelberuf tätig. Für Berufstätige hat sich die Tätigkeit hinsichtlich Einkommen, Tätigkeit, Zufriedenheit und Karrierechancen verbessert; es gibt aber mehr Teilzeitkräfte als zuvor.

Die Autoren empfehlen das Mindestalter überdenken (bei den unter 25-Jährigen hätten immerhin 61% auch ohne FKS dieselbe Ausbildung gemacht). Teilzeitarbeit neben dem FKS ermöglichen (weniger Kündigung, bessere Rückkehrmöglichkeiten) und Mangelberufsliste kritisch hinterfragen und aktualisieren.

Papouschek (2017) analysiert die beruflichen bzw. allgemeinen Ausbildungswege von (mittels Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld) geförderten Personen, um die Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in individuelle Laufbahnen einordnen zu können. Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld sind öffentliche Fördermittel, die Ausbildungen und Weiterbildungen auch finanziell möglich machen sollen. Mit 30.06.2016 belief sich der Bestand auf 497 Personen beim FKS (59% Frauen), auf 2.588 Personen beim WBG (64% Frauen) und 814 Personen BTZG (58% Frauen). Erhoben wurden die Motive und praktischen Erfahrungen und die materielle und finanzielle Situation der Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben – Stichwort Existenzsicherung. Als Methode wurden 22 qualitative Interviews (8 FKS, 7 WGB, 7 BTZG) mit 13 Frauen und 8 Männern im Alter zwischen 23 und 52 Jahre durchgeführt.

Statistiken zeigen, dass der formale Bildungsabschluss die Position auf dem Arbeitsmarkt wesentlich mitbestimmt. Der Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen und spielt für die Berufsverläufe und Berufskarrieren von Beschäftigten eine wichtige Rolle. Das Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung hat sich eindeutig zugunsten letzterer verändert.

Das Fachkräftestipendium ermöglicht gering und mittel qualifizierten in dem Sample einen ihren Interessen entsprechenden Berufswechsel durch die finanzielle Förderung während der gesamten Ausbildungsdauer (bis drei Jahre). Durch die Förderung von Ausbildungen/Weiterbildungen in „Mangelberufen“ eröffnet das FKS gute Arbeitsmarktchancen (u.a. kurze Dauer der Arbeitsplatzsuche). Ohne FKS wäre für diesen Personenkreis eine Ausbildung nicht möglich, da nicht finanzierbar. Außerdem wird das FKS für eine Weiterqualifizierung im bisherigen Berufsfeld (sofern dieser als Mangelberuf definiert ist) genutzt. Das verbessert die berufliche Situation dieser Personengruppe und ihre berufliche Laufbahn. Als Problembereich zeigen sich insbesondere hohe Lernanforderungen (großer Lernstoffumfang). Vor dem Hintergrund langer Lernpausen stellt dies beim Einstieg in eine

vollzeitschulische Ausbildung eine Hürde für den erfolgreichen Abschluss dar, häufig verstärkt oft durch Sprachprobleme in Form nicht ausreichender Deutschkenntnisse. Ein weiterer Problembereich ist die Vereinbarkeit von vollzeitlicher Ausbildung und Kinderbetreuung, was insbesondere bei Alleinerziehenden zu Abbrüchen führt. Ein dritter Problembereich ist die sehr prekäre finanzielle Situation der Gruppe von FKS-Bezieherinnen. So können alleinerziehende FKS-Bezieherinnen in schulischen Vollzeit-Ausbildungen, die vor der Ausbildung in niedrigen Einkommensbereichen tätig waren, ihren Lebensunterhalt mit dem FKS kaum sichern.

Die Ergebnisse der Studie zum Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld siehe unter Punkt 4.3 Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf Seite 288.

Literatur

Danzer, L., Lechner, F. & Riesenfelder, A. (2020): Evaluierung des Fachkräftestipendiums. Endbericht, L & R Sozialforschung.

Papouschek, U. (2017): Bezieher- und Bezieherinnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld. Endbericht, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Februar 2017. (siehe auch unter der Maßnahme „Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld“)

Stadler, E. & Kausel, M. (2015): Evaluierung Fachkräftestipendium 2015. Endbericht.

AMS (2013): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9995/2014, gültig seit 1.4.2014

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9931/2014, gültig seit 1.9.2014

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9913/2014, gültig seit 1.1.2015

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9967/2015, gültig seit 1.9.2015

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9946/2016, gültig seit 1.2.2017

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2017, gültig seit 1.7.2017

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2018, gültig seit 1.1.2019

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9956/2020, gültig seit 1.10.2020

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9937/2021, gültig seit 1.1.2022

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9992/2023, gültig seit 1.1.2023

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9964/2023, gültig seit 1.1.2024

2.8 Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; Fortbezug von Arbeitslosenlosengeld und Notstandshilfe)

2.8.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) sichert die Existenz während der Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungs-, Berufsorientierungs-, Arbeitserprobungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen, an Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose bzw. an einer Arbeitsstiftung. Sie ist eine ergänzende Förderung zur eigentlichen Schulungsmaßnahme.

Der Bezug einer DLU ist nur dann möglich, wenn vor der Maßnahme zwischen dem AMS und dem Förderwerber/der Förderwerberin ein Beratungsgespräch vorangegangen ist und damit die Vermittlungschancen erhöht werden können. Kursmäßige Maßnahmen haben Priorität vor schulischen Maßnahmen. Der Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung muss kleiner sein, als der in Betracht kommende DLU-Standard. Die Maßnahme muss mindestens eine Woche dauern und auch mindestens 16 Stunden pro Woche umfassen und einer der folgenden Maßnahmentypen zuordenbar sein oder eine Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm des AMS, in einer Arbeitsstiftung, in einem Sozialökonomischen Betrieb oder in einem Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt oder in einer AQUA stattfinden.

Die Höhe der Beihilfe ist in drei Stufen (Mindeststandards) unterteilt:

- Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres erhalten im Jahr 2024 € 12,85 (2023: € 12,42) täglich;
- Erwachsene in Teilzeitmaßnahmen, die mindestens 16 aber weniger als 25 Maßnahmenstunden pro Woche absolvieren, erhalten 2024 € 20,88 (2023: € 20,17) täglich;
- Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche und Teilnehmer:innen am UGP während der Vorbereitungsphase erhalten 2024 € 29,60 (2023: € 28,69) täglich und
- Teilnehmende an Ausbildungen (Pflegestipendium) mit mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche erhalten 2024 € 51,20 (2023: € 46,67) täglich sowie

- Teilnehmende an Arbeitsstiftungen mit Weitergewährung des Leistungsbezuges nach § 18 Abs. 5 AlVG in Ausbildungen, die mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen, erhalten 2024 € 47,87 (2023: € 43,33) täglich.

Allfällige Familienzuschläge werden zu diesen Beträgen dazugerechnet. Die Beihilfe wird seit 2014 jährlich entsprechend der Aufwertungszahl nach § 108a ASVG erhöht.

Auf die DLU werden Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe angerechnet. Übersteigt der Leistungsanspruch an Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH) die Höhe der DLU, wird keine DLU gewährt. In diesem Fall kommt ausschließlich die Weitergewährung des Leistungsbezuges zum Tragen. Alle Bezieher:innen einer DLU sind sozialversichert (Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung).

Personen, die ab 1. Jänner 2024 in die Maßnahme eintreten, erhalten einen Schulungszuschlag. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Maßnahme und ob ein allfälliger Leistungsanspruch vor Maßnahmenbeginn besteht – die genaue Beschreibung des Schulungszuschlages siehe unter Punkt 2.2.1 – Bildungsmaßnahmen/Aktuelle Maßnahmenbeschreibung.

Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den bis 31. Dezember 2023 geltenden Bildungsbonus noch bis zum Ende der Maßnahme.

Die Beihilfe wird für die Gesamtdauer einer Maßnahme bzw. für die Dauer eines sinnvollen Maßnahmenpakets (z.B. EDV 1 und 2) gewährt. Bei schulischen Ausbildungen erhalten die Teilnehmenden auch während der Sommerferien eine DLU in der zuerkannten Höhe.

Die Rahmenbedingungen der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes ist seitens des AMS in den jeweiligen Bundesrichtlinien „Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität (BEMO)“, aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1. April 2024, geregelt. Gesetzlich ist diese Beihilfe im § 35 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) verankert.

2.8.1.1 Fortbezug von ALG und NH

Ein funktionelles Äquivalent zur DLU stellt der Fortbezug an ALG- bzw. NH-Leistungen dar: Auch hier handelt es sich um einen subsidiären Transfer der das Einkommen während der

Teilnahme an einer aktiven Maßnahme absichert. Der ALG-/NH-Fortbezug tritt immer dann in Kraft, wenn während der Maßnahmteilnahme (1) der bestehende Anspruch die DLU-Mindeststandards übersteigt (was häufig der Fall ist; die Höhe des durchschnittlichen Tagesatzes für ALG betrug 2024 € 41,10 pro Tag (Frauen: € 37,- Männer: € 44,10) und (2) wenn die Maßnahme kürzer als eine Woche bzw. weniger als 16 Wochenstunden ist bzw. dauert. Quantitativ ist der Fortbezug von ALG und NH im Vergleich zur DLU wesentlich bedeutender: von den Gesamtausgaben für Fortbezug und DLU im Jahr 2024 entfallen nur etwa 17% auf die DLU (2023: 18%).

2.8.2 Reformen

2014 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9947/2013, gültig seit 1. Jänner 2014

Ab 2014 wird die Höhe der DLU jährlich entsprechend der Aufwertungszahl nach § 108a ASVG angepasst. Bei Überschreiten der Altersgrenze Jugendliche/Erwachsene während des Beihilfenbezugs wird die Beihilfe auf den Regelsatz für Erwachsene umgestellt.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9919/2016, gültig seit 3. April 2017

- Aufnahme der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) als eigenständige Individualmaßnahme in die Bundesrichtlinie
- Die ab 1.1.2017 gültigen Werte für die BDLU und Pauschalersatz wurden aktualisiert.

2018 – Reform/1

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9895/2017, gültig seit 3. April 2018

Die wesentlichen Änderungen siehe unter Punkt 2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen auf Seite 93.

2018 – Reform/2

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19. November 2018

Es wurden nur verfahrenstechnische Anpassungen bei der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) vorgenommen, siehe unter Punkt 2.10 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) auf Seite 183.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18. November 2019

Die Änderungen in den Kapiteln II.A, II.A.7, II.A.8, II/A9.3, II.B.5, II.B.6. und II.C.6 regeln die Förderbarkeit bei Maßnahmeneinnahmen trotz Sperre gem. § 10 AlVG.

2020 – Reform

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9935/2020, gültig seit 30. November 2020

Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des AMS, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2021 begonnen haben und mindestens 120 Tage dauern, erhalten Personen bei weiterer Gewährung des ALG oder der NH zusätzlich zum Pauschalersatz einen Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich.

2022 – Reform

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9936/2021, gültig seit 1. Jänner 2022

Es wurde eine Verlängerung der Dauer bis 31. Dezember 2022 für die Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Zusammenhang mit der Gewährung des Bildungsbonus vorgenommen.

2023 – Reform/1

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

In die Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium in Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes integriert.

Im Punkt II.C.5.1 wurde der Wert für einen Kilometer von 15 auf 20 Cent angehoben.

2023 – Reform/2

BGBI. I Nr. 11/2023, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2023

Im § 20 Abs. 7 AlVG wurde der Bildungsbonus bis 31. Dezember 2023 gesetzlich verlängert.

2024 – Reform/1

Mit BGBI. I. Nr. 118/2023, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2024, wurde im AlVG die Neuregelung des Schulungszuschlages verankert.

- Der Bildungsbonus wurde in den Schulungszuschlag integriert und die Höhe des Schulungszuschlags aktualisiert. Seit 1. Jänner 2024 wird der Schulungszuschlag bei Schulungsdauern über vier Monate verdreifacht und bei über 12 Monate dauernden Schulungen verfünfacht. Mit der dritten Stufe (fünffacher Schulungszuschlag bei mindestens zwölf Monate dauernden Schulungen) soll die täglich gebührende Leistung den Grenzbetrag von € 46,67 (entspricht € 1.400 pro Monat) nicht überschreiten; der fünffache Schulungszuschlag gebührt in diesen Fällen anteilig oder gar nicht. Es gebührt in diesen Fällen aber (jedenfalls) der dreifache Schulungszuschlag.
- Der Schulungszuschlag, die vervielfachten Werte und der Grenzbetrag werden jährlich nach § 108f ASVG valorisiert.
- Die Möglichkeit von Zuschussleistungen durch Betriebe und Ausbildungseinrichtungen wurde ausdrücklich gesetzlich verankert. Bei Zuschussleistungen Dritter gebührt jedoch maximal der dreifache Schulungszuschlag. Zuschussleistungen von Ausbildungsträgern und Betrieben an Kursteilnehmer:innen dürfen nicht höher als der Betrag der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze sein.

2024 – Reform/2

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9963/2023 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2024

In die Bundesrichtlinie wurde der Schulungszuschlag integriert. Personen, die ab 1. Jänner 2024 in die Maßnahme eintreten, erhalten einen Schulungszuschlag. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Maßnahme und ob ein allfälliger Leistungsanspruch vor Maßnahmenbeginn besteht. Möglich sind – abhängig von der Dauer der Maßnahme – Schulungszuschläge in einfacher, dreifacher oder fünffacher Höhe, je nach Erfüllung der in der Bundesrichtlinie angeführten Voraussetzungen (siehe unter 2024 – Reform/1 und unter Maßnahmenbeschreibung).

Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus bis zum Ende der Maßnahme.

2024 – Reform/3

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9997/2024 (BEMO), gültig seit 1. April 2024

- Im Punkt I.A.5. wurden Änderungen integriert, die eine Existenzsicherung von karenzierten Personen durch das Pflegestipendium zulässt, wenn ein Betrieb (bereits) eine GSK-Kurskostenförderung für diese Person beantragt hat. Neben dem Pflegestipendium ist weiterhin keine personenbezogene Beihilfe zu den Kurskosten zu gewähren bzw. ist eine gleichzeitige Förderung durch Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld und Pflegestipendium nicht möglich.
- Im Zuge der Änderungen für die Personengruppe mit dem Deskriptor AF25³³ ist es nun möglich, bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Länder eine Existenzsicherung durch die Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) sowie Kursnebenkosten (KNK) zu gewähren. Damit auch Personen, die sich bereits in einer solchen Maßnahme befinden diese Existenzsicherung beziehen können und um einer möglichen Ungleichbehandlung vorzugreifen, wurde für diese Personengruppe unter Punkt II.B. (DLU) und Punkt II.C. (KNK) eine Ausnahmeregelung bezüglich des verpflichtenden vorangehenden Beratungs- und Betreuungsvorganges durch das AMS integriert. Die Voraussetzungen für diese Ausnahmeregelungen sind in den Erläuterungen der Richtlinie angeführt.
- Der Bildungsbonus wurde als Schulungszuschlag mit neuen Vorgaben verlängert.

³³ AF25= Personengruppe bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres mit erheblichen Funktionsbeeinträchtigungen, bei denen eine begleitende Heranführung an Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit aussichtsreich erscheint.

2.8.3 Monitoring

2.8.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Zahl der Personen, die 2024 diese Beihilfe bezogen, stieg auf 176.809 Personen an, der Jahresdurchschnittsbestand stieg ebenso wieder an (siehe Tabelle 16). Die durchschnittliche Bezugsdauer blieb im Vergleich zum Vorjahr mit 107 Tagen fast gleich. Die Budgetausgaben stiegen wieder auf € 100,3 Mio. an, womit die Pro-Kopf-Ausgaben 2024 mit € 568,- praktisch unverändert blieben.

Tabelle 16: Beihilfe zur DLU – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	56.318	52.965	49.485	46.369	57.296	53.678	50.258	51.305
Anzahl Personen b)	214.273	194.848	175.998	157.315	196.820	178.159	170.918	176.809
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	87	93	98	112	98	109	109	107
Budgetausgaben in Tausend in Euro d)	127.263	137.420	119.963	106.156	94.571	100.524	96.159	100.341
Ausgaben pro Person in Euro e)	594	705	682	675	481	564	563	568

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

d) Quelle: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

e) Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Gegliedert in Altersgruppen ist die Gruppe der Personen mittleren Alters (25 bis 49 Jahre) mit einem Anteil von 50,5% (davon 56,6% Frauen) im Jahr 2024 die größte. Auf Personen

unter 25 Jahren entfallen 36,4% (davon 42,6% Frauen). 50 Jahre und älter sind 13,2% (davon 49,6% Frauen) der Geförderten. In Summe liegt der Frauenanteil bei 50,6%.

Bedingt durch die Struktur der Maßnahme, profitieren von dieser insbesondere Personen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit relativ niedrige Einkommen hatten. Entsprechend ist, unterschieden nach Ausbildungsniveau, die Gruppe mit Pflichtschulausbildung die größte. Sie machte 2024 54,1% (davon 46,3% Frauen) aller Geförderten aus, gefolgt von Personen mit Lehrabschluss, deren Anteil 20,6% (davon 48% Frauen) betrug. Der Anteil von Personen mit höherer Ausbildung betrug 11,8% (davon 58,2% Frauen) mit akademischer Ausbildung 8,2% (davon 63,8% Frauen) sowie mit mittlerer Ausbildung 4,9% (davon 65,4% Frauen).

17% (davon 49,6% Frauen) der geförderten Personen hatten eine Behinderung. Der Frauenanteil in der (größeren) Gruppe (83%) der Personen ohne Behinderung lag bei 50,8%. 25,2% (davon 51,1% Frauen) der geförderten Personen waren langzeitbeschäftigungslos. Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt machten 2024 9,7% (davon 94,4% Frauen) aller Geförderten aus.

Einen Migrationshintergrund hatten 2024 in Summe 60,7% aller Geförderten, wovon 55,1% (davon 51,1% Frauen) auf einen Hintergrund der 1. und 5,6% (davon 45,7% Frauen) auf einen Hintergrund der 2. Generation entfielen. Der Anteil von den Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft an den Geförderten lag in Summe bei 46,1% (davon 50,1% Frauen). Bei Personen aus Österreich lag der Frauenanteil bei 51%.

Die meisten Förderungen zur Deckung des Lebensunterhaltes waren in Wien mit 42,2%, gefolgt von Oberösterreich mit 14,9%, Niederösterreich mit 13,5%, Steiermark mit 12,3%, Kärnten mit 4,4%, Vorarlberg mit 3,7%, Salzburg mit 3,5%, Tirol mit 2,9% und Burgenland mit 2,5%.

2.8.3.2 Bruttowirkungen

Für die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts ist es nicht sinnvoll, Bruttoeffekte zu konstruieren, da die DLU eine ergänzende Maßnahme (beispielsweise im Falle von Bildungsmaßnahmen) darstellt und daher keine eigene Wirkung entfaltet.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

BGBI. I Nr. 11/2023, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2023

BGBI. I 118/2023, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2024

AMS (2013): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9976/2012, gültig seit 1.1.2013

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9947/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9919/2016, gültig seit 3.4.2017

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9895/2017, gültig seit 3.4.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19.11.2018

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18.11.2019

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9935/2020, gültig seit 30.11.2020

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9936/2021, gültig seit 1.1.2022

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1.1.2023

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9963/2023, gültig seit 1.1.2024

AMS (2024), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1.4.2024

2.9 Pflegestipendium

2.9.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Pflegestipendium wurde in die Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) BGS/AMF/0702/9965/2022 mit 1. Jänner 2023 integriert und wird als „Sonderform“ der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes umgesetzt. Das Pflegestipendium kann seit 1. Jänner 2023 beantragt werden.

Personen, die eine Ausbildung im Pflegebereich absolvieren wollen, werden durch Beihilfen des AMS (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und Beihilfe zu den Kursnebenkosten – Fahrtkosten und Unterkunft) unterstützt.

Um ein Pflegestipendium zu erhalten, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Die Person muss arbeitslos oder für die Dauer der Ausbildung karenziert sein.
- Das Ende der Ausbildungspflicht (diese endet mit dem 18. Lebensjahr) muss zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns bereits mindestens zwei Jahre zurückliegen.
- Die Person muss die Antrittsvoraussetzungen der Ausbildung erfüllen (z.B. Aufnahmeprüfung).

Folgende Ausbildungen können mit einem Pflegestipendium absolviert werden:

- a) Pflegeassistentzberufe gemäß GuKG
- b) Pflegefachassistentzberufe gemäß GuKG
- c) Ausbildungen zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege gemäß GuKG (unterhalb des Fachhochschulniveaus; auslaufend)
- d) Ausbildungen an österreichischen Fachhochschulen, die zur Berufsberechtigung „Gehobener Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege“ führen (gemäß § 28 Abs. 2 GuKG) mit einem Ausbildungsbeginn ab 1. September 2024
- e) Ausbildungen zu einem Sozialbetreuungsberuf, die gemäß Vereinbarung Art. 15a B-VG auch die Ausbildung zur Pflegeassistentin/zum Pflegeassistenten beinhalten
- f) Schule für Sozialbetreuungsberufe (berufsbegleitend sowie Vollzeit; schulisch und als Lehrgang) in allen Schwerpunkten:
 - Altenarbeit
 - Familienarbeit
 - Behindertenarbeit

- Behindertenbegleitung

Die Ausbildung muss vor Beginn mit dem AMS vereinbart werden und mindestens 25 Wochenstunden aufweisen. Die Ausbildung für den gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) erfolgt seit 1. Jänner 2024 ausschließlich an Fachhochschulen. Daher hat der Verwaltungsrat des AMS hier eine Ausnahme von § 34 Abs 6 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) für ab 1. September 2024 beginnenden Fachhochschulausbildungen beschlossen.

Höhe der Beihilfe:

- Der Mindestbetrag für die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts liegt 2025 bei rund € 1.606,- (2024: € 1.536,-) monatlich, Tagsatz von € 53,56 (2024: € 51,20).
- Für Teilnehmende an Arbeitsstiftungen beträgt der Tagsatz im Jahr 2025 € 50,23 (2024: € 47,87) – hier werden monatlich pauschal € 100,- abgezogen, da die Teilnehmenden zusätzlich ein Stiftungsstipendium (in unterschiedlicher Höhe) erhalten.
- Hat die geförderte Person Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe) und übersteigt dieser Tagsatz den oben angeführten Mindeststandard des Pflegestipendiums, so wird für die Dauer der Ausbildung das Arbeitslosengeld/die Notstandshilfe weiter ausbezahlt.
- Beihilfe zu den Kursnebenkosten: Hier werden bis zu 100% der belegten Kosten für Fahrtkosten und Unterkunft übernommen.
- Kurskosten werden neben dem Pflegestipendium vom AMS nicht übernommen.

Während der Gewährung eines Pflegestipendiums ist die Person kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Das Pflegestipendium kann so lange gewährt werden, so lange die Ausbildung dauert, maximal jedoch vier Jahre. Pro Person können maximal zwei Ausbildungen mittels Pflegestipendium gefördert werden.

2.9.2 Reformen

2023 – Reform

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium als „Sonderform“ der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes umgesetzt.

2024 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9963/2023 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2024

In die Bundesrichtlinie wurde der Schulungszuschlag integriert. Personen, die ab 1. Jänner 2024 in die Maßnahme eintreten, erhalten einen Schulungszuschlag. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Maßnahme und ob ein allfälliger Leistungsanspruch vor Maßnahmenbeginn besteht. Möglich sind – abhängig von der Dauer der Maßnahme – Schulungszuschläge in einfacher, dreifacher oder fünffacher Höhe, je nach Erfüllung der in der Bundesrichtlinie angeführten Voraussetzungen (siehe unter 2024 – Reform/1 und unter Maßnahmenbeschreibung).

Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus bis zum Ende der Maßnahme.

2024 – Reform/2

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1. April 2024

In dieser Bundesrichtlinie wurde der Bildungsbonus als Schulungszuschlag mit neuen Vorgaben verlängert. Weitere Änderungen siehe unter Punkt 2.2/Unterpunkt 2.2.1.

2024 – Reform/3

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9986/2024, gültig seit 15. Juli 2024

Die Bundesrichtlinie wurde im Punkt I.A.5 (Förderbarer Personenkreis) um eine Liste der Ausbildungen ergänzt, die mittels Pflegestipendium förderbar sind. Aufgrund der

Verlagerung der Ausbildungsprogramme von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen zu Fachhochschulen werden zusätzlich Ausbildungen an österreichischen Fachhochschulen gefördert, die gem. GuKG § 28(2) zur Berufsberechtigung „Gehobener Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege“ führen.

Im Unterschied zu anderen Ausbildungen darf das Pflegestipendium für Fachhochschulen nur gewährt werden, wenn es in einem vorhergehenden Beratungs- und Betreuungsvor- gang mindestens in Form eines persönlichen Beratungsgesprächs vor Ausbildungsbeginn vereinbart wurde. Für dieses Gespräch wurde der Richtlinie auch eine verpflichtend zu befüllende Checkliste für die AMS-Berater:innen beigelegt.

2025 – Reform/1

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9962/2024, gültig seit 1. Jänner 2025

Es wurde in die BEMO-Richtlinie vom 15. Juli 2024 eine Interpretation der Förderung bei (mehreren) geringfügigen Dienstverhältnissen aufgenommen, die nach einem VwGH-Erkenntnis vom 19. November 2024 in der BEMO-Version vom 1. Jänner 2025 widerrufen werden musste.

2.9.3 Monitoring³⁴

Im Jahr 2024 haben rund 11.900 Personen das Pflegestipendium erhalten, davon entfielen 68% der Geförderten auf den Bereich Pflege und 32% auf Ausbildungen in der Sozialbetreuung. Insgesamt wurden knapp € 123,2 Mio. ausbezahlt, davon 64% als „aktivierte passive Mittel“ im Rahmen des Fortbezugs von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe.

Der Frauenanteil 2024 beträgt 77%. Der Anteil der Menschen mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung an den Geförderten liegt bei 9%.

Die Altersverteilung zeigt, dass 25% der mittels Pflegestipendium Geförderten jünger als 25 Jahre sind, 68% sind zwischen 25 und 49 Jahre und 8% sind 50 Jahre und älter.

³⁴ Quelle: DWH-Würfel: fdg_pfs, Abfragedatum: 3. März 2025

Nach Ausbildung betrachtet haben 32% der im Jahr 2024 Geförderten maximal eine Pflichtschule abgeschlossen und 36% eine Lehre. 12% haben eine mittlere, weitere 14% eine höhere und 4% eine akademische Ausbildung.

Nach Nationalität differenziert profitieren 2024 knapp 73% Österreicher:innen von dieser Förderung, sowie 63% Menschen ohne Migrationshintergrund.

Die meisten Geförderten verzeichnen im Jahr 2024 die Bundesländer Wien und Oberösterreich mit jeweils 19%, gefolgt von der Steiermark mit 16% und Niederösterreich mit 15%. Auf Kärnten und Tirol entfallen jeweils 8%, auf Salzburg 7% und auf Vorarlberg und das Burgenland jeweils 4% der Geförderten.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1.1.2023

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9963/2023, gültig seit 1.1.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1.4.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9986/2024, gültig seit 15.7.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9962/2024, gültig seit 1.1.2025

2.10Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)

2.10.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Durch eine Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) kann ein staatlich anerkannter oder ein zertifizierter Ausbildungsabschluss erreicht werden. Die praktischen Qualifizierungsinhalte werden in Unternehmen arbeitsplatznahe vermittelt, die theoretische Ausbildung findet bei einem externen Bildungsinstitut statt. So finden Unternehmen Personal für schwer zu

besetzende offene Stellen und Arbeitsuchende mit geringer Qualifikation erlangen einen Abschluss und einen höherwertigen Arbeitsplatz. Die AQUA leistet damit einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten (z.B. mit maximal Pflichtschulabschluss).

Das Arbeitsmarktservice sichert mit der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU), mit der Beihilfe zu den Kurskosten (KK) und mit der Beihilfe zu den Kursnebenkosten (KNK) während einer Arbeitsplatznahen Qualifizierung die finanzielle Existenz und kann die anfallenden Kursgebühren sowie Reisekosten übernehmen.

Eine Arbeitsplatznahe Qualifizierung kann nur gewährt werden, wenn

- eine schriftliche AQUA-Vereinbarung zwischen der Förderwerber:in und dem AQUA-Betrieb vorliegt, der die praktischen Qualifizierungsinhalte arbeitsplatznahe vermittelt;
- die theoretische Qualifizierung bei einem externen Schulungsträger absolviert wird;
- die theoretische und praktische Qualifizierung sowie deren Dauer in einem individuellen Bildungsplan festgelegt sind und diese zeitlich in einem Verhältnis von mindestens einem zu höchstens zwei Dritteln steht;
- die Arbeitsplatznahe Qualifizierung überwiegend in Österreich stattfindet.

Die Beihilfen sind an ein Beratungsgespräch gebunden. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich.

Die Höhe der Leistung zur Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung, z.B. Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH). Sind die Ansprüche niedriger als der vom AMS bundesweit einheitlich festgesetzte Mindeststandard der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, wird die Beihilfe gewährt. Sind sie höher, werden ALG oder NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard beträgt im Jahr 2025 für Jugendliche bis 18 Jahre und Personen in vorbereitenden Maßnahmen € 13,66 (2024: € 12,85) täglich; für Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 16 und weniger als 25 Wochenstunden € 22,20 (2024: € 20,88) täglich; € 31,56 (2024: € 29,69) täglich für Erwachsene in Maßnahmen mit 25 und mehr Wochenstunden.

Seit 1.Jänner 2024 erhöht sich der Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung noch um den sogenannten Schulungszuschlag: Bei Maßnahmen mit einer Dauer bis zu vier Monaten werden zusätzlich zum Fortbezug gemäß AlVG täglich ab 2025 € 2,60 (2024: €

2,49) ausbezahlt (das sind 2025 rund € 78,- monatlich) – diesen Betrag (den einfachen Schulungszuschlag) erhalten auch Personen ohne Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung, die stattdessen die DLU beziehen, und zwar unabhängig von der Dauer der Ausbildung. Bei Maßnahmen mit einer Dauer von fünf bis zwölf Monaten erhöht sich das Arbeitslosengeld/die Notstandshilfe 2025 um täglich € 7,80 (2024: € 7,47) bzw. rund € 234,- (2024: € 224,-) monatlich (dreifacher Schulungszuschlag). Ab einer Maßnahmendauer von mehr als zwölf Monaten werden 2025 € 13,- (2024: € 12,45) täglich aufgeschlagen, das sind 2025 rund € 390,- (2024: € 374,-) im Monat (fünffacher Schulungszuschlag). Teilnehmende an Arbeitsstiftungen erhalten statt des Schulungszuschlags verpflichtend ein betrieblich finanziertes Stipendium.

Überschreitet der tägliche Gesamtbetrag aus Arbeitslosengeld/Notstandshilfe plus Schulungszuschlag 2025 € 53,56 (2024: € 51,20) so wird – auch bei Maßnahmen, die mehr als zwölf Monate dauern – nur der dreifache Schulungszuschlag in Höhe von rund € 234,- (2024: € 224,-) monatlich ausbezahlt.

Während einer AQUA-Teilnahme kann der ausbildende Betrieb zudem einen Zuschuss – bis zur Geringfügigkeitsgrenze – an die geförderte Person auszahlen. In diesem Fall beträgt die maximale Höhe des Schulungszuschlags 2025 rund € 234,- (2024: € 224,-) monatlich.

Teilnehmende einer AQUA sind kranken-, unfall- und pensionsversichert. Von den Kursgebühren und Reisekosten übernimmt das AMS bis zu 100% der nachgewiesenen Kosten.

Die Beihilfen werden für die Dauer der geförderten Ausbildung gewährt. Die Mindestdauer beträgt 13 Wochen und die Mindestintensität umfasst 16 Wochenstunden.

Diese Maßnahme ist eine eigenständige Individualmaßnahme und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der AQUA sind in der derzeit gültigen Bundesrichtlinie des AMS „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ – GZ. BGS/AMF/0702/9997/2024³⁵, gültig seit 1. April 2024, geregelt.

Die Beihilfen zu den Kurskosten und zu den Kursnebenkosten werden im Sinne des § 34 AMSG gewährt. Der Fortbezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe während der Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung erfolgt gem. § 12 (5) im Falle des ALG

³⁵ Reform der BEMO siehe unter Punkt 2.2/Unterpunkt 2.2.2 Reformen

i.V. m. § 18 (4) bis (7) AIVG. Für die Unfallversicherung sind § 8 Abs. 1 Z3 lit. c und § 74 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) maßgeblich.

2.10.2 Reformen

2017 – Reform

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9919/2016, gültig seit 3. April 2017

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde die Arbeitsplatznahe Qualifizierung in die Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) als Individualmaßnahme aufgenommen.

- Im neuen Punkt IV wurden die Qualitätskriterien zur AQUA aufgenommen.
- An mehreren Stellen wurde AQUA in den bestehenden Text eingefügt (z.B. I.A.1 Regelungsgegenstand und I.A.5 Förderbarerer Personenkreis).
- Der Punkt III „Arbeitserprobung und Arbeitstraining“ wurde um eine genaue Regelung zur Missbrauchsvermeidung ergänzt und im Punkt III.B.2.2. an AQUA angepasst.
- Die Kontrolltätigkeiten wurden in den Punkt I.B.3. aufgenommen.
- Die ab 1. Jänner 2017 gültigen Werte für die Deckung des Lebensunterhaltes und Pauschalersatz wurden aktualisiert.

2018 – Reform/1

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9895/2017, gültig seit 3. April 2018

Die wesentlichen Änderungen siehe unter Punkt 2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen bei Reform 2018.

2018 – Reform/2

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19. November 2018

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurde die Abwicklung der AQUA für die Erstellung des Bildungsplanes und der AQUA-Vereinbarung stärker standardisiert. Im Kapitel IV der Richtlinie wurden die verfahrenstechnischen Punkte 4.1., 4.3., 5.4. und 6 entsprechend angepasst.

Im Kapitel V wurde vorgesehen, dass für die Verfahrensumstellung eine Übergangsfrist bis 31. Jänner 2019 genutzt werden konnte. Seit 1. Februar 2019 sind Eintritte in AQUA bei Vorhandensein eines Kooperationspartners verpflichtend über das eService „Arbeitsplatznahe Qualifizierung“ im eAMS-Konto für Unternehmen abzuwickeln.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18. November 2019

- Die Änderungen in den Kapiteln II.A.7., II.A.8.2., II.A.9.3., II.B.5, II.B.6 und II.C.6 regeln die Förderbarkeit bei Maßnahmeneilnahme trotz Sperre gem. § 10 AlVG.
- Die Änderungen im Kapitel IV.5.2. beziehen sich auf die Möglichkeit des längeren „Kennenlernens“ (d.h. die ersten zwei Wochen dienen somit der „Erprobung“) bei Arbeitsplatznaher Qualifizierung, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

2020 – Reform

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9936/2021 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2022

- Die Änderungen in der Bundesrichtlinie betreffen die Verlängerung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2022 gemäß der gesetzlichen Änderung im § 20 Abs. 7 AlVG. Die Befristung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2021 entfällt.

2023 – Reform/1

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

- In die Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium in Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes integriert.
- Im Punkt II.C.5.1 wurde der Wert für einen Kilometer von 15 auf 20 Cent angehoben.

2023 – Reform/2

BGBI. I Nr. 11/2023, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2023

Im § 20 Abs. 7 AlVG wurde der Bildungsbonus bis 31. Dezember 2023 gesetzlich verlängert.

2024 – Reform/1

Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9963/2023 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2024

In die Bundesrichtlinie wurde der Schulungszuschlag integriert. Personen, die ab 1. Jänner 2024 in die Maßnahme eintreten, erhalten einen Schulungszuschlag. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Maßnahme und ob ein allfälliger Leistungsanspruch vor Maßnahmenbeginn besteht. Möglich sind – abhängig von der Dauer der Maßnahme – Schulungszuschläge in einfacher, dreifacher oder fünffacher Höhe, je nach Erfüllung der in der Bundesrichtlinie angeführten Voraussetzungen.

Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus bis zum Ende der Maßnahme.

2024 – Reform/2

Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9997/2024 vom 1. April 2024, sowie Aktualisierungen mit 15. Juli 2024 und 1. Jänner 2025

In dieser Bundesrichtlinie wurde der Bildungsbonus als Schulungszuschlag mit neuen Vorgaben verlängert. Weitere Änderungen siehe unter Punkt 2.2/Unterpunkt 2.2.1.

Die Aktualisierungen dieser Richtlinie mit 15. Juli 2024 und 1. Jänner 2025 betreffen AQUA nur indirekt und vorrübergehend. Es wurde am 15. Juli 2024 eine Interpretation der Förderung bei (mehreren) geringfügigen Dienstverhältnissen aufgenommen, die nach einem VwGH-Erkenntnis vom 19. November 2024 am 1. Jänner 2025 widerrufen werden musste.

2.10.3 Monitoring³⁶

Im Jahr 2024 befanden sich 4.881 Personen in einer Arbeitsplatznahen Qualifizierung. Dafür wurden Zahlungen in Höhe von € 8,15 Mio. geleistet. Der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Maßnahme betrug knapp 50%. Der Anteil von Menschen mit Behinderung in dieser Förderung betrug 17%, unter diesen waren 49 % Frauen. Nach Nationalität differenziert, waren 35% der Teilnehmenden (+2 Prozentpunkte gegenüber 2023) Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (darunter 53% Frauen). Der Anteil an Personen mit

³⁶ Quelle: DWH-Würfel: fdg_fachkraefte_2024, Abfragedatum: 3. März 2025

Migrationshintergrund (1. und 2. Generation) lag bei 51% (+2 Prozentpunkte gegenüber 2023; darunter waren 52% Frauen).

Bei der Altersverteilung ergibt sich folgendes Bild: Etwa 45% der Personen in einer AQUA waren im Jahr 2024 Personen bis 25 Jahre, 52% Personen zwischen 25 und 49 Jahre, den geringsten Anteil mit 3% machten Personen im Alter von 50 Jahre und darüber aus.

Nach Ausbildung betrachtet wiesen 2024 60% der geförderten Personen maximal einen Pflichtschulabschluss auf (von allen Personen mit Pflichtschulabschluss liegt der Frauenanteil bei nur 46%) und 21% maximal einen Lehrabschluss. 5% der Geförderten waren Personen mit einer mittleren, 11% Personen mit einer höheren Ausbildung. Der geringste Anteil mit 3% bestand aus Personen mit einer akademischen Ausbildung (innerhalb dieser Gruppe betrug der Frauenanteil aber 66%).

Die höchsten Förderzahlen verzeichnete das Bundesland Oberösterreich mit 49% der Personen (hier mit 57% auch der höchste Frauenanteil), gefolgt von Niederösterreich mit 19%, Wien mit 12%, Steiermark mit 8%, Salzburg mit 7% und Burgenland mit 5%. In Kärnten, Tirol und Vorarlberg wurde nicht über die AQUA gefördert.

2.10.4 Evaluierung

Edlmayr und Schönherr (2013) untersuchten anhand einer telefonischen Befragung die Effekte bei den Teilnehmenden, die Zufriedenheit mit AQUA, die Abbruchgründe sowie die Gründe für Nichtübernahme nach Abschluss. Diese Befragung umfasste 300 AQUA-Teilnehmende (aktuelle Teilnehmende, Personen nach Abbruch bzw. Abschluss) sowie 200 Unternehmen, die AQUA-Teilnehmende ausbilden oder ausgebildet haben. Zudem wurden strukturierte Interviews mit Kooperationspartnern (AQUA-Träger) und AMS-AQUA-Beauftragten durchgeführt.

Knapp zwei Drittel der befragten Absolvent:innen, die angaben, vor AQUA ohne Beschäftigung gewesen zu sein, sind zum Zeitpunkt der Befragung wieder in Beschäftigung, davon zwei Drittel 35 Stunden und mehr beschäftigt. Das restliche Drittel ist erwerbslos. Von jenen Personen, die nach eigenen Angaben vor der Maßnahme nicht arbeitslos waren, geben mehr als drei Viertel an, derzeit berufstätig zu sein. Etwas weniger als 40% der Befragten haben nach Abschluss der Maßnahme den Betrieb gewechselt. Nach Abbruch ist der Anteil der Personen, die vor und nach AQUA nicht in Beschäftigung waren, mit rund zwei Dritteln deutlich höher. Für 16% jener AQUA-Absolvent:innen, die vor AQUA bereits ein Einkommen

hatten, hat sich die Einkommenssituation verbessert, für 18% verschlechtert. Unter den aktuellen Teilnehmenden und Personen, die eine AQUA-Maßnahme absolviert haben, zeigt sich in allen Bereichen – von der Vermittlungstätigkeit des AMS bis zur theoretischen und praktischen Ausbildung – eine hohe Gesamtzufriedenheit. Abbrecher:innen hingegen bewerten alle drei Aspekte von AQUA als deutlich weniger zufriedenstellend, insbesondere die praktische Ausbildung. Die organisatorischen Bedingungen werden durch Unternehmen und Kooperationspartner positiv bewertet, die Dauer von 1,5 Jahren im Bereich der Lehrausbildung stelle jedoch insbesondere für lernschwächere Teilnehmende ein Problem dar.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmende abbrechen, ist zu Beginn von AQUA am höchsten: Mehr als ein Drittel der nach Abbruch Befragten stieg bereits in den ersten drei Monaten aus. Signifikante Einflussfaktoren für die Teilnehmenden sind betriebliche Faktoren, der Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung und ein nicht ausreichendes Einkommen. Betriebe identifizieren die Abbruchgründe vorwiegend auf Seiten der Teilnehmenden (Mangel an „Soft Skills“ wie Motivation, Interesse und Zuverlässigkeit). Für alle Betriebe kann auf Ebene der Korrelation ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der via AQUA ausgebildeten Personen und der Häufigkeit der erfolgten Übernahmen festgestellt werden. AMS-Verantwortliche und Kooperationspartner nennen als Hauptgrund für Nichtübernahmen wirtschaftliche Gründe des Betriebes.

Schönherr et al. (2015) evaluierten die Qualifizierungsmaßnahme AQUA in Wien, um Arbeitsmarkt- und Maßnahmenerfolge zu analysieren. 331 AQUA-Teilnehmende sowie 45 Ausbildungsbetriebe wurden telefonisch befragt. Zusätzlich wurden 15 Einzelinterviews durchgeführt.

64% der Absolvent:innen befanden sich drei Monate nach AQUA in nicht geförderter Beschäftigung, 23% sind drei Monate nach AQUA erneut arbeitslos. Dieser Anteil verringert sich nach sechs bzw. zwölf Monaten auf 15% bzw. 16%, während der Anteil der nicht geförderten Beschäftigung auf 73% steigt. Bei 37% kam es zu einer Verbesserung der beruflichen Stellung, für 30% kam es zu einer Verschlechterung (durch Arbeitslosigkeit). 44% waren vor der Maßnahme atypisch beschäftigt und von diesen konnte die Hälfte nach der Maßnahme in ein Normalarbeitsverhältnis überreten. Für 42% kam es zu einer Erhöhung des Einkommens.

89% der Personen, die AQUA abgeschlossen haben, und 82% der Personen mit Abbruch sind mit AQUA sehr oder ziemlich zufrieden. Die Ausbildungsbetriebe sind zu 91% zufrieden.

Die Abbruchrate von AQUA in Wien liegt bei ca. 15% der befragten Teilnehmenden und damit unter jener in Oberösterreich, wo bis 2013 ca. 30% vorzeitig abgebrochen haben.

Die Teilnehmenden haben ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und sich im Vorfeld oft schon detailliert mit möglichen Qualifizierungen beschäftigt. Allgemein gab es eine hohe Zufriedenheit mit Betreuung und Unterstützung, aber Probleme im Beschwerdemanagement. Wie schon für Oberösterreich wurden hohe Lernanforderungen und eine hohe Lern- und Prüfungsdichte festgestellt (evtl. Verlängerung der Ausbildungsphase sinnvoll).

Literatur

Edlmayr, C. & Schönherr, D. (2013): Evaluierung von AQUA in Oberösterreich. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich. SORA, Juli 2013.

Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoigl, L. (2022): Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich. WIFO.

Schönherr, D., Schiemer, B. & Blum, J. (2015): Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahme AQUA in Wien. Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS. AMS info Nr. 332.

BGBI. I Nr. 11/2023, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2023

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/07222/9919/2016, gültig seit 3.4.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9895/2017, gültig seit 3.4.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19.11.2018

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18.11.2019

AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9936/2021, gültig seit 1.1.2022

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1.1.2023

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9963/2023, gültig seit 1.1.2024

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1.4.2024

2.11 Fachkräfte-IntensivAusbildung des AMS

2.11.1 Maßnahmenbeschreibung

Die Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA) des Arbeitsmarktservice bietet jobsuchenden Personen ab 19 Jahren, die ihre Lehre abgebrochen haben sowie mit mangelnden bzw. nicht mehr verwertbaren Qualifikationen die Möglichkeit, in komprimierter Zeit einen Lehrabschluss nachzuholen und somit die eigenen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Die FIA ist auch ein wichtiges Instrument zur Verringerung des Fachkräftemangels.

Geringqualifizierte haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig besteht ein Fachkräftemangel in technischen Berufen. Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen, Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitslose können z.B. einen Lehrabschluss machen, welcher die individuellen Arbeitsmarktchancen drastisch erhöht. Fast die Hälfte der gemeldeten, sofort verfügbaren offenen Stellen verlangt diese Qualifikation. Für arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) steht im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“ mit maximal Pflichtschulabschluss ein zusätzliches Angebot zur Ausbildung und Qualifizierung zur Verfügung – siehe auch unter Maßnahmen für Jugendliche, Punkt 2.12 auf Seite 195.

Nach einem Clearing zur Überprüfung der Eignung steht eine breite Auswahl an Lehrberufen zur Verfügung, beispielsweise in Bau-, Holz-, Metall-, Elektro- und IT-Berufen. Innerhalb von 12 bis 24 Monaten kann modular ein Lehrabschluss nachgeholt werden. Die Ausbildung erfolgt in vom Arbeitsmarktservice beauftragten Bildungsinstituten.

Zielgruppen sind geringqualifizierte Arbeitslose, benachteiligte Personengruppen, arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“.

Die Höhe der Leistung zur Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung, z.B. Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH). Sind die Ansprüche niedriger als der vom AMS bundesweit einheitlich festgesetzte Mindeststandard der Deckung des Lebensunterhaltes (DLU), wird die Beihilfe gewährt. Sind sie höher, werden ALG oder NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard beträgt im Jahr 2025 für Jugendliche bis 18 Jahre und Personen in vorbereitenden Maßnahmen € 13,66 (2024: € 12,85) täglich; für Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 16 und weniger als 25 Wochenstunden € 22,20 (2024: € 20,88) täglich; € 31,56 (2024: € 29,69) täglich für Erwachsene in Maßnahmen mit 25 und mehr Wochenstunden.

Seit 1. Jänner 2024 erhöht sich der Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung noch um den sogenannten Schulungszuschlag: Bei Maßnahmen mit einer Dauer bis zu vier Monaten werden zusätzlich zum Fortbezug gemäß AIVG täglich ab 2025 € 2,60 ausbezahlt (das sind rund € 78,- monatlich) – diesen Betrag (den einfachen Schulungszuschlag) erhalten auch Personen ohne Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung, die stattdessen die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts beziehen, und zwar unabhängig von der Dauer der Ausbildung. Bei Maßnahmen mit einer Dauer von fünf bis zwölf Monaten erhöht sich das Arbeitslosengeld/die Notstandshilfe um täglich € 7,80 bzw. rund € 234,- monatlich (dreifacher Schulungszuschlag). Ab einer Maßnahmendauer von mehr als zwölf Monaten werden € 13,- täglich aufgeschlagen, das sind rund € 390,- im Monat (fünffacher Schulungszuschlag). Teilnehmende an Arbeitsstiftungen erhalten statt des Schulungszuschlags verpflichtend ein betrieblich finanziertes Stipendium.

Überschreitet der tägliche Gesamtbetrag aus Arbeitslosengeld/Notstandshilfe plus Schulungszuschlag € 53,56 so wird – auch bei Maßnahmen, die mehr als zwölf Monate dauern – nur der dreifache Schulungszuschlag in Höhe von rund € 234,- monatlich ausbezahlt.

Das AMS beauftragt Bildungsinstitute mit der Umsetzung der FIA und übernimmt die dort entstehenden Personal- und Sachkosten.

Die FIA wird vom AMS als Bildungsmaßnahme abgewickelt. Die relevanten Bundesrichtlinien des AMS sind: BM1, BGS/AMF/0722/9960/2020, gültig seit 1. Oktober 2020, BM2, BGS/AMF/0722/9975/2023, gültig seit 1. Juli 2023 und für personenbezogenen Beihilfen (Deckung des Lebensunterhaltes, Kursnebenkosten) die BEMO, BGS/AMF/0702/9962/2024, in der Fassung vom 1. Jänner 2025 (Reformen zur Richtlinie BEMO insbesondere zum Schulungszuschlag siehe Kapitel AQUA weiter oben.)

2.11.2 Monitoring

2.11.2.1 Monitoring³⁷

Im Jahr 2024 hatten 7.110 Personen (davon etwa 47% Frauen) an einer Fachkräfte-IntensivAusbildung des AMS (FIA) teilgenommen, dafür wurden € 67,9 Mio. ausbezahlt.

³⁷ Quelle: DWH-Würfel: fdg_fachkraefte_2024, Abgedatum: 3. März 2025

Der Anteil von Menschen mit Behinderung in dieser Maßnahme betrug ca. 27% (keine Veränderung gegenüber 2023, der Frauenanteil innerhalb der Gruppe der Menschen mit Behinderung beträgt 44%). Nach Nationalität differenziert waren in dieser Förderung 37% (+2 Prozentpunkte gegenüber 2023) Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (darunter 47% Frauen). Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund (1. und 2. Generation) lag bei 51% (+2 Prozentpunkte gegenüber 2023), darunter sind 47% Frauen.

Bei der Altersverteilung ergibt sich folgendes Bild: Im Jahr 2024 waren 29% aller Teilnehmenden jünger als 25 Jahre alt (41% weiblich), 64% zwischen 25 und 49 Jahre (49% weiblich), der geringste Anteil mit 7% war 50 Jahre und älter (51% weiblich).

Nach Ausbildung betrachtet, hatten 51% der Teilnehmer:innen maximal eine Pflichtschule abgeschlossen (42% weiblich) und 26% eine Lehre (44% weiblich). 12% wiesen eine höhere Ausbildung auf (56% weiblich). Die geringsten Anteile mit jeweils 5% hatten Personen mit einer mittleren Ausbildung (63% weiblich) sowie Personen mit einer akademischen Ausbildung (67% weiblich).

Den höchsten Anteil an Teilnehmenden verzeichnete im Jahr 2024 das Bundesland Wien mit 37%, gefolgt von Niederösterreich mit 18% und Oberösterreich mit 16%. Der Rest verteilte sich auf die anderen Bundesländer, wobei nur 4% der Teilnehmenden aus dem Burgenland kamen. Den höchsten Frauenanteil aller Bundesländer wies Salzburg mit 59% auf.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

AMS (2020): BGS/AMF/0722/9960/2020 (BM1), gültig seit 1.10.2020

AMS (2022): BGS/AMF/0722/9975/2023 (BM2), gültig seit 1.7.2023

AMS (2024): Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9962/2024, gültig seit 1.1.2025 sowie alle Vorgängerversionen analog Kapitel AQUA weiter oben

2.12 Maßnahmen für Jugendliche

2.12.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Bei der Förderung der Integration in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem können folgende Bereiche unterschieden werden:

- Förderungen und Angebote im Bereich der Berufsausbildung (Lehre): betriebliche Lehrstellenförderung gem. Berufsausbildungsgesetz (BAG), Lehrstellenförderung des AMS, überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) inkl. Sonderformen der ÜBA und Prämie bei Übernahme von ÜBA-Lehrlingen in betriebliche Lehre.
- Maßnahmen und Angebote zur Vorbereitung Jugendlicher auf eine Berufsausbildung und Übergangsmanagement: Basisbildung, Berufsorientierung und Stabilisierung durch Beratungsangebote des AMS und des SMS (z.B. Jugendcoaching, AusbildungsFit).
- Aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche allgemein.

Die Darstellung hier ist somit weiter gefasst und beschränkt sich nicht nur auf die aktive Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinn. Eine detaillierte Darstellung aller Maßnahmen für Jugendliche bietet die Broschüre „Jugend und Arbeit in Österreich“ des BMASGPK.

1. Maßnahmen und Angebote im Bereich der Lehre

Im Bereich der Lehre gibt es eine Vielzahl an Angeboten. Bei der finanziellen Unterstützung von Betrieben bei der beruflichen Ausbildung kann zwischen der betrieblichen Lehrstellenförderung gem. BAG und der Lehrstellenförderung des AMS unterschieden werden. Zudem gibt es die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) des AMS, mit der allen Jugendlichen, die kein betriebliches Lehrverhältnis aufnehmen konnten, eine vollwertige berufliche Ausbildung angeboten werden kann (Ausbildungsgarantie). Mit der Ausbildung in verlängerter Lehrzeit und der Teilqualifizierung werden auch Sonderformen der ÜBA angeboten.

a) Betriebliche Lehrstellenförderung

Seit 2008 gibt es die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz (BAG). Sie fördert einerseits die Lehrausbildung gesamt (Basisförderung), andererseits verfolgt sie auch bestimmte Ziele, wie beispielsweise die Qualität der Lehre zu verbessern oder Lehrlinge bei ihren Prüfungen zu unterstützen. Die Förderung wird in den Richtlinien des Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates (BBAB) festgelegt (Richtlinien gemäß §19c Abs. 1 Z 1-7 BAG) bzw. durch Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft (Richtlinien gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG).

Aufgrund der im März 2020 erfolgten Novellierung des BAG, geänderter Rahmenbedingungen sowie arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Entwicklungen, wurde eine Anpassung der Förderrichtlinien notwendig.

Förderungen gemäß BAG:

- Basisförderung: Sie orientiert sich an der Höhe der Lehrlingsentschädigung (im 1. Lehrjahr drei kollektivvertragliche Bruttolehrlingsentschädigungen; im 2. Lehrjahr zwei Bruttolehrlingsentschädigungen; im 3. und 4. Lehrjahr je eine Bruttolehrlingsentschädigung);
- Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (teilweise Übernahme von Kosten für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen wie z. B. Ausbildungsverbundmaßnahmen);
- Weiterbildung für Ausbilder:innen (tlw. Übernahme der Kurskosten);
- Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (Übernahme von Kosten bei Prüfungsvorbereitungen, Nachhilfekursen oder bei Wiederholung einer Klasse);
- Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen;
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Lehre mit Matura;
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Auslandspraktika und Sprachaufenthalten;
- Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung;
- Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen;
- Lehrlingsausbildung für Erwachsene;
- Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen;

Unterstützungsleistungen und Angebote gemäß BAG:

- Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Lehre statt Leere);

- Förderung der Internationalisierung der dualen Ausbildung (Auslandspraktika und Sprachaufenthalte für Lehrlinge);
- Ausbildungsleitfäden für Lehrbetriebe;
- Schulungen für Prüfer:innen bei der Lehrabschlussprüfung;
- Clearingstelle Lehrabschlussprüfung (Standards für Prüfungsbeispiele);
- Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben;
- Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung;
- Übernahme der Kosten für den wiederholten Antritt zur Lehrabschlussprüfung.

Projektförderungen:

- Unterstützung der Integration in die betriebliche Ausbildung und in den Arbeitsmarkt;
- Unterstützung von Qualitätsmanagement und Innovation in der betrieblichen Ausbildung;
- Unterstützung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zur Ausbildung.

Bundesrichtlinie Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST), BGS/AMF/0702/9965/2023, gültig seit 18. November 2023

Mit der Lehrstellenförderung des AMS können folgende Maßnahmengruppen gefördert werden:

- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil³⁸ (bis zu € 400,-/Monat; überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) € 453,-);
- Besonders benachteiligte Lehrstellensuchende³⁹;
- Teilnehmende an einer verlängerten Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung (Sonderformen der überbetrieblichen Lehrausbildung);

³⁸ Lehrberufe, bei welchen der Anteil weiblicher Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge im vergangenen Jahr unter 40% lag.

³⁹ Lehrstellensuchende mit psychischer oder physischer oder geistiger Einschränkung; mit unterschiedlichen persönlichen und sozialen Problemlagen; Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht zur Gänze oder teilweise in einer Sonderschule, Hauptschule/Neue Mittelschule mit sonderpädagogischen Förderungsbedarf absolviert haben; lernschwache Absolvent:innen der Pflichtschule; Schulabbrecher:innen, etc.

- Erwachsene (über 18-jährige), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann, oder Schulabrecher:innen;
- Teilnehmende an einer Lehrausbildung in verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung.

Diese Förderung können Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) bzw. dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) berechtigt sind Lehrlinge bzw. Teilnehmende an einer Berufsausbildung in verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung auszubilden, erhalten. Ausgenommen sind der Bund, politische Parteien sowie Anstalten im Sinne des § 29 BAG.

Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Berufsausbildung in verlängerter Lehrzeit oder in Teilqualifikation (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt. Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr-/Ausbildungsjahr bewilligt. Sie kann für maximal drei Jahre gewährt werden.

Bei Teilnehmenden an einer Sonderform der ÜBA (Teilqualifikation, verlängerte Lehre) kann die Beihilfe für die gesamte Lehrzeit gewährt werden. Die Höhe der Beihilfe kann sich in folgendem Rahmen bewegen (siehe Tabelle 17).

Tabelle 17: Förderung von Lehrverhältnissen

Lehrverhältnisse	Betrieb	Ausbildungseinrichtung
Mädchen, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende , Teilnehmende an einer verlängerten Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung	bis zu € 400,-	bis zu € 453,-
Über 18-Jährige mit höherer Lehrlingsentschädigung/Hilfsarbeitslohn	bis zu € 900,-	bis zu € 900,-

Quelle: AMS; Bundesrichtlinie BGS/AMF/0702/9965/2023; in Kraft seit 18. November 2023

b) Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Die früheren „selbständigen Ausbildungseinrichtungen“ und die Ausbildungsmaßnahmen gemäß Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) wurden 2008 zur „überbetrieblichen

Lehrausbildung“ (ÜBA) zusammengefasst. Die derzeitige Bundesrichtlinie zur Durchführung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) durch das AMS BGS/AMF/0722/9961/2022, ist seit 1. November 2022 gültig.

Es gibt zwei Formen der überbetrieblichen Lehrausbildung, ÜBA 1 und ÜBA 2, deren Ausgestaltung sich abhängig von Berufsgruppe und Region unterscheiden kann. Beide Modelle haben die vorrangige Zielsetzung, Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis zu vermitteln. ÜBA 1 ist ein Lehrgangsmodell, welches die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung (Bildungsträger) mit praktischen Anteilen in Wirtschaftsbetrieben ermöglicht, während in der ÜBA 2 die Ausbildung hauptsächlich in einer betrieblichen Lehrwerkstatt eines Kooperationsbetriebes erfolgt und dem Bildungsträger vor allem organisatorische und administrative Aufgaben zukommen. Beide Formen der überbetrieblichen Lehrausbildungen werden auch (mit wenigen regionalen Ausnahmen) in verlängerter Form oder als Teilqualifizierung angeboten (vgl. Punkt Verlängerte Lehre und Teilqualifikation). Auch wenn die Absolvierung der gesamten Lehre in der ÜBA 1 möglich ist, ist die Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis während der Ausbildung das wichtigste Ziel.

Zielgruppe sind beim AMS vorgemerkte Lehrstellensuchende mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsversuche keine geeignete betriebliche Lehrstelle gefunden haben oder eine Lehre abgebrochen haben.

Der reguläre Abschluss erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer regulären Lehrabschlussprüfung im Rahmen der ÜBA. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist, dem jeweiligen Berufsbild entsprechend, verpflichtend. Für Jugendliche in Teilqualifizierung gelten hier gesonderte Regelungen. Teilnehmende erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres; ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle Lehrgangsteilnehmende eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teilnehmende. Ausbildungsteilnehmende gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

In allen Formen der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ist es möglich – auch bevorzugt in Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung – ein Praktikum zu machen.

In allen ÜBA-Formen können nur mehr befristete Ausbildungsverträge bis zum jeweiligen Ende des (individuellen oder allgemeinen) Ausbildungsjahres abgeschlossen werden.

Jugendliche, die am Ende des Ausbildungsjahres keine betriebliche Lehrstelle oder einen betrieblichen Ausbildungsplatz zur Teilqualifikation erhalten, können vom AMS entsprechende Folgemaßnahmen/Verlängerungen (Ausbildungsmaßnahmen oder andere Maßnahmen) zur Ermöglichung einer (Lehr-)Abschlussprüfung erhalten.

Im Falle einer Teilzeitausbildung darf bei regulärer Lehre diese um bis zu zwei Jahre, bei verlängerter Lehre diese zusätzlich um ein Jahr verlängert werden und bei Teilqualifikation die gesamte Ausbildungszeit vier Jahre nicht überschreiten.

Das AMS muss einer etwaigen Teilzeitausbildung innerhalb der ÜBA zustimmen.

Verlängerte Lehre und Teilqualifikation im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung:⁴⁰

Die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation kann sowohl im Rahmen einer Lehrausbildung in einem Betrieb, wie auch im Rahmen einer ÜBA absolviert werden. Jugendliche mit Förderbedarf können eine Teillehre oder eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit unter Begleitung einer Berufsausbildungsassistenz (BAS) absolvieren.

Mit dieser Form der ÜBA kann die Lehrzeit höchstens um ein Jahr, in Ausnahmefällen, wenn dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist, auch um bis zu zwei Jahre verlängert werden. Für Personen mit verlängerter Lehrzeit gibt es eine Berufsschulpflicht.

Im Rahmen einer Teilqualifikation werden Teile eines Berufsbildes erlernt. Die Dauer dieser Teilqualifizierung kann zwischen einem und drei Jahren betragen. Personen in Teilqualifizierung haben je nach festgelegtem Inhalt der Ausbildung das Recht bzw. die Pflicht zum Berufsschulbesuch.⁴¹ Der Ausbildungsvertrag über eine Teilqualifizierung muss Fertigkeiten und Kenntnisse umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind.

⁴⁰ Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) 2015 erfolgte im § 8b und 8c BAG der Wegfall des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ (siehe Reform 2015/1).

⁴¹ Die genaue Formulierung dieser Berufsschulpflicht mit variablem Umfang lautet: „Die Festlegung der Ausbildungsinhalte, des Ausbildungszieles und der Zeitdauer im Rahmen der Ausbildung hat durch die Vertragsparteien gemeinsam mit der Berufsausbildungsassistenz unter Einbeziehung der Schulbehörde erster Instanz und des Schulerhalters bzw. der Schulerhalterin zu erfolgen. Dabei sind auch pädagogische

Zielgruppe für eine verlängerte Lehre oder eine Teilqualifizierung in der ÜBA sind Jugendliche, die das AMS nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling in einem Betrieb vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- Jugendliche mit Pflichtschulabschluss mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden,
- Personen ohne Pflichtschulabschluss bzw. mit negativem Schulabschluss am Ende ihrer Pflichtschulzeit,
- Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes,
- Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom AMS oder SMS beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, ein Lehrabschluss nicht möglich ist und wenn auf Basis dieses Ergebnisses auch das AMS eine Teilnahme an einem entsprechenden Lehrgang befürwortet (z. B. Jugendcoaching, Jugendarbeitsassistenz, Rückmeldung aus der Arbeitserprobung).

Für die Berufsausbildungsassistenz muss eine verbindliche Erklärung des AMS, des SMS oder einer Gebietskörperschaft bzw. einer Einrichtung einer Gebietskörperschaft vorliegen.

Lehrlinge, die diese Formen der ÜBA absolvieren, gelten als Lehrlinge im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), des Familienlastenausgleichsgesetzes (FLAG), des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AlVG), des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) und des Einkommensteuergesetzes (EStG) und sind damit hinsichtlich Sozialversicherung, Familienbeihilfe, Lehrlingsfreifahrt und Lehrlingsausbildungsprämie Lehrlingen gleichgestellt.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden die §§ 29(3), 32 (3), 34(2), 35, 36, 38d-e Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), § 30b und § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG), §§ 11a-11i Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) und Ausführungsgesetzgebung der Länder sowie § 2 (7) Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG).

Begleitmaßnahmen bzw. die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der die Berufsausbildung anstrebenden Person festzulegen.“ (§ 8b (8) BAG).

2. Übergang von Schule zu weiterführender Ausbildung und Beruf

a) Berufsorientierung

Das AMS bietet den Jugendlichen ein umfangreiches Serviceangebot für die Berufsorientierung. Es ist erste Anlaufstelle für Informationen über Arbeitsmarkt und Berufe. In den BerufsInformationsZentren (BIZ) steht eine große Auswahl an Informationen über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. Jugendlichen, die ihre Schulpflicht erfüllt haben oder kurz vor dem Ende der Schulpflicht stehen bzw. jenen, die eine Lehrstelle suchen, bietet das AMS Erstberatungsgespräche an, um sie bei ihrer Berufswahl zu beraten und zu unterstützen. Seit 2020 wurde dazu ein Online Service eingerichtet, sodass eine Vormerkung als lehrstellensuchend und Beratungsgespräche nunmehr auch online möglich sind. Sind Jugendliche als lehrstellensuchend vorgemerkt, besteht die Möglichkeit, bei Interesse in ein Ausbildungsverhältnis bzw. bei Bedarf auch in eine überbetriebliche Lehrausbildung vermittelt zu werden. Im Internet gibt es zudem auch zahlreiche Informationsmöglichkeiten. Umfassende Informationen werden rund um das Verfassen von Bewerbungen, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Fragen zu Schul- und Studienwahl oder Praktika, zu Berufen und Ausbildungen sowie konkreten Stellen- und Lehrstellenangeboten geboten. (z.B. Jugendseite, Ausbildungs-, Berufs-, und Karrierekompass, Berufslexikon, , etc.).

b) Jugendcoaching

Jugendcoaching ist eine präventive Maßnahme zur Vermeidung vorzeitiger Schulabbrüche. Es soll zudem gewährleisten, dass die Jugendlichen möglichst ohne Reibungsverluste in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem begleitet werden. Mit dem Jugendcoaching wird also die Strategie verfolgt, Jugendliche so lange wie möglich im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu halten und systemferne Jugendliche in diese Systeme zu reintegrieren. Es handelt sich um „Beratung, Begleitung und Betreuung“ bis zur nachhaltigen Integration in ein (weiterführendes) (Aus-)Bildungssystem. Mit dem Jugendcoaching ist auch der Anspruch verbunden, vielfältige Probleme wahrzunehmen und zu klären (problematische Familiensituationen, Wohnungslosigkeit, Suchtproblematik, gesundheitliche Beeinträchtigung, ...), persönliche und soziale Stabilisierung zu ermöglichen, aber auch grundlegende Lern- oder Aufmerksamkeitsdefizite zu überwinden, beziehungsweise die zur individuellen Problemlösung erforderlichen Schritte zu empfehlen.

Zielgruppe des Jugendcoachings sind alle Schüler:innen in ihrem neunten Schulbesuchsjahr, „systemferne“ Jugendliche unter 19 Jahren, junge Erwachsene unter 25 Jahren, wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde oder eine Behinderung vorliegt,

diese individuelle Beeinträchtigungen, wie beispielsweise soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“), sowie Jugendliche mit nicht deutscher Muttersprache, oder ausbildungspflichtige Jugendliche.

Im Jahr 2024 verzeichnete das Jugendcoaching rund 70.500 Teilnahmen und damit rund 300 mehr als im Vorjahr.

Siehe auch unter Punkt 4.7 a) auf Seite 320.

c) AusbildungsFit

Ziele von AusbildungsFit liegen in der Stabilisierung, Motivationssteigerung, Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und einer Basisqualifizierung. Dadurch sollen Jugendliche am Weg zu einer (Re-)Integration am Arbeitsmarkt unterstützt werden – insbesondere mit dem Ziel eine Lehre zu beginnen. AusbildungsFit umfasst die Berufsorientierung, persönliche Nachreifung sowie grundlegende und praktisch orientierte Lernprozesse. Es erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung und es werden (Berufs-)Perspektiven eröffnet. Alle Einrichtungen verfügen über Werkstätten, in denen produktives Tun ermöglicht wird und über Angebote der Berufsorientierung, sozialpädagogische Begleitung, Praktika und Aufholen schulischer Grundkenntnisse. Seit 2016 werden diese flächendeckend in Österreich umgesetzt.

Zielgruppe sind arbeitssuchend, lehrstellensuchend oder arbeitslos vorgemerkte Jugendliche,

- die zum Zeitpunkt des Eintritts mit der Absolvierung einer Berufsausbildung (auch einer Teilqualifizierung) einen zusätzlichen Lernbedarf im Bereich definierter Basiskompetenzen haben (Kulturtechniken inkl. neue Medien und soziale Kompetenzen),
- die keinen Pflichtschulabschluss vorweisen können,
- denen nach Absolvierung der Pflichtschule der Übergang in ein weiterführendes (Aus)Bildungssystem nicht gelingt,
- die eine Schul- oder Berufsausbildung abgebrochen haben oder von dauerhafter Ausgrenzung aus dem (Aus-)bildungs- und Erwerbssystem betroffen sind (NEETs) und
- für die Förderungen im Rahmen bestehender arbeitsmarktpolitischer Angebote, wie z.B. überbetriebliche Berufsausbildung oder Lehrstellenförderung, nicht zielführend erscheinen.

Im Jahr 2019 wurde das Angebot um vorgelagerte Module (VOPS) erweitert, die einen noch leichteren und niederschwelligen Einstieg für Jugendliche in das Programm ermöglichen. Potentielle Zielgruppe sind Jugendliche, die prinzipiell AusbildungsFit besuchen würden, aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt deren Anforderungen noch nicht zur Gänze erfüllen.

Im Jahr 2024 gab es im AusbildungsFit Programm, inklusive VOPS rund 7.200 Teilnahmen – im Vergleich zum Vorjahr ein Zuwachs von rund 10,8 % – siehe auch unter Punkt 4.7 b) auf Seite 320.

d) AusBildung bis 18

In Österreich brachen im Jahr 2016 etwa 8,6 % eines jeden Jahrgangs frühzeitig ihre Ausbildung ab (rund 22.600 Jugendliche = nationale Berechnung; die international Vergleichbare ESL-Rate lag im Jahr 2017 bei 7,4%). Dieser Anteil sollte durch die Ausbildungspflicht sukzessive reduziert werden. Die Ausbildungspflicht kann vor allem durch einen Schulbesuch, eine betriebliche oder überbetriebliche Lehre sowie die Teilnahme an speziellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche erfüllt werden. Ziel ist es, Jugendliche in Aus-/Bildung zu halten bzw. sie zur weiterführenden Aus-/Bildung zu motivieren und darin zu unterstützen eines der zahlreichen Angebote wahrzunehmen.

Das, mit der „AusBildung bis 18“ verbundene Ausbildungspflichtgesetz wurde im Juli 2016 beschlossen und ist am 1. August 2016 in Kraft getreten. Mit 1. Juli 2017 wurde der erste Jahrgang von der Ausbildungspflicht erfasst. Im Jahr 2020 sind erstmals alle Jugendlichen unter 18 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss unter das Ausbildungspflichtgesetz gefallen.

Die Erziehungsberechtigten sind für die Einhaltung der Ausbildungspflicht verantwortlich. Wird die Pflicht verletzt, kann es seit 1. Juli 2018 in letzter Konsequenz auch Strafen geben. Im Jahr 2024 wurden 272 Sanktionierungen eingeleitet.

5.529 ausbildungspflichtverletzende Jugendliche wurden 2024 im Rahmen der Ausbildung bis 18 von den Koordinierungsstellen AusBildung bis 18 betreut. 91% aller Betreuungen konnten positiv abgeschlossen werden.

e) Ausbildungsgarantie bis 25

Das AMS garantiert für die Zielgruppe arbeitsloser junger Erwachsener mit maximal Pflichtschulabschluss geeignete zusätzliche (Nach-)Qualifizierungsangebote und Beihilfen zur Ausbildung im Betrieb. Dieser Angebotsschwerpunkt für die 19- bis 24-jährigen Arbeitslosen

mit maximal Pflichtschulabschluss soll nach Möglichkeit auf den Erwerb eines Ausbildungsabschlusses abzielen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der geltenden Richtlinien und Programme des AMS, wie zum Beispiel der Facharbeiter:Innen-IntensivAusbildung, der überbetrieblichen Lehrausbildung, der Arbeitsplatznahen Qualifizierung oder Implementationstiftungen (z.B. Jugendstiftung Just2Job).

Im Jahr 2024 konnten rund 12.000 junge Erwachsene bis 25 Jahre mit maximal Pflichtschulabschluss im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 (AG25) ein Qualifizierungsprogramm in Anspruch nehmen.

3. Aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche allgemein

Neben den oben genannten Maßnahmen die speziell auf Jugendliche abzielen sind Jugendliche Zielgruppe vieler hier in der Dokumentation beschriebenen Maßnahmen.

Der starke Schwerpunkt auf Jugendliche im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik spiegelt sich auch im Mitteleinsatz wider: Im Jahr 2024 betrug der Mitteleinsatz für Förderungen zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt rund € 1,02 Mrd. (inklusive Mittel der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sowie Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß BAG aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik, § 14 AMPFG rund € 280 Mio.). Von den Gesamtausgaben wurden dem AMS rund € 700 Mio. und dem Sozialministeriumservice (SMS) rund € 42 Mio. aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt. Hierbei sei angemerkt, dass die Angebote des SMS für Jugendangebote grundsätzlich aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds finanziert (2024 rund € 146 Mio.) und im Bereich der Ausbildung bis 18 mit Mitteln der Arbeitsmarktpolitik bedarfsgerecht ergänzt werden.

2.12.2 Reformen

2014 – Reform

Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9959/2014, gültig seit 1. September 2014

- Im Punkt 6.3.3.2. wurden die Personen, die die Schule abgebrochen haben, in den förderbaren Personenkreis aufgenommen.
- Punkt 6.5.1. Beratungs- und Betreuungsvereinbarung wurde angepasst (Streichung der Passage, dass eine Förderung nur möglich ist, wenn diese als Ergebnis eines vorangehenden Beratungs- und Betreuungsvorganges vereinbart wurde).
- Anpassung des Punktes 6.6. im Zusammenhang mit der Förderung von über 18-Jährigen.
- Anpassung des Punktes 7.7. bezüglich schriftlicher Information der geförderten Person über die Förderung.

2015 – Reform/1

Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) 2015, BGBl. I Nr. 78/2015, in Kraft getreten mit 10. Juli 2015

Die Novelle enthält folgende Neuerungen:

Wegfall des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“: Grund dafür ist, dass der Begriff eine diskriminierende Tendenz aufweist, weil von vornherein zum Ausdruck kommt, dass dieser Ausbildungsweg für Jugendliche mit Defiziten bestimmt ist. Die Ausbildungswege im § 8b und 8c BAG haben nun keine spezielle Bezeichnung mehr aufzuweisen, sondern sind gekennzeichnet durch ihre jeweilige inhaltliche Konstruktion.

- **Neue einfache duale Einstiegsqualifizierung (§ 8b Abs. 14):** In der bisherigen integrativen Berufsausbildung – diese Bezeichnung entfällt in der neuen Regelung – waren Teilqualifikationen individuell festgelegt. Diese Möglichkeit besteht im Bedarfsfall weiterhin. Neu ist, dass auch standardisierte Ausbildungsprogramme für Teilqualifikationen eingerichtet werden können. Diese werden vom Wirtschaftsministerium in Form von Richtlinien erlassen. Dadurch kann eine verbesserte Verwertbarkeit solcher Abschlüsse am Arbeitsmarkt erreicht werden. Ziel ist die Eingliederung von NEETs (Not in Employment, Education or Training) in den Arbeitsmarkt bzw. in eine fortgesetzte betriebliche Lehrausbildung zu erleichtert. Das System ist durchlässig gestaltet, damit eine Höherqualifizierung im entsprechenden Beruf jederzeit und einfach möglich ist. Diese Maßnahme ist Teil der Umsetzung der Strategie „Ausbildung bis 18“.
- **Neue Bestimmungen zur Unterstützung der Ausbildungsqualität:**

- Einrichtung eines Qualitätsausschusses beim Bundes-Berufsausbildungsbeirats mit der Aufgabe, qualitätsbezogene Maßnahmen zu entwickeln (§ 31d BAG).
- Einführung einer Zieldefinition für Qualität in der Berufsausbildung. Damit erhält der 2013 gestartete Prozess „Qualitätsmanagement in der Lehre“ einen gesetzlichen Rahmen (§ 1a BAG).
- Vom Wirtschaftsminister zu genehmigende Modellprojekte zur Weiterentwicklung des dualen Systems (§ 1a Abs. 4 BAG).
- (Erweiterte) Möglichkeit der gemeinsamen Lehrlingsausbildung von mehreren Unternehmen im Rahmen von qualitätsgesicherten Projekten (bisher nur durch Ausbildungsverbünde möglich, bei welchem aber ein Unternehmen die wesentlichen Berufsbildpositionen überwiegend selbst ausbilden muss (§ 2a Abs.4 BAG)).
- Neu durchzuführendes Verfahren zur Feststellung der für die Ausbildung erforderlichen Sachausstattung und betrieblichen Organisation, wenn seit Beginn der letzten Lehrausbildung im Lehrbetrieb mindestens zehn Jahre vergangen sind (§ 3a Abs.4 BAG).
- Die Landes-Berufsausbildungsbeiräte erhalten die Möglichkeit, eine zwischenzeitliche Überprüfung der für die Ausbildung notwendigen betrieblichen Ausstattung und Organisation zu beantragen, wenn sich Hinweise ergeben, dass die Voraussetzungen nicht bzw. nicht mehr vollständig vorliegen (§ 2 Abs. 6a BAG).
- **Verbesserung bei Lehre mit Matura:** Vereinfachung bei Lehre mit Matura durch aliquote Verlängerung der Lehrzeit bei gleichzeitiger Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (§ 13 BAG).
- **Leichteres Nachholen des Pflichtschulabschlusses:** Möglichkeit zur aliquoten Verlängerung der Lehrzeit, wenn sich Lehrlinge auf das Nachholen des Pflichtschulabschlusses vorbereiten, insbesondere als strukturelle Unterstützung der Initiative Erwachsenenbildung (§ 13b BAG).
- **Modernisierung der Bestimmungen für die Lehrabschlussprüfung:** Änderung der Formalvoraussetzungen für die Bestellung von Prüfenden für die Lehrabschlussprüfung, um sicherzustellen, dass auch zukünftig die erforderliche Betonung von prüfungsdidaktischen und prüfungspädagogischen Anforderungen an Prüferenden erfolgt (§ 22 BAG).
- **Vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses, wenn ein Asylverfahren des Lehrlings mit einem rechtskräftigen negativen Bescheid beendet wurde (§ 14 Abs.2 lit. f BAG):** Dieser wichtige Beendigungsgrund hat bisher nicht bestanden.

- **Ansprüche des Lehrlings bei Weiterbeschäftigung trotz Entfalls der Gewerbeberechtigung (§ 14 Abs. 4):** Lehrverhältnisse enden unmittelbar, wenn die Gewerbeberechtigung (Berechtigung zur Berufsausübung) nicht mehr vorliegt. Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, die Beendigung innerhalb einer Frist von vier Wochen bei der Lehrlingsstelle anzugeben. Betroffene Lehrlinge sowie deren Erziehungsberechtigte im Fall von minderjährigen Lehrlingen sind schriftlich zu verständigen. Wird ein Lehrling nicht verständigt und arbeitet im Unternehmen weiter, entsteht nach der neuen Bestimmung ein – unbefristetes – Arbeitsverhältnis zu den arbeits- und sozialrechtlichen Konditionen des vorangegangenen Lehrverhältnisses. Dieses Arbeitsverhältnis endet automatisch (ex lege), wenn der betroffene Lehrling von der Beendigung des Lehrvertrages Kenntnis erlangt. Für die Zeit dieses Arbeitsverhältnisses entstehen Ansprüche auf Kündigungsentschädigung und gegebenenfalls Urlaubersatzleistung.
- **Einbeziehung der Auszubildenden in der überbetrieblichen Ausbildung in die zentralen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (§ 8b Abs. 13 BAG).**

2015 – Reform/2

Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9956/2015, gültig seit 16. November 2015

Die Änderung der Bundesrichtlinie resultiert aus der Novellierung des § 8b BAG, mit welcher der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ abgeschafft wurde.

Der Punkt 6.3.4.4. wurde angepasst und der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ wurde in der gesamten Bundesrichtlinie durch den Begriff „Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation“ ersetzt.

Mit dieser Bundesrichtlinie erfolgten Anpassungen an die BAG-Novelle 2015:

- Der Begriff „Integrative“ wurde aus der Bundesrichtlinie entfernt und durch „Sonderformen“ der ÜBA ersetzt.
- Die neue Zielgruppdefinition des § 8b Abs. 4 BAG wurde in den Punkt 6.13.2. – Sonderformen der ÜBA aufgenommen.
- Im Punkt 6.8. wurde eine inhaltliche Neuausrichtung der Vorbereitungsmaßnahmen durch Vorgabe von Mindeststandards vorgenommen.

- Verbesserung der Übungs- und Praxisqualität durch Definition der Möglichkeit der Dienstleistungserbringung an Dritte bei ansonsten gewerblichen Tätigkeiten.

2016 – Reform/1

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9999/2016, gültig seit 1. Februar 2016

Mit dieser Bundesrichtlinie erfolgten Anpassungen an die BAG-Novelle 2015:

- Der Begriff „Integrative“ wurde aus der Bundesrichtlinie entfernt und durch „Sonderformen“ der ÜBA ersetzt.
- Die neue Zielgruppdefinition des § 8b Abs. 4 BAG wurde in den Punkt 6.13.2. – Sonderformen der ÜBA aufgenommen (siehe unter „Sonderformen der ÜBA“ in diesem Kapitel).
- Im Punkt 6.8. wurde eine inhaltliche Neuausrichtung der Vorbereitungsmaßnahmen durch Vorgabe von Mindeststandards vorgenommen.
- Verbesserung der Übungs- und Praxisqualität durch Definition der Möglichkeit der Dienstleistungserbringung an Dritte bei ansonsten gewerblichen Tätigkeiten.

2016 – Reform/2

Ausbildung bis 18 Jahre; Jugendausbildungsgesetz, BGBl. I Nr. 62/2016, in Kraft getreten mit 1. August 2016

Mit dieser Gesetzesänderung wurde die Ausbildung bis 18 Jahre verankert, wobei ein Wirksamwerden der Ausbildungspflicht, nach den dazu erforderlichen Aufbau- und Vorbereitungsmaßnahmen, erst mit 1. Juli 2017 vorgesehen ist. Gleichzeitig wurde auch eine Sanktionierungsmöglichkeit gesetzlich festgeschrieben, welche bei Nichteinhaltung der Ausbildungspflicht in Kraft tritt. Die Strafbestimmungen hierfür werden erst mit 1. Juli 2018 wirksam.

2016 – Reform/3

Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre; Ministerratsbeschluss vom 25. Oktober 2016

Mit Ministerratsbeschluss im Oktober 2016 hat die Bundesregierung als nächsten Schritt zur weiteren Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit die „Ausbildungsgarantie bis 25“ beschlossen, die seit 1. Jänner 2017 für junge Erwachsene bis 25 gilt, die bereits länger als vier Monate nicht durch das AMS vermittelt werden konnten. Damit wurden für die Zielgruppe der unqualifizierten 19-24-jährigen Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss zusätzliche attraktive Nachqualifizierungsangebote (z.B. Lehre für Erwachsene, Facharbeiter:in Intensivausbildung) und Beihilfen zur Ausbildung im Betrieb (z.B. überbetrieblichen Lehrausbildung – ÜBA, AQUA arbeitsplatznahe Qualifizierung) oder Implacementstiftungen (z.B. Jugendstiftung) geschaffen.

2017 – Reform/1

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS

BGS/AMF/0722/9938/2017, gültig seit 1. September 2017

Mit dieser Richtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Anhebung der Ausbildungsbeihilfe für Personen über 18 Jahre (unabhängig vom Lehrjahr) ab 1. September 2017 (Punkt 6.2.).
- Klarstellung über die Vorgehensweise bei Wechsel von Lehrgang auf eine betriebliche Lehrstelle (Punkt 6.4.).
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen können als begleitende Unterstützungsmaßnahmen durchgeführt werden (Punkt 6.10.).

2017 – Reform/2

Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz

(LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9947/2017, gültig seit 1. September

2017

Die wesentlichen Änderungen sind:

- Erweiterung des Personenkreises um Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht an einer nicht deutschsprachigen Schule abgeschlossen haben (Punkt 6.3.2.4.).
- Streichung der Möglichkeit eines Wechsels von einer nicht geförderten Lehrausbildung in eine geförderte Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung (Punkt 6.3.5.).

- Die Lehrstellenförderung ist auch im Anschluss an SÖB/GBP möglich (Punkt 6.3.5.).
- Die Beihilfenobergrenze bei über 18-jährigen mit höherer Lehrlingsentschädigung/Hilfsarbeits-Lohn wurde von bis zu € 755,- auf bis zu € 900,- angehoben (Punkt 6.6.).

2018 – Reform

Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9923/2017, gültig seit 1. Jänner 2018

Es wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Bei den besonders benachteiligten Lehrstellensuchenden wurden die Personen nach Schulabbruch gestrichen (Punkt 6.3.2.).
- über 18-Jährige bleiben nach Schulabbruch förderbar (Punkt 6.3.3.).
- Bei den besonders benachteiligten Lehrstellensuchenden im Punkt 6.3.2.4 wurde die Ergänzung hinsichtlich lernschwacher Personen nach Schulabbruch vorgenommen.
- Falls im Lehrvertrag/Ausbildungsvertrag der Vermerk über die Höhe der Lehrlingsentschädigung fehlen sollte, kann alternativ auch die Anmeldung zur Gebietskrankenkasse für die Prüfung herangezogen werden.

2018 – Reform

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9983/2018, gültig seit 1. September 2018

Mit dieser Bundesrichtlinie des AMS wurde die höhere Ausbildungsbeihilfe für Personen über 18 Jahren – unabhängig vom Lehrjahr – mit 1. September 2018 wieder rückgängig gemacht (Punkt 6.2. der Bundesrichtlinie). Somit gibt es wieder eine einheitliche Höhe der Ausbildungsbeihilfe im ersten und zweiten Lehrjahr (DLU für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres) und eine erhöhte Ausbildungsbeihilfe für alle ab dem dritten Lehrjahr (DLU für Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr).

2020– Reform/1

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9971/2020, gültig seit 1. Juli 2020

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) wurde mit März 2020 novelliert und die Bundesrichtlinie daher entsprechend der Änderungen im BAG angepasst:

- Kooperation mit Betrieben und entsprechende Praktika in allen ÜBA-Formen (gesetzlicher Vermittlungsauftrag);
- Automatisches Enden der ÜBA durch Aufnahme einer betrieblichen Lehrstelle;
- Praktika auch möglich bei Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung.
- Die Überlasserbestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) sind bei Praktika nicht mehr anzuwenden, da ein Praktikum nicht als Überlassung im Sinne des ASchG gilt.
- Ermöglichung von Teilzeit während einer ÜBA.
- Es gibt nur mehr befristete Ausbildungsverträge bei allen ÜBA-Formen bis zum jeweiligen (individuellen oder allgemeinen) Ausbildungsjahr.

2020– Reform/2

Änderung des BAG, BGBl. I Nr. 18/2020 (BAG-Novelle 2020), in Kraft getreten mit 22. März 2020

Mit der BAG-Novelle 2020 wurden folgende Änderungen gesetzlich verankert:

- Verpflichtung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort zur Überprüfung und Neuentwicklung von Lehrberufen und deren Ausbildungsinhalten alle fünf Jahre.
- Statt „Lehrlingsentschädigung“ wird die Bezahlung „Lehrlingsentgelt“ bezeichnet und statt „verwendet“ werden Lehrlinge „beschäftigt“.
- Festlegung der verstärkten Vermittlung von Lehrlingen in betriebliche Lehrverhältnisse für die Träger der überbetrieblichen Lehrausbildung (privatrechtlich organisierte Bildungsinstitute im Auftrag des AMS) im Gesetz.
- Die Richtlinien gemäß § 19c Abs. 1 müssen die Gesamtsystematik der betrieblichen Lehrstellenförderung konsistent abbilden.
- Gesetzlich geregelte Anpassung in § 13 Abs. 7 und 8. Für neue Möglichkeiten zur Ausbildung in reduzierter Arbeitszeit bei Kinderbetreuungspflichten.
- Adaptierung des § 23 Abs. 11, damit Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung auch in einem anderen Bundesland ablegen können, wenn im Wohnsitz – Bundesland diese Prüfungsmöglichkeit nicht besteht.

- Einführung des § 34a Abs. 2, um eine Reduktion der verpflichtenden Lehrzeitanrechnung bei Schulabschlüssen mit verwandten Lehrberufen um bis zu einem Jahr zu ermöglichen.

Seit der BAG-Novelle 2020 ist es nun u.a. auch möglich, eine Reduktion der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit für bestimmte Fälle (Kinderbetreuung, gesundheitliche Gründe) bis auf die Hälfte der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zu vereinbaren, wenn das Ausbildungziel auch im Rahmen der reduzierten Ausbildungszeit erreicht werden kann. Auch im Falle der Kurzarbeit kann die Arbeitszeit reduziert werden.

2020– Reform/3

Novellierung des Ausbildungspflichtgesetzes mit BGBl I Nr. 164/2020, mit in Kraft getreten 1. Jänner 2021

Die wesentlichen Änderungen der Novellierung des Ausbildungspflichtgesetzes sind:

- Die Verringerung des Verwaltungsaufwandes, sowie die Ermöglichung der vollständigen Übermittlung der Abgänge eines Schuljahres unter Beobachtung eines viermonatigen ausbildungsfreien Zeitraumes bereits im Herbst, durch Reduzierung der Meldestichtage von vier auf drei, sowie die Verschiebung der Meldezeitpunkte auf nun 1. März, 10. Juni und 10. November jedes Jahres.
- Die Verbesserung des Datenschutzes durch den Einsatz bereichsspezifischer Personenkennzeichen (bPK).
- Die Steigerung der Datenqualität durch Übermittlung von Leermeldungen der Schulen und Institutionen an die datenverarbeitende Stelle (Bundesanstalt Statistik Österreich).

2021– Reform

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9951/2021, gültig seit 15. November 2021

Die Änderungen in der Bundesrichtlinie wurden in folgenden Punkten vorgenommen:

- **Punkt 6.6.3 Erfolgskriterien:** Es gibt nun drei Erfolgskriterien, die projektbezogen festgelegt werden müssen: Arbeitsmarkterfolg, Prüfungserfolg und Drop-Out-Quote.

- **Punkt 6.6.4.3 Vorzeitige Auflösung:**
 - In die Bundesrichtlinie wurde ein „Ablauf“ integriert und zwar, Stufe 1 Ausbildungsgespräch(e), Stufe 2 schriftliche Verwarnung(en) und Stufe 3 vorzeitige Auflösung/Kursausschluss.
 - Des Weiteren wurde die Einbeziehung des Lehrlingscoachings beim Übertritt von Lehrgang zu betrieblicher Lehre in die Bundesrichtlinie integriert.
- **Punkt 6.6.11.2.2 Qualitätskriterien für Praktika:** Die höchst zulässige Dauer für betriebliche Praktika bei Partnerbetrieben wurde mit Einigung der LGS mit sechs Monaten und Verlängerungsoption unter bestimmten Voraussetzungen festgesetzt.

2022 – Reform

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/9961/2022, gültig seit 1. November 2022

Die Änderung der Richtlinie wurde in folgenden Punkten vorgenommen:

- **Punkt 6.4 – Vorbereitungsmaßnahmen**

In einer zusätzlichen Fußnote auf Seite 7 wurde klargestellt, dass ein direkter Einstieg in die ÜBA erfolgen kann, wenn die Ziele einer ansonsten obligatorischen Vorbereitungsmaßnahme bereits durch eine nicht vom AMS finanzierte Maßnahme erreicht werden konnten (z.B. AusbildungsFit des SMS).

- **Punkt 6.6.11.2.2 – Qualitätskriterien**

Es wurde festgelegt, dass die ansonsten grundsätzlich festgelegte Maximaldauer eines betrieblichen Praktikums von sechs Monaten im Rahmen einer ÜBA ausnahmsweise verlängert werden darf, wenn sich dadurch für Teilnehmende an einer verlängerten Lehre oder einer Teilqualifikation die Chancen auf eine Übernahme in ein betriebliches Lehrverhältnis erhöht.

2023 – Reform

Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9965/2023, gültig seit 18. November 2023

Im Zusammenhang mit dem Projekt „Schnittstelle Dachverband“ (Ersatz-Lohnkonto) für die Eingliederungsbeihilfe und Ein-Personen-Unternehmen wurde nun auch für die

Lehrstellenförderung beschlossen, dass die Begehrenseinbringung ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen erfolgen muss.

2.12.3 Monitoring

2.12.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

1. Lehrstellenförderung des AMS

Im Jahr 2024 wurden für 18.868 Jugendliche eine Lehrstellenförderung des AMS ausbezahlt. Die durchschnittliche Dauer der Förderung lag bei 295 Tagen. An Budgetmitteln wurden im Jahr 2024 für die Lehrstellenförderung ca. € 53 Mio. verausgabt; die Ausgaben je Person lagen daher im Jahr 2024 bei € 2.817,- (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Lehrstellenförderung des AMS – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand Förderfälle a)	7.987	8.738	9.423	9.815	10.161	10.6540	11.290	11.414
Anzahl Personen b)	14.696	15.136	16.229	16.431	17.316	18.201	18.932	18.868
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	292	295	294	300	296	291	290	295
Budgetausgabe n in Tausend Euro d)	27.728	34.783	40.999	43.174	46.239	52.486	54.974	52.637
Ausgaben pro Person in Euro e)	1.881	2.298	2.526	2.628	2.670	2.884	2.904	2.817

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. Juni 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 7. April und 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Mit einem Anteil von 61,3% wurden auch im Jahr 2024 deutlich mehr Männer als Frauen (38,5%) gefördert. 10,7% der Geförderten (davon 36,8% Frauen) waren langzeitbeschäftigunglos, 6,9% hatten einen Behindertenstatus (davon 33,8% Frauen) und 25,7% keine österreichische Staatsbürgerschaft (davon 33,7% Frauen).

2024 war die Mehrheit der Geförderten (96,5%) unter 25 Jahre alt. Nach Ausbildung betrachtet hatten 93,4% (davon 37,5% Frauen) maximal einen Pflichtschulabschluss.

Regional betrachtet hatten im Jahr 2024 die Bundesländer Wien mit 21% und Oberösterreich mit 22,9% den größten Anteil an der Lehrstellenförderung, gefolgt von Niederösterreich mit 16,8%. Die Steiermark hatte einen Anteil von 11,3% und Kärnten von 8,8%.

2. Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Im Jahr 2024 befanden sich durchschnittlich 5.344 Personen in einem Lehrgang der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) (siehe Tabelle 19). Knapp 3.000 Personen befanden sich im monatlichen Durchschnitt in einer der ÜBA vorgelagerten Vorbereitungsmaßnahme).⁴²

Tabelle 19: Überbetriebliche Lehrausbildung durchschnittlicher Bestand, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Durchschnittlicher Bestand Personen in Lehrgängen a)	8.436	8.387	7.303	6.701	7.017	6.281	5.712	5.344

⁴² Quelle: BMASGPK, Abteilung XI/B/4a

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Durchschnittlicher Bestand Personen in Vorbereitungsa ngeboten b)	1.708	1.445	1.747	2.300	2.627	2.640	2.677	2.976
Budgetausgabe n in Tausend Euro c)	172.321	192.621	173.947	165.921	175.696	158.814	145.555	152.994

a) Bestand an Personen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Personen an den monatlichen Stichtagen in Lehrgängen (Quelle: DWH fdg_ueba_lehre); bis 2022 Geschäftsberichtswürfel, dann fdg_ueba_lehre, Abfragedatum: 21. März 2025

b) Bestand an Personen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Personen an den monatlichen Stichtagen in Vorbereitungsaangeboten; (Quelle: DWH fdg_ueba_lehre); bis 2022 Geschäftsberichtswürfel, dann fdg_ueba_lehre, Abfragedatum: 21. März 2025)

c) Zahlungen für Lehrgänge und Vorbereitungsaangebote; (Quelle: DWH fdg_ueba_lehre); bis 2022 Geschäftsberichtswürfel, dann fdg_ueba_lehre, Abfragedatum: 21. März 2025)

3. Jugendcoaching und AusbildungsFit

Siehe Monitoring-Text unter Punkt 4.7 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS), Punkt 4.7 auf Seite 319.

Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche

Im Jahr 2024 konnten ca. 99.416 Jugendliche (unter 25 Jahre) aus einer Vormerkung beim AMS eine Beschäftigung aufnehmen. Im Jahresdurchschnitt 2024 befanden sich 28.552 Personen unter 25 Jahre in Schulung, davon 12.155 Frauen. Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit betrug im Jahr 2024 bei den Jugendlichen unter 25 Jahre 66 Tage (+7 Tage im Vergleich zu 2023) ⁴³.

Im Rahmen der Förderungen des AMS nahmen im Jahr 2024 knapp 97.700 Jugendliche im Alter bis inklusive 24 Jahre eine Beihilfe für eine Qualifizierung in Anspruch, wobei im überwiegenden Ausmaß fachlich orientierte Kurse, wie eine betriebliche oder überbetriebliche

⁴³ Quelle: BMASGPK-AMIS-Tabelle: Arbeitsmarktdaten Jugendliche (unter 25 Jahre) – Jahresdurchschnitt 2024

Lehrausbildung oder in Form einer speziellen Aus- und Weiterbildung, umgesetzt wurden. Etwa 3.800 Jugendliche befanden sich 2024 in einer Arbeitsstiftung. Etwa 6.100 Jugendliche erhielten 2024 eine Beschäftigungsförderung und weitere 34.600 Jugendliche wurden in Unterstützungsmaßnahmen vor allem zur Beratung und Betreuung einbezogen: Im Jahr 2024 nahmen etwa 34.578 Jugendliche Beratungs- und Betreuungseinrichtungen und über 400 Jugendliche das Unternehmensgründungsprogramm des AMS in Anspruch⁴⁴

2.12.4 Evaluierung

Bacher at al. (2013) untersuchen die Gruppe der NEET, also jene Jugendlichen die weder in Beschäftigung, noch in Ausbildung oder Training sind (Not in Employment, Education and Training). Der Untersuchungszeitraum der Studie umfasste die Jahre 2006 bis 2011. Zunächst wird diese Gruppe von Jugendlichen anhand Daten der Arbeitskräfteerhebung und BibEr (bildungsbezogenes Erwerbskarrieren-Monitoring) beschrieben und Risikofaktoren identifiziert. Im qualitativen Teil der Untersuchung werden anhand von Interviews Risiko-konstellationen genauer analysiert. In dem untersuchten Zeitraum waren durchschnittlich 78.000 junge Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren in Österreich weder am Arbeitsmarkt noch im Bildungs- oder Ausbildungssystem, das entspricht einem Anteil von 8,1%. Wenn man davon ausgeht, dass NEET-Jugendliche zumindest über zwei Quartale hinweg die NEET-Definitionsriterien erfüllen müssen, so reduziert sich der Anteil von 8,6% auf 4,1%.

Die Studie entwickelt eine Typologisierung der NEET, anhand derer verschiedenen Maßnahmen-schwerpunkte vorgeschlagen werden: 21% sind junge Arbeitslose, die überwiegend Personen mit frühe Schulabgang („Early School Leavers“) sind und aktiv Arbeitsuchen; 20% Personen mit Lehrabschluss am Land, die auf der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle in der Nähe ihres Wohnortes sind; 18% junge Erwachsene zwischen 20-24 Jahren; 15% junge Mütter mit Migrationshintergrund; 10% Personen in „Warteposition“ für eine Ausbildung, Präsenz oder Zivildienst; 9% Jugendliche mit Erkrankungen; und 8% junge Mütter ohne Migrationshintergrund. Für eine nennenswerte Senkung der NEET-Rate in Österreich wären umfassende Maßnahmen notwendig; besonders um Jugendliche länger im (Aus-)Bildungssystem zu halten und niederschwellige Angebote zur (Re-)Integration. Ein wichtiger Faktor ist zudem die wirtschaftliche Entwicklung und das Angebot an Lehr- und Arbeitsplätzen.

⁴⁴ Quelle: BMASGPK-AMIS-Tabelle: Arbeitsmarktdaten Jugendliche (unter 25 Jahre) – Jahresdurchschnitt 2024

Dornmayr et al. (2016c) untersuchen in einer umfangreichen Studie, bestehend aus einem Synthesebericht und fünf Teilberichten, die Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG. Das Projekt verfolgt das Ziel, eine wirkungsorientierte Betrachtung der aktuellen Fördermaßnahmen und deren konkrete Umsetzung vorzunehmen. Im Synthesebericht (**Dornmayer et. al., 2016c**) werden die wichtigsten Ergebnisse jedes Arbeitspakets präsentiert. Kern des Syntheseberichtes sind die konsolidierten Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Weiterentwicklung der Lehrstellenförderung, die sich aus den Teilberichten ergeben. Im ersten Teilbericht, **Dornmayer et al. (2016a)**, werden Kontext und Implementation der betrieblichen Lehrstellenförderung analysiert. Der zweite Teilbericht, **Schlögl und Mayerl (2016a)**, erstellt ein Wirkungsmodell der betrieblichen Lehrstellenförderung. Im dritten Teilbericht, **Schlögl und Mayerl (2016b)**, erfolgt eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung. Im vierten Teilbericht, **Dornmayr und Winkler (2016b)**, wurden Lehrabsolvierende befragt. Im fünften Teilbericht, **Dornmayr (2016)**, wurde ein Monitoring des Ausbildungserfolgs und der Erwerbskarrieren der Personen nach Abgang aus Lehre durchgeführt.

Dornmayr et al. (2017) untersuchen die Wirkung, Effizienz und organisatorische Abwicklung der Lehrstellenförderung des AMS. Von allen der Personen nach Abgang aus der Lehre der Jahre 2008-2014 werden die Inanspruchnahme sowie der Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg analysiert. Zusätzlich zur quantitativen Analyse, werden Lehrlinge befragt und die Erfahrungen der regionalen Geschäftsstellen und Landesgeschäftsstellen des AMS miteinbezogen.

Für 14% der Abgänger:innen des Jahres 2014 wurde eine Lehrstellenförderung des AMS bezogen. Dies betraf zu großen Teilen tatsächlich benachteiligte Gruppen (Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Absolvierende von Sonderschulen und Hauptschulen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Lehranfänger:innen etc.). Betriebe mit schwächerer Ausbildungsorganisation und größeren Ausbildungsschwierigkeiten werden überproportional häufig gefördert. Der Ausbildungserfolg liegt bei 60% bestandenen Lehrabschlussprüfungen und 27% Abbrüchen; ein Vergleich mit anderen Gruppen ist aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung schwierig – der Ausbildungserfolg liegt über jenem der ÜBA (die als Zielgruppe allerdings noch stärker benachteiligte Personengruppen hat) und unter jenem aller Lehrverhältnissen (Personen mit tendenziell besseren Voraussetzungen). Vergleicht man Personen mit ähnlichen Vorbedingungen, wie Absolvierende von Sonderschulen, so sind jene mit Lehrstellförderung drei Jahre nach Abschluss häufiger in Beschäftigung als jene ohne. Drei Jahre nach Ende der Lehrausbildung waren bei den Absolvierenden lediglich 16% arbeitslos und 70% unselbstständig beschäftigt, bei den Abbrecher:innen 31%

arbeitslos und 32% unselbstständig beschäftigt. Die Kosten beliefen sich durchschnittlich auf € 3.900,- pro Person, was wesentlich geringer ist als die Kosten der ÜBA.

Die Studie empfiehlt, die Zielgruppe um Jugendliche mit nichtdeutscher Umgangs- bzw. Muttersprache zu erweitern und die Zielgruppe „Schulabbruch“ nicht zu fördern, da es sich dabei um nicht grundsätzlich benachteiligte Personen handle. Die Zielgruppe der „Mädchen mit Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil“ könnte neu definiert werden und dabei stärker auf die Zukunftsperspektiven im Beruf abzustellen. Zudem könnten Förderungen für Lehrlinge mit höheren Lebenserhaltungskosten, vor allem für Personen, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, eingeführt werden. Die Fördersätze- und Kriterien sollten regional vereinheitlicht werden, der Fokus auf die Vermeidung von Lehrabbrüchen gelegt und die maximale Förderdauer an die Ausbildungsdauer angepasst werden. Als alternatives Förderkonzept könnte eine flexiblere Förderung anhand eines Kriterienkataloges angedacht werden.

Eppel und Mahringer (2022): Viele europäische Länder stehen vor der großen Herausforderung, gering qualifizierte arbeitslose junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Von 2018 bis 2020 testete das AMS Wien ein neues Modell der intensivierten Betreuung ("Case Management"). Die Zielgruppe waren junge Arbeitslose mit geringer formaler Qualifikation die Sozialhilfe in Anspruch nahmen. Auf der Grundlage des Pilotprojekts und eines Propensity-Matching-Ansatzes zeigen die Autoren, dass die Aufstockung des Personals die Intensität der Beratung deutlich erhöhte. Sie führte zu einem Anstieg der Jobvorschläge und der Teilnahme an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, sowie zu Sanktionen in Form von Leistungsaussetzungen bei Nichteinhaltung von AMS-Terminen. Im Einklang mit dem Ziel wurden mehr junge Menschen ermutigt, an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, anstatt schnell in eine ungelernte Arbeit zu vermitteln. In der dreijährigen Nachbeobachtungszeit hatte die intensivierte Beratung jedoch (noch) keinen signifikanten Effekt auf das Gesamtausmaß der Integration in die Beschäftigung. Was die Qualität der Arbeitsplätze nach der Arbeitslosigkeit betrifft, so finden sich keine Auswirkungen auf die Löhne zu Beginn einer Beschäftigung.

Gregoritsch et al. (2016) untersuchen Nachfrage und Angebot in der Lehrlingsausbildung. Sie stellen fest, dass es seit 2013 zu einem Rückgang der neuen Lehrverhältnisse gekommen ist (Die überbetriebliche Lehre (ÜBA) umfasst knapp 9% aller Lehrverhältnisse). In den westlichen Bundesländern gibt es ein Überangebot an betrieblichen Lehrplätzen im Vergleich zur Nachfrage der Jugendlichen. Die ÜBA hat dadurch weniger Gewicht als in den restlichen Regionen Österreichs. Im Gegensatz dazu hat die ÜBA in den östlichen Bundesländern hohe

Bedeutung. Die öffentliche Hand stellt in Wien rund 23% und im Burgenland rund 18% der Lehrplätze zur Verfügung, da die Nachfrage nach Lehrstellen das betriebliche Angebot bei Weitem übersteigt. In den südlichen Bundesländern nimmt die ÜBA v.a. in urbanen Regionen eine bedeutende Rolle ein. Rund 7% aller Lehrverhältnisse in der Steiermark und in Kärnten sind überbetrieblich organisiert.

Heckl et.al. (2021) geben in ihrer vertiefenden Analyse des österreichischen Lehrstellenmarkts einen Überblick über allgemeine Trends bei der Lehrlingsausbildung und gehen auch auf spezifische Herausforderungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, auf Bundesland-übergreifende Disparitäten (Stadt/Land, Ost/West, Groß-/Kleinbetriebe) sowie auf branchen- und regionalspezifische Besonderheiten (mit Fokus auf Tourismus, Handel und persönliche Dienstleistungen, Industrie und Technik) ein. Dazu wurden neben einer Literatur- und Sekundärdatenanalyse qualitative Interviews mit Expert:innen sowie Online-Fokusgruppen und Einzelinterviews mit regional-, branchen- und themenspezifischen Stakeholdern durchgeführt. Im Rahmen dieser Gespräche wurden auch Lösungsoptionen, wie die Lehrausbildung weiterhin einen Ausbildungsweg mit Zukunft darstellen und zur Fachkräfte-sicherung beitragen kann, thematisiert. In Österreich wurden zu Jahresende 2020 108.416 Lehrlinge in 28.711 Lehrbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet, knapp ein Drittel davon Frauen (32%). Bei Betrachtung der letzten Dekade ist im Vergleich zu 2010 sowohl ein Rückgang an Lehrlingen als auch an Ausbildungsbetrieben zu beobachten; seit 2017 hat sich die Situation am Lehrstellenmarkt allerdings wieder stabilisiert. Auch die Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen weist auf einen steigenden Bedarf an Lehrlingen im Zeitraum 2017 bis 2019 hin; dieser Trend wurde jedoch durch die Corona-Pandemie leicht unterbrochen.

Moser et al. (2017), veröffentlicht als AMS report 115, untersuchen in ihrer Studie mittels logistischer Regressionen auf Datenbasis der Arbeitskräfteerhebungen 2004 bis 2011, ob das Schulausstiegsrisiko der 15- bis 19-Jährigen durch den Indikator „Migrationshintergrund“ effektiv beschrieben werden kann oder ob durch diesen Blickwinkel andere – inhaltlich wie kausal besser interpretierbare – Indikatoren verdeckt werden. Es werden auch die Auswirkungen des Verhältnisses zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung auf der Sekundarstufe II auf das Schulausstiegsrisiko von Jugendlichen mit Migrationshintergrund untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass im Hinblick auf den individuellen Migrationskontext für das Risiko eines frühen Schulabganges vor allem der sozioökonomische Hintergrund und die individuelle Bildungsbiographie maßgeblich sind, aber nicht der Migrationshintergrund und die Staatsbürgerschaft. Wie entscheidend die Struktur des Bildungssystems als Integrationskontext für die Qualifizierung und langfristige Integration von Zugewanderten in

Erwerbsleben und Gesellschaft ist, zeigt sich an der prekären Situation von Personen bei Bildungsquereinstieg, der Selektivität des Lehrzuganges und den darauffolgenden ethnischen Unterschichtungsprozessen. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind als Memento zu lesen, und zwar sowohl forschungsmethodisch als auch bildungs- und sozialpolitisch nicht stigmatisierend, sondern ursachenorientiert zu behandeln.

Moser und Lindinger (2014) untersuchen in ihrem Projektbericht makrostrukturelle (im Gegensatz zu ausschließlich individuellen) Erklärungsfaktoren für frühzeitigen Schulabgang (Early School Leaving – ESL) und NEET (Jugendliche nicht in Bildung oder Beschäftigung – Not in Employment, Education and Training). Die Struktur der Bildungssysteme, verschiedene Formen der Arbeitsmarktorganisation (vorwiegend beruflich oder vorwiegend betriebsintern) sowie die Art der Kopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem erklären größtenteils den Unterschied zwischen den Ländern. „OLM-Regime“ (Occupational Labour Markets, AT gehört zu dieser Gruppe) weisen im Vergleich die niedrigsten ESL/NEET-Quoten auf, bei beiden Quoten findet sich unter den 10 besten Ländern nur jeweils ein Land, das nicht diesem Typus zugerechnet werden kann. Die quantitativ kleineren Gruppen in „OLM-Ländern“ sehen sich, in stark beruflich segmentierten Arbeitsmärkten, größeren Barrieren gegenüber, eine rein quantitative Betrachtung greift daher zu kurz. Österreich liegt als „OLM-Land“ – wie zu erwarten – sowohl bei ESL als auch bei NEET im EU-Vergleich jeweils im besten Viertel der Länder, innerhalb des relevanten Clusters an vergleichbaren Ländern aber eher am unteren Ende. In OLM-Ländern wie Österreich hängen ESL und NEET stark zusammen, der NEET-Status ist in einem hohen Maß durch frühen Schulabgang determiniert.

Verbesserungspotentiale werden von den Autor:innen vor allem im Bildungssystem verortet: Eine Stärkung v.a. der organisatorischen Autonomie (Budget, Personal) sowie verstärkte Professionalisierung der Lehrenden werden als zwei wichtige Faktoren genannt. Indexbasierte – nach „Problemlage“ – Mittelzuweisung wäre eine weitere wichtige Maßnahme zur Verhinderung von frühzeitigem Bildungsabbruch.

Pessl et al. (2015) haben die Pilotphase von „AusbildungsFit“ (nunmehr „Produktionsschulen“) mit Beginn 2014 bis Jänner 2015 wissenschaftlich begleitet, um mit dieser Evaluierung zur Optimierung des Konzepts, der Rahmenbedingungen sowie der Abläufe beizutragen.

Methodisch basiert die begleitende Evaluierung auf einer Kombination von fünf qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Analysemodulen. Eine quantitative Erhebung unter den Trägern fokussierte auf die Struktur und Gestaltung der Projekte. Die Ergebnisse

dienten zur Auswahl derjenigen Projekte, zu denen im Rahmen qualitativer Fallstudien vertiefend geforscht wurde. Hierbei wurden teilnehmende Beobachtungen, Interviews und Fokusgruppendiskussionen durchgeführt. Auf Basis sekundärstatistischer Daten erfolgen Analysen zu Zugang zur Maßnahme, Zielgruppenabdeckung sowie Erfolge, welche die Teilnehmenden erreichen. Ergebnisse, die sich im Zuge der Analysen als erfolgskritisch herausstellten, wurden im Zuge von Fokusgruppendiskussionen mit Expert:innen aufgegriffen. Im Rahmen von Interviews mit Akteur:innen auf den regionalen Steuerungsebenen wurde das Programm AusbildungsFit schließlich in der weiteren Landschaft von Maßnahmen für die Zielgruppe verortet.

Die Evaluation zeigt über weite Strecken positive Ergebnisse. So ist angesichts der Multiproblemlagen der Jugendlichen das breite Konzept mit den vier Säulen gut geeignet, sehr unterschiedliche und vielfältige Bedürfnisse abzudecken. Ein Ressourcen-orientierter Ansatz und der hohe Individualisierungsgrad sind wesentliche Eckpunkte darin. Durch die Teilnahme an AusbildungsFit können umfassende Wirkungen angestoßen werden, die von psychosozialer Stabilisierung über die Stärkung sozialer Kompetenzen bis zur Verbesserung von Kulturtechniken reichen. Bei knapp über 70% der Jugendlichen, die AusbildungsFit absolviert haben, wurden Verbesserungen in den Bereichen Kulturtechniken, Sozialverhalten und Arbeitshaltung festgestellt. Zudem wurden grundlegende Kooperationsbeziehungen zwischen den Stakeholdern etabliert.

Entwicklungsbereiche in Konzeption und Umsetzung der Maßnahme liegen in der Zielgruppendefinition (einheitlicheres Verständnis und Sichtbarmachung institutioneller Ursachen für Betroffenheit), im Übergangsmanagement (klarere Rollenverteilung und Kommunikation mit Jugendlichen und ihren Eltern) und der Unterstützung von Teilnehmenden ohne Pflichtschulabschluss. Schließlich stellt die im Rahmen von AusbildungsFit grundgelegte Vernetzung der unterschiedlichen Systeme eine Herausforderung dar.

Sorger et al. (2023) evaluieren AusbildungsFit (AFit) und Vormodul und kombinieren hierfür quantitative Datenanalysen und qualitative Erhebungsmethoden mit dem Ziel Handlungsoptionen zu entwickeln, sowie Angebote und Schnittstellenmanagement weiter zu verbessern. Als Herausforderungen wurden Schnittstellenmanagement und Fallzahlen identifiziert, was unter Anderem im Zusammenhang mit der Klein- bzw. Großräumigkeit einzelner Regionen steht. Geringere Fallzahlen vereinfachen beispielsweise die Übergabe an Schnittstellen. Betreuungslücken, durch längere Übergangs- bzw. Überbrückungsphasen, wirken sich negativ auf die Jugendlichen aus. So wurde festgestellt, dass das Jugendcoaching im Pflichtschulbereich gut ausgebaut ist, bei höheren Schulen aber Ausbaubedarf

besteht. Weiters bestehen Lücken bei Jugendlichen die nicht direkt aus der Schule bei AusbildungsFit einsteigen. So führen zeitliche Lücken in der Übergangsphase zwischen ÜBA und AusbildungsFit teilweise dazu, dass Jugendliche diese eher abbrechen, da sie die Maßnahmen in die sie gebucht wurden, als nicht sinnvoll erachteten.

Steiner (2015) geht in seinem Forschungsbericht „Integrationschancen durch die Lehre“ der zentralen Frage nach, ob und inwieweit für niedrigqualifizierte bzw. benachteiligte Jugendliche eine Integration mit Lehre möglich ist. Die Analyse greift auf verschiedenste Datenquellen zurück und reicht von der Schulstatistik und der Lehrlingsstatistik (QML) über die Registerzählung, die abgestimmte Erwerbsstatistik und das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring bis hin zur AMDB-Arbeitsmarktdatenbank.

Ergebnisse: Benachteiligte bzw. niedrig qualifizierte Jugendliche haben starke Konkurrenz durch höher Qualifizierte. So kommen knapp 55% in Wien (50% in Österreich) von höheren Schulformen in das duale System (nicht nur nach der 9. Schulstufe, sondern auch von höheren Schulstufen). Knapp 12% (in Wien 9%) der Lehrlinge haben einen Abschluss der Sekundarstufe II. Unter den Lehrlingen stehen 15.000 Jugendliche mit Sekundarstufe II-Abschluss und nur 2.000 Jugendliche mit fehlendem Pflichtschulabschluss gegenüber. Die Zahl, der im Vergleich zur Standardzugangsroute höherqualifizierten Jugendlichen ist bezogen auf ganz Österreich also mehr als sieben Mal höher als die Zahl der im Vergleich zum Standardzugang niedriger qualifizierten Jugendlichen.

Im dualen System wurden Benachteiligungen bezüglich des Migrationshintergrunds festgestellt. Migrant:innen sind erstens beim Zugang benachteiligt, in Wien weniger stark wie in ganz Österreich, aber doch auch. Dies führt zu einer Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter den Lehrlingen (Wien -21%, Österreich -42%). Migrant:innen sind auch im höheren Ausmaß von Drop-Out und Abbruch während der Lehre betroffen (Österreich stärker als Wien). Personen mit Lehrabschluss und Migrationshintergrund (obwohl Beschäftigungsanteil von 69% in Wien, 72% in Österreich) sind weniger stark in das Beschäftigungssystem integriert. Migrant:innen sind dreifach-benachteiligt: Die bereits im Zuge der Ausbildung, bevor sie überhaupt zu einem Lehrabschluss kommen, doppelt selektierten Migrantinnen und Migranten, werden dann beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit ein weiteres Mal diskriminiert.

Insgesamt kommt Steiner zu dem Ergebnis, dass die derzeitigen Chancen auf Integration für benachteiligte bzw. niedrig qualifizierte Jugendliche schwierig sind. Sie stehen beim Eintritt hoher Konkurrenz gegenüber und sind – sollten sie Aufnahme gefunden haben – innerhalb

des Systems mit verstärkter Selektivität konfrontiert. Dies, obwohl ihre Arbeitsmarktpfifomance – soweit dies auf Basis der untersuchten Daten sichtbar werden kann – in Abhängigkeit von der höchsten Bildung um nichts geringer ausfällt als jene der höher (bzw. doppelt) gebildeten Personen mit Lehrabschluss.

Steiner et al. (2015) versuchten mit ihrem Projektbericht „Ausbildung bis 18“, quantitative und qualitative Lücken zur angebotsseitigen Erfüllung der Ausbildung bis 18 zu bestimmen. Auf Basis eines inhaltlich und methodisch umfassenden Forschungsdesigns wurde der thematische Bogen bei der quantitativen Feststellung des Ausmaßes der Betroffenheit, Struktur der Zielgruppe und einer Analyse, wo im Bildungssystem früher (Aus-)Bildungsabbruch entsteht, begonnen. Über eine Analyse des Maßnahmenangebots spannt sich der thematische Bogen sodann bis hin zu einer qualitativen Analyse der Abbruchursachen, Ressourcen, Problemlagen und Bedarfe der Zielgruppen. Damit wird die Grundlage für eine abschließende Kontrastierung von Bedarf und Angebot geschaffen.

Zentrale Forschungsergebnisse: 16.000 Jugendliche unter den 15-17-Jährigen bilden die Zielgruppe der Ausbildung bis 18. Die Bedürfnisse dieser Zielgruppe sind heterogen und nicht jede/r Jugendliche benötigt das gleiche Angebot an Maßnahmen. Die notwendige Unterstützung reicht demnach von orientierenden Angeboten und Coaching über finanzielle Renumeration beim Absolvieren einer Ausbildung bis hin zu intensiveren, sehr niederschwelligen und aufsuchenden Angeboten, was auf knapp die Hälfte der Zielgruppe zutrifft. Zur angebotsseitigen Erfüllung der Ausbildung bis 18 wird es notwendig sein, bestehende Maßnahmen generell auszubauen sowie um niederschwellige (stundenweise Beschäftigung) und auf spezifische Lebenslagen und Bedürfnisse zugeschnittene Angebote (psychischen Beeinträchtigungen, Migrationshintergrund, Fluchterfahrung, Lernschwierigkeit) sowie um Angebote, die das Umfeld abbruchgefährdeter Jugendlicher miteinbeziehen, zu ergänzen. Aufgrund der Koppelung von inner- und außerschulischen bzw. aus/bildungsbezogenen Bereichen ist es bei diesen Maßnahmen darüber hinaus wesentlich, Systemgrenzen zu überbrücken, einem holistischen Ansatz zu folgen sowie die Möglichkeit für Vertrauens- und Beziehungsaufbau vorzusehen.

Um das Ziel der Ausbildung bis 18 zu erreichen, ist auch der Bereich der Prävention von frühen Aus/Bildungsabbrüchen entscheidend. Entsprechende Ansatzpunkte für Systemreformen liegen hierbei in einer generellen Reduktion der Selektivität im österreichischen Bildungssystem, in einer Verlagerung der Ergebnisverantwortung des Bildungsprozesses vom Elternhaus in die Schule sowie in einem Ausbau des schulischen Unterstützungssystems.

Steiner et.al. (2019) untersuchten die Implementierung und Umsetzung der AusBildung bis 18 in den ersten Jahren. Die Studie wurde im Auftrag von vier Ministerien (Sozial-, Bildungs- Wirtschaftsministerium und Bundeskanzleramt) vom Institut für höhere Studien (IHS) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durchgeführt.

Unterschiedliche Themen und Fragestellungen, die für die Umsetzung der AB18 von großer Relevanz sind, wurden in einer Kooperation zwischen IHS und öibf bearbeitet. Mehrere Forschungsmodule sind spezifischen jugendlichen Zielgruppen gewidmet, die aufgrund von Benachteiligungen besonderer Unterstützung bei der Fortsetzung ihrer Bildungskarriere bedürfen. Andere Module beziehen sich auf unterstützende Angebote inner- und außerhalb des Bildungssystems. Zwei Module widmen sich übergreifenden Fragen: Eines dem frühen Bildungsabbruch, seinen Ursachen, Konsequenzen und Möglichkeiten der Gegensteuerung, das andere der Frage nach dem (makroökonomischen) Nutzen des Programms.

Zusammenfassend zeigt sich als einer der großen Vorteile der AB18, dass es sich dabei nicht einfach nur um eine simple Verlängerung der Schulpflicht um weitere drei Jahre handelt. Es ist im Kontext der AB18 möglich, der Ausbildungspflicht auch durch einen Besuch beispielsweise von Maßnahmen der Erwachsenenbildung, der beruflichen Integration oder der Arbeitsmarktförderung nachzukommen. Damit im Zusammenhang steht oft auch eine Variation des Settings sowie des pädagogisch-didaktischen Ansatzes. Anstelle eines "more of the same" eröffnet dieser Ansatz alternative Möglichkeiten, einen Abschluss zu erlangen.

Ein zweites innovatives Element der AB18 kann in dem Umstand festgemacht werden, dass es sich dabei nicht um die Etablierung eines weiteren Sondersystems bzw. Kompensationsangebots handelt, worin traditionell die Stärke (aber auch Einseitigkeit) österreichischer Interventionssysteme liegt, sondern vom Ansatz her sowohl 1) Prävention als auch 2) Intervention und 3) Kompensation umfasst.

Ein dritter zentraler Punkt liegt in der Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit. Dass alle Akteur:innen, zusammenarbeiten, um gemeinsam ein Ziel zu erreichen, ist wesentlich für das Gelingen der AusBildung bis 18. Um Kooperation und gemeinsames Engagement zu etablieren, ist es zwingend, Partikularinteressen zu überwinden. Dies impliziert zumindest auf Ebene der großen Stakeholder einen Abschied vom Denken in Finanztöpfen, einen Abschied von der Differenzierung in eigene und fremde Zielgruppen, einen Abschied von eng interpretierten Zuständigkeiten und Mandaten, die grenzziehend wirken und zugleich Nicht-Zuständigkeiten und Nicht-Mandate etablieren. Mit der AusBildung bis 18 wird ein wichtiger Schritt in diese Richtung gesetzt.

Die Evaluierung des Jugendcoachings von **Steiner et.al (2021)** für den Zeitraum von 2014 – 2018 zeigt eine hohe Wirksamkeit des Programms: Die wichtigste Erkenntnis ist, dass Jugendcoaching jene Jugendliche, die die Schule oder Lehre abbrechen, wirkungsvoll dabei unterstützt, erneut eine Ausbildung zu beginnen und diese auch abzuschließen. Nach einem Jahr liegt der Anteil der Jugendlichen, die innerhalb eines Jahres wieder in Ausbildung zurückfinden bei 47,7 Prozent, während er bei Nicht-Teilnehmenden bei 16,7 Prozent liegt. Durch das Jugendcoaching finden also dreimal mehr Jugendliche wieder in eine Ausbildung zurück. Die Studie attestiert außerdem eine besonders starke Wirkung des Jugendcoachings bei Zielgruppen mit besonderen Schwierigkeiten. So ist auch unter Jugendlichen mit Sonderabschluss die Zahl derer, denen innerhalb eines Jahres die Aufnahme einer weiteren Ausbildung gelingt, mehr als zwanzigmal so groß wie unter jenen, die nicht teilnehmen. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren überproportional.

Stoppacher und Saurug (2018) geben in ihrer Begleitevaluation des Jugendcolleges Steiermark einen punktuellen Einblick über die Perspektive der Schlüsselkräfte und Teilnehmende, welcher Impulse für die Weiterentwicklung und Anregung für eine Optimierung an kritischen Punkten liefern soll. Methodisch wurden qualitative Interviews mit dem Leitungspersonal, explorative Blitzlichtinterviews mit Teilnehmenden, Fokusgruppen zur operativen Umsetzung sowie Reflexionsworkshops angewandt bzw. durchgeführt.

Zielgruppe für das Jugendcollege sind v.a. ausgrenzungsgefährdete bildungsbenachteiligte, häufig zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene (insb. auch mit Fluchthintergrund) zwischen 18 und 25 Jahren. Diese Zielgruppe wird mit einer großen Bandbreite an Vorerfahrungen, Kompetenzen und Talenten individuell gefördert und auf den Einstieg in eine weiterführende Schule, Lehre, den erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss, eine ÜBA, eine sonstige nachhaltige berufliche Qualifikationsmaßnahme oder in ein nachhaltiges Dienstverhältnis vorbereitet. Im ersten Jahr gab es Ausbildungsplätze für 180 Personen, wobei es sich nach dem Konzept zur Hälfte um arbeitslos vorgemerkte Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren handelte, darunter Asylberechtigte bzw. subsidiär Schutzberechtigte. Die andere Hälfte stellten Asylwerber:innen mit einer großen Bleibewahrscheinlichkeit dar.

Der punktuelle Einblick in die Umsetzung des Jugendcolleges zeigt, dass es trotz zum Teil schwieriger Rahmenbedingungen, die von der in kurzer Zeit erforderlichen Implementierung über teilweise nicht ausreichend durchgeplante Phasen und Inhalte bis zu knappen Zeitressourcen reichen, im Großen und Ganzen gelungen ist, die schwierige Herausforderung zu meistern und vor allem die intendierten Ziele für die Teilnehmenden zu erreichen.

Diese erlebten mit wenigen Ausnahmen das Jugendcollege als sehr zufriedenstellend und hilfreich.

Die Anschlussperspektiven der Befragten umfassten – unterschiedlich nach ihrem Status und damit verbunden den rechtlichen Voraussetzungen – vor allem eine Lehrausbildung, das Erreichen des Pflichtschulabschlusses als Basis für weitere schulische und berufliche, ein Studium sowie das Finden einer passenden Arbeit, z.B. als Verkäufer/Verkäuferin, Küchenhelfer/Küchenhelferin oder Zahntechnikerin. Einige Befragte wollten im Anschluss noch weitere (zusätzliche) Sprachkurse absolvieren, um ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

Wichtig für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben war die große Bereitschaft der Schlüsselkräfte, sich auf Veränderungsprozesse einzulassen und sich flexibel auf die teilweise kritischen Rahmenbedingungen, die auch dem großen Zeitdruck bei der Umsetzung des neuartigen Ansatzes, der zum Teil ungewohnten Kooperation zwischen den einzelnen Funktionen sowie der besonderen Ausgangssituation der Zielgruppe, die sich mit einem – positiven aber auch negativen Asylbescheid – rasch ändern konnte, geschuldet waren, einzulassen.

Von entscheidender Bedeutung wird es – bei abzusehenden noch engeren Zugangsmöglichkeiten besonders für Asylwerber:innen zum Arbeitsmarkt – zukünftig sein, durch vermehrte Netzwerkarbeit mit (regionalen) Betrieben, Kommunen, sozialen Einrichtungen und Ausbildungsinstitutionen innovative Möglichkeiten einer beginnenden Integration in das Bildungssystem, die Arbeitswelt und die Ankunftsgesellschaft zu erschließen.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Ainz, G., Beiglböck, S. & Keringer, F. (2015): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Evaluierung von Schulungsmaßnahmen: Verminderung der Drop-Out-Rate in der 9. Schulstufe, Übergangsstufe für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen, Nachholen von Bildungsabschlüssen – erweiterte Bildungsangebote für Berufstätige. Endbericht, Österreichisches Institut für Raumplanung – BBJ Consult – Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. (Kurzbeschreibung der Evaluierung siehe Punkt 4.1 ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik)

Ainz, G., Markmiller, T. & Hartinger, L. (2015): Bericht zur Evaluierung des Projektes Lehrstellenbewerbungsmanagement und BerufsFindungsBegleitung in der Steiermark im Rahmen des Projekts ESF-Evaluierung Österreich 2007-2013. Österreichisches Institut für Raumplanung.

Alteneder, W., Holl, H. & Wagner-Pinter, M. (2017): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2017. AMS Österreich.

Bacher, J., Braun, J., Burtscher-Mathis, S., Dlabaja, C., Lankmayr, T., Leitgöb, H., Stadlmayr, M. & Tamesberger, D. (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe NEET. Sozialpolitische Studienreihe Band 17, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Bergmann, N., Danzer, L. & Willsberger, B. (2017): Ausbildungssituation von jungen Frauen in Handwerklich-technischen Berufen. L&R Sozialforschung.

Bliem, W., Schmid, K. & Petanovitsch, A. (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. Ibw-Forschungsbericht Nr. 177.

Dornmayr, H. (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der Lehrabgänger/Lehrabgängerinnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, ibw-research brief Nr. 92, Wien 2016.

Dornmayr, H., Löffler, R. & Litschel, V. (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht, ibw – öibf, Wien 2017.

Dornmayr, H., Löffler, R., Putz, S. & Sturm, R. (2014): Die Rolle von Betriebspрактиka im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen. AMS report 101.

Dornmayr, H. & Nowak, S. (2015): Lehrlingsausbildung im Überblick 2015. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 183, Wien 2015.

Dornmayr, H., Schlögl, P., Mayerl, M. & Winkler, B. (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Synthesebericht, öibf-ibw-Studie, Wien 2016.

Dornmayr, H., Petanovitsch, A. & Winkler, B. (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. ibw, Wien 2016.

Dornmayr, H. & Winkler, B. (2016b): Befragung österreichischer Lehrabsolventinnen und -absolventen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf- Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. ibw-research brief Nr. 91, Wien 2016.

Dornmayr, H. & Rechberger, M. (2019): Lehrlingspendler und –pendlerinnen Niederösterreich. Pendlerstromanalyse von und nach Niederösterreich. ibw-Forschungsbericht Nr. 199, Wien 2019.

Dornmayr, H. & Nowak, S. (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien 2019.

Dornmayr, H. & Nowak, S. (2020): Lehrlingsausbildung im Überblick 2020. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 203, Wien 2020.

Dornmayr, H. (2021): Lehrlingsausbildung im Überblick 2021. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 208, Wien 2021.

Dornmayr, H. (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus. Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung. ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien 2022.

Dornmayr, H., Fibi, B., Rechberger, M. & Seyer-Weiß, S. (2021): Mädchen in technischen Berufen. ibw-Forschungsbericht Nr. 206, Wien 2021.

Dornmayr, H. & Löffler, R. (2022): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020-2021. ibw – öibf, Wien 2022.

Dorr, A., Heckl, E. & Hosner, D. (2021): Der österreichische Lehrstellenmarkt in "Corona-Zeiten. AMS report 159.

Endel, F., Gamper, J. & Schwingsmehl, M. (2020): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2020. AMS Österreich, März 2020.

Egger-Subotitsch, A., Kerler, M., Stark, M., Schneeweiß, S. & Pintsuk, J. (2015): Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol. Endbericht, abif, Dezember 2015.

Enichlmair, C. & Heckl, E. (2014): Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen. Anwendung Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland. AMS report 104.

Eppel, R. & Mahringer, H. (2022): The Effects of More Intensive Counselling for Disadvantaged Unemployed Youth. WIFO Working Papers 652/2022, November 2022.

Frick, G., Gregoritsch, P., Holl, J. & Kernbeiß, G. (2015): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019. AMS Österreich, Juni 2015.

Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G. & Prammer-Waldhör, M. (2016): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2016. AMS Österreich, März 2016.

Landauer, D. (2016): Bildungsarmut und ihre lebenslangen Folgen. Übersicht und Aufbereitung empirischer Studien. AMS Wien, Mai 2016.

Landauer, D. (2019): Jugendliche und junge Erwachsene beim AMS Wien. Datenanalyse der im Zeitraum eines Jahres vorgemerkt Personen bis 25 Jahre. AMS Wien, Februar 2019.

Landauer, D. (2020): Perspektiven für „Unentdeckte Talente“ – Prävention und Intervention bei frühzeitigem Bildungsabbruch. Gesamtresümee 2010 – 2020. AMS report 151.

Landauer, D. (2020): Perspektiven für Unentdeckte Talente – Prävention und Intervention bei frühzeitigem Bildungsabbruch, Projektbericht 2010 – 2020 (Erster Teil). AMS Wien, Juli 2020.

Lechner, F., Wetzel, P., Willsberger, B. (2015): Ältere Jugendliche am burgenländischen Arbeitsmarkt. Endbericht. AMS Burgenland, Juni 2015.

Moser, W. & Lindinger, K. (2014): Lost in Transition? Makrostrukturelle Voraussetzungen für ESL- und NEET-Raten in europäischen Staaten. Institut für Kinderrechte und Elternbildung, Oktober 2014.

Moser, W., Lindinger, K. & Hannes, C. (2016): Früher Schulabgang in Österreich: Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrundes. AMS report 115.

Pessl, G., Steiner, M. & Wagner, E. (2015) Evaluierung AusbildungssFit („Produktionsschule“) – Endbericht. Projektbericht, Institut für Höhere Studien (IHS), Oktober 2015.

Riesenfelder, A. & Weber, F. (2023): Begleitende Evaluierung U25 – Wiener Jugendunterstützung. AMS Wien, Mai 2023.

Schlögl, P. & Mayerl, M. (2016a): Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. öibf.

Schlögl, P. & Mayerl, M. (2016b): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Endbericht. öibf, Februar 2016.

Schmid, K., Hutter, B., Petanovitsch, A. & Fibi, B. (2021): Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung, Rahmenbedingungen, Förderinstrumente und Akteurperspektiven. ibw, Wien 2021.

Schönherr, D., Zandonella, M. & Wittinger, D. (2014): "Wohin gehst DU?" Ausbildungs- und Berufswege nach der Hauptschule (2010-2013). Das Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel (ABEP). Endbericht. SORA, Wien.

Schwingsmehl, M., Endel, F. & Gamper, J. (2021): Lehrlingsausbildung: Vorschau auf Angebot und Nachfrage 2021. AMS Österreich, März 2021.

Schwingsmehl, M., Endel, F. & Gamper, J. (2022): Lehrlingsausbildung: Vorschau auf Angebot und Nachfrage 2022. AMS Österreich, März 2022.

Schwingsmehl, M., Endel, F. & Gamper, J. (2023): Lehrlingsausbildung: Vorschau auf Angebot und Nachfrage 2023. AMS Österreich, April 2023.

Sorger, C., Meyer, L., Nikolatti, R. & Willsberger, B. (2023): Evaluierung von AusbildungsFit (AFit) und Vormodul. Endbericht. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).

Steiner, M. (2015): Integrationschancen durch die Lehre? Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt. Projektbericht. Institut für Höhere Studien.

Steiner, M., Pessl, G., Karaszek, J. (2015): Ausbildung bis 18 – Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe. Projektbericht. Institut für Höhere Studien.

Steiner, M., Pessl, G., Leitner, A., Davoine, T., Forstner, S., Juen, I., Köpping, M., Sticker, A., Litschel, V., Löffler, R. & Petanovitsch, A. (2019): Ausbildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes. Institut für Höhere Studien.

Steiner, M., Pessl, G., Köpping, & M., Juen, I. (2021): Evaluation des Jugendcoachings. Research Report September 2021, Institut für Höhere Studien.

Stoppacher, P. & Saurug, M. (2018), Begleitevaluation des Jugendcollege Steiermark, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA Steiermark)

Wieser, R., Litschel, V. & Löffler, R. (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. öibf, Wien.

Ziegler, P. & Müller-Riedlhuber, H. (2015): Zur Relevanz der Vermittlung von Grundkompetenzen in der Lehre. Für ausgewählte Lehrberufe in den Bereichen Tourismus, Handel und Handwerk. WIAB, Wien.

BGBI. I Nr. 78/2015, in Kraft getreten mit 10. Juli 2015

BGBI. I Nr. 62/2016, in Kraft getreten mit 1. August 2016

BGBI. I Nr. 18/2020 (BAG-Novelle 2020), in Kraft getreten mit 22. März 2020

BGBI I Nr. 164/2020, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2021

AMS (2013): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA, IBA), BGS/AMF/0722/9906/2013, gültig seit 1.1.2013

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9959/2014, gültig seit 1.9.2014

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9956/2015, gültig seit
16.11.2015

AMS (2016): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9999/2016, gültig seit
1.2.2016

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9938/2017, gültig seit
1.9.2017

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9947/2017, gültig seit
1.9.2017

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9923/2017, gültig seit
1.1.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9983/2018, gültig seit
1.9.2018

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9971/2020, gültig seit
1.7.2020

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9951/2021, gültig seit
15.11.2021

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/9961/2022, gültig seit 1.11.2022

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0702/9965/2023, gültig seit
18.11.2023

3 Unterstützung

3.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)

3.1.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) bieten individuelle und maßgeschneiderte Leistungen für Menschen, die aufgrund der unterschiedlichsten Probleme (Schulden, Wohnung, Haft, Migration, etc.) keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. BBE bieten auf der einen Seite Unterstützung und Beratung bei der Bewältigung von Problemen, die einer nachhaltigen Beschäftigung im Wege stehen und auf der anderen Seite werden arbeitslose Menschen bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung bzw. auch erwerbstätige Menschen begleitend unterstützt.

Zielgruppen sind Arbeitsuchende, Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Langzeitarbeitslose, Langzeitbeschäftigte, Ältere, arbeitslose Lehrstellensuchende, Schüler:innen, die vor der Berufswahl stehen, Wiedereinsteigende, Personen mit komplexen Problemlagen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren (wie z.B. Verschuldung, Wohnprobleme, Integration nach Haftentlassung, psychische Beeinträchtigungen, Suchtprobleme, Krisen, Verhaltensauffälligkeiten, Körper-, Sinnes- und Lernbehinderung, Alleinerziehende, geschlechtsspezifische Diskriminierung, Migration, Alter etc.). An- und ungelehrte Beschäftigte oder karenzierte Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss, damit diese die Leistungen des Fachkräftestipendiums, des Weiterbildungsgeldes und des Bildungsteilzeitgeldes vermehrt in Anspruch nehmen können. Auch Unterstützung/Coaching während der Programmteilnahme, sofern die Programmbegleitung nicht durch die Ausbildungseinrichtung möglich ist, war bis zu diesem Datum möglich.

Es gibt **sieben verschiedene arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen** mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

- **BBEV:** Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der beratenen/betreuten Personen durch Klärung und Bearbeitung von Problemstellungen im Vorfeld der Vermittlungstätigkeit, z.B. Schuldenberatung, Hilfe bei Migrationsproblemen, etc.;

- **BBES:** Durchführung spezifischer Vermittlungstätigkeiten mittels spezieller Methoden, wie z.B. Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, aktive Vermittlung und Stellenakquisition für Künstler:innen, ältere Führungskräfte, etc.;
- **BBEA:** Unterstützung der beruflichen Integration und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, wie z.B. Arbeitsassistenz, etc.; Begleitung während der (Lehr-)Ausbildungen;
- **BBEB:** Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, wie z.B. Bildungsberatung, Unterstützung/Coaching bei Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, etc.;
- **BBEU:** BIZ-Unterstützungsleistungen für Schüler:innen ab der 7. Schulstufe im Rahmen einer Schulklassenbetreuung bei sonderpädagogischen oder fremdsprachigen Unterstützungsbedarf oder im Rahmen einer AB-Infoveranstaltung (z.B. Erprobung handwerklicher Fähigkeiten);
- **BBE Perspektivencheck (BBEP):** Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch eine qualifizierte Bewertung der Arbeitsmarktchancen und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten (z.B. durch individuelle Problemfeldanalysen);
- **Wahrung der Arbeitsmarktchancen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN)** – (Details zur Umsetzung siehe unter Punkt 3.4.1 Evaluierung auf Seite 242) – durch:
 - Persönliche Stabilisierung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung,
 - Stärkung und Aktivierung des Selbsthilfepotentials (Empowerment) und Förderung des Selbstwertes,
 - Erhöhung der Chancen für eine perspektivische Integration in den Arbeitsmarkt,
 - Bewerbungsunterstützung einschließlich Reflexion des Bewerbungsverhaltens und der Unterstützung bei der Rückmeldung an das AMS betreffend Vermittlungsvorschläge,
 - Unterstützung im Rahmen einer niederschwelligen Anlaufstelle („offener Raum“),
 - Unterstützung beim Übergang in das adäquate Sozial- und Versorgungssystem.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach der maximalen Höhe des entstehenden Personal- und Sachaufwandes. Bei rechtzeitiger Verhandlung des Projektträgers mit den zuständigen Stellen kann auch eine Beteiligung der Länder und Gemeinden erfolgen.

In der Praxis dauert die Förderung für BBE meist ein Jahr. Der Gesamtförderungszeitraum kann aber maximal fünf Jahre – unter Vornahme von zumindest jährlichen Teilabrechnungen – gewährt werden. Voraussetzung für eine mehrjährige Vereinbarung sind eine

längerfristige Planung des AMS sowie eine bereits mehrjährig bestehende Zusammenarbeit zwischen BBE und AMS.

Gesetzliche Grundlagen: Gemäß § 34 AMSG i.V.m. § 32 Abs. 3 AMSG kann das AMS-Dienstleistungen, die es selber nicht bereitstellen kann (auch aus unzweckmäßigen oder unwirtschaftlichen Gründen), durch vertragliche Vereinbarung an externe Einrichtungen übertragen. Sofern Einrichtungen nicht oder nicht im erforderlichen Ausmaß vorhanden sind, können gemäß § 34 Abs. 5 AMSG Beihilfen für entsprechende Errichtungs- Erweiterungs- oder Ausstattungsinvestitionen gewährt werden.

Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz können im Sinne des § 8b BAG an externe Einrichtungen übertragen werden. Vermittlungstätigkeiten können unter Beachtung der Bestimmungen der §§ 2-7 AMFG durchgeführt werden.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS „Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)“, derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9971/2023, gültig seit 1. Juli 2023, geregelt.

3.1.2 Reformen

2015 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9980/2015, gültig seit 1. Juni 2015

Im Wesentlichen wurde die Befristung in den Punkten 6.2.1. Zielgruppen mit AMS-Vormerkung und 6.2.2.3 Zielgruppen im Rahmen der Bildungsberatung für Beschäftigte bis 31. Dezember 2016 verlängert (siehe Reform 2013).

Im Punkt 6.2.2.3 wurde auch eine Klarstellung bezüglich der Unfallversicherung gem. § 176 ASVG der angeführten Zielgruppen in die BRL aufgenommen.

2017 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9952/2017, gültig seit 1. September 2017

Die wesentlichen Richtlinien-Änderungen betreffen folgende Punkte:

- Zielgruppen (Punkt 6.2.) – Hier wurde ein Hinweis auf die Neuregelung der Zielgruppe und der Inhalte bezüglich der Beratungs- und Betreuungsleistungen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN) in der BRL „Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen (KP1)“ aufgenommen. Ebenso werden künftig die Regelungen zur Bildungsberatung in die BRL KP1 – ergänzt um den Hinweis auf die Nutzungsmöglichkeit der Bildungsberatung im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“, übernommen.
- Qualitätsmanagementsystem (Punkt 6.3.4.) – Hier wurde präzisiert, dass bei Nichtanwendbarkeit der Online-Beratung „Teilnahmezufriedenheit“ nicht alle beratenen Personen systematisch befragt werden müssen.
- Beiträge für die Mitgliedschaft bei Dachverbänden (Punkt 6.4.2.1.) – Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) wird als anerkannter Dachverband aufgenommen und klargestellt, dass nur die tatsächlich anfallenden Aufwände für Mitgliedsbeiträge gefördert werden.

2021 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2021, gültig seit 1. Mai 2021

Die wesentlichen Richtlinien Änderungen betreffen folgende Punkte:

- **Punkt 6.1. samt entsprechender Unterpunkte 6.1.1. bis 6.1.7.:** Es wurde eine Darstellung aller BBE-Maßnahmentypen samt Kurzdarstellung von deren Inhalten in die Förderrichtlinie aufgenommen.
- **Punkt 6.3.2.:** Eine Klarstellung zur Erfassung der abrechnungsrelevanten Daten wurde vorgenommen.
- **Punkt 6.3.3.:** Es wurden Ergänzungen zu den erforderlichen Angaben im Projektkonzept bezüglich Konkretisierung der Unternehmensfunktionen aufgenommen.
- **Punkt 6.5.:** Die Höhe des Anschaffungswertes bezüglich der Investitionsbeihilfe wurde angepasst.
- **Punkt 7.1.11.:** Ein Arbeitsmarkterfolgs-Referenzwert für alle BBE-Maßnahmentypen (ausgenommen BBEU), in der Höhe von 50% des durchschnittlichen Arbeitsmarkterfolges pro Landesorganisation, jedoch nicht unter 15%, erstmalig gültig ab Jahresbeginn 2022, wurde aufgenommen.

2023 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2023, gültig seit 1. Juli 2023

Die wesentlichen Richtlinien Änderungen betreffen folgende Punkte:

- **Punkt 6.3.2.:** Aufnahme einer Definition, welche Teiltätigkeiten in „direkte Beratungszeit, Kundenbezogene Vor-/Nachbereitungszeit und AMS-/und Träger-bezogene Leistungszeit“ fallen.
- **Punkt 6.4.2.:** Der Fahrtkostenersatz wird der Inflation gemäß erhöht.
- **Punkt 6.8.:** Der Gesamtförderungszeitraum wird auf maximal fünf Jahre – unter Vornahme von zumindest jährlichen Teilabrechnungen – erhöht.

3.1.3 Monitoring

3.1.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Gegenüber 2023 ging die Zahl auf 202.692 Personen zurück (siehe Tabelle 20). Dementsprechend sank auch der Jahresschnittsbestand und lag 2024 bei 72.409 Personen. Die durchschnittliche Bezugsdauer sank auf 125 Tage. Die Budgetausgaben stiegen auf € 173,9 Mio. an. Die Pro-Kopf-Ausgaben stiegen auf € 858,-.

Tabelle 20: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	56.404	61.424	57.611	63.378	80.118	78.188	74.540	72.409
Anzahl Personen b)	169.494	176.921	166.584	170.572	226.088	213.370	204.403	202.692
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	110	117	127	133	117	127	137	125
Budgetausgabe n in Tausend Euro d)	98.348	99.316	103.782	125.054	176.128	180.667	154.713	173.864

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ausgaben pro Person in Euro e)	580	561	623	733	779	847	757	858

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

d) Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

e) Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Nach Altersgruppen unterschieden, beträgt der Anteil der Personen mittleren Alters (25 bis 49 Jahre) 54,5% (davon 54,5% Frauen), und der älteren Personen (50 Jahre und älter) 28,5% (davon 43,3% Frauen). Auf Jüngere (Personen unter 25 Jahren) entfielen 2024 17% (davon 47,8% Frauen). Frauen sind damit nur in der mittleren Altersgruppe in der Mehrheit.

Eine Pflichtschulausbildung hatten 2024 53,8% (davon 48,6% Frauen) der geförderten Personen, eine Lehrausbildung 20,6% (davon 43,4% Frauen). Eine mittlere Ausbildung hatten 4,4% (davon 64,8% Frauen), eine höhere Ausbildung 11,5% (davon 55,1% Frauen) und eine akademische Ausbildung 9,2% (davon 61,3% Frauen). Frauen waren somit in den Bildungsgruppen ab mittlerer Ausbildung oder höher in der Mehrheit.

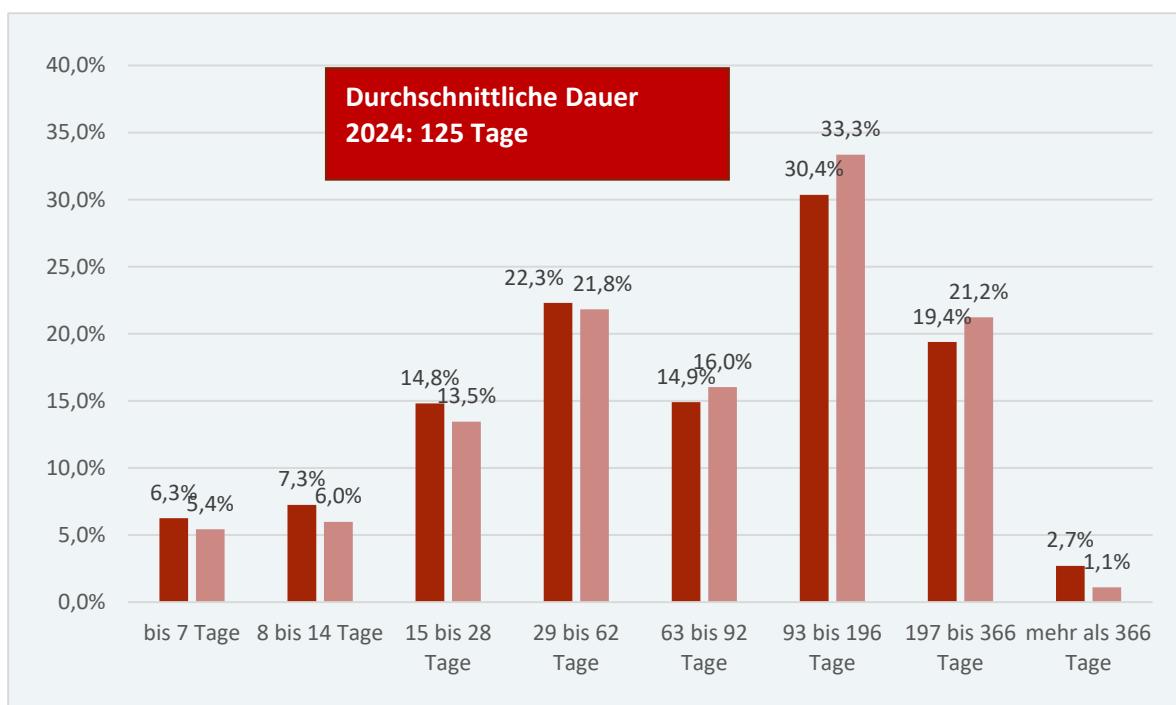
Der Anteil der österreichischen Staatsangehörigen ist bei dieser Maßnahme mit 51,6% (davon 49,2% Frauen) vergleichsweise gering. Nicht-Österreicher machten 48,4% (davon 51,1% Frauen). Einen Migrationshintergrund der 1. oder 2. Generation hatten in Summe 61,6% der Geförderten, dieser ist somit vergleichsweise hoch.

25,2% (davon 45,9% Frauen) der in BBEs geförderten Personen hatten eine Behinderung. Der Anteil an Langzeitbeschäftigungslosen lag 2024 bei 33,5% (davon 45,7% Frauen). Der Anteil der Wiedereinsteigenden in den Arbeitsmarkt lag 2024 bei 11% (davon 91,4% Frauen).

Regional betrachtet lag der Schwerpunkt in Wien. So waren 2024 45,9% der in BBEs geförderten Personen aus Wien, gefolgt von Niederösterreich mit 15,3%, Oberösterreich mit 13,3% und der Steiermark mit 10,3%. Die verbliebenen 15,3% entfielen in absteigender Reihenfolge auf Kärnten (4,6%), Vorarlberg (3,4%), Salzburg (3%), Tirol (2,4%) und das Burgenland (1,9%).

Im Vergleich zu anderen Maßnahmen ist die Förderdauer relativ breit gestreut. So wurden 2024 33,3% der Personen zwischen drei und sechs Monaten (93 bis 196 Tage) gefördert, gefolgt von Personen mit einer Teilnahmedauer von zwei Monaten (29 bis 62 Tage), deren Anteil 21,8% betrug (siehe Abbildung 26). Weitere 21,2% wurden sechs bis zwölf Monate (197 bis 366 Tage) in BBEs gefördert. Länger als ein Jahr wurde die Maßnahme 2024 nur von 1,1% in Anspruch genommen.

Abbildung 26: Verteilung der Teilnahmedauern bei BBE 2024



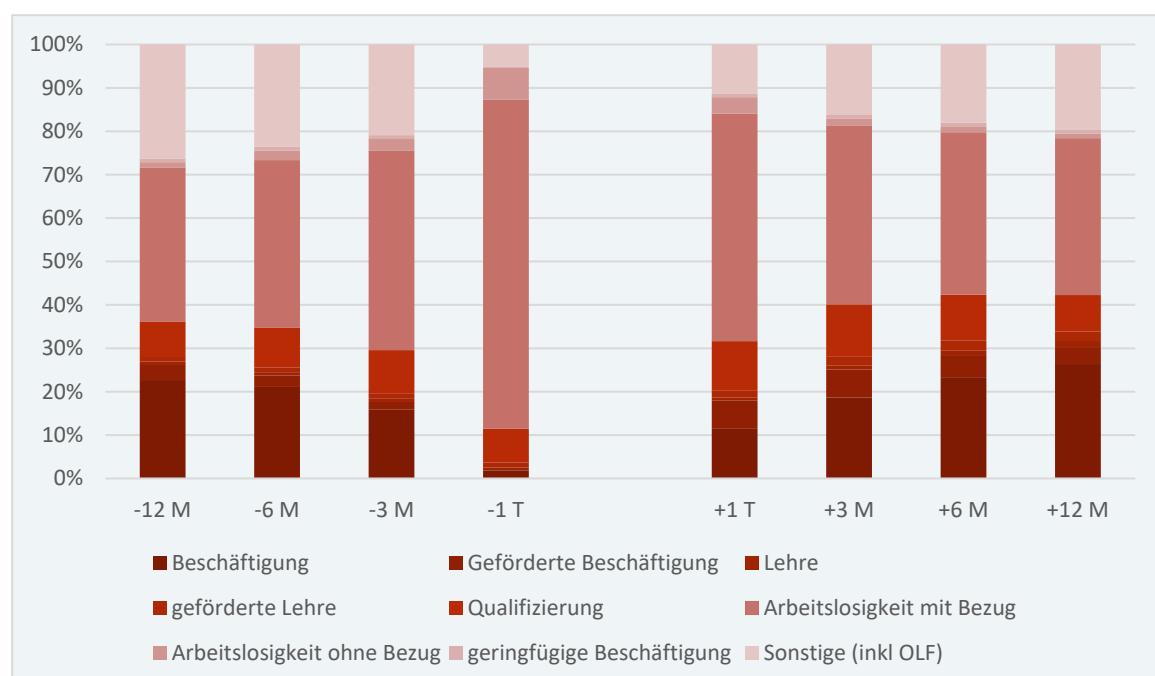
Quelle: DWH mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

3.1.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024. Ein Jahr vor Inanspruchnahme einer Beratungs- oder Betreuungseinrichtung waren 36,7% arbeitslos,

28,9% in Beschäftigung und 26,3% in erwerbsfernen Positionen (siehe Abbildung 27). Ein Jahr nach Maßnahmenende war der Anteil Personen in Beschäftigung um 6 Prozentpunkte auf 34,9% gestiegen. Der Anteil der Arbeitslosen verblieb mit 37,2% nahezu unverändert, während der Anteil der erwerbsfernen Personen um 6,7 Prozentpunkte auf 19,6% gesunken war.

Abbildung 27: Bruttowirkungen von BBE 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 13. Juni 2025

3.1.4 Evaluierung

Danzer und Riesenfelder (2022) untersuchten in ihrer Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Burgenland burgenländische Angebote im Bereich BBEV – konkret Frauenberatungsstellen – sowie BBEN und BBES. Ziel der Studie ist es, die Zusammenarbeit und Schnittpunkte der AMS-Berater:innen mit Berater:innen aus BBE-Angeboten zu erforschen und mögliche Verbesserungspotenziale auszuloten, um das AMS Burgenland bei der Weiterentwicklung einer zielgerichteten und effizienten Zusammenarbeit mit BBEs zu unterstützen. Unter anderem soll auch aufgezeigt werden, ob es regionale Unterschiede oder Unterschiede nach Art der BBEs hinsichtlich der Effizienz gibt. Dazu wurden in erster Linie

zwei Methoden bedient: eine Sekundärdatenanalyse sowie qualitative Befragungen von AMS- und BBE-Berater:innen sowie RGS-Leiter:innen.

Es wurde eine Analyse des Fördersegments der BBE-Angebote und der mittels BBE-Angeboten unterstützten AMS-Kund:innen durchgeführt. Hieraus wurden die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse zur Zielgruppenzusammensetzung sowohl textlich als auch grafisch aufbereitet. Es geht also in erster Linie darum, ein Gefühl für die Klientel der einzelnen BBEs zu bekommen, beispielsweise in Hinblick auf die Geschlechter- und Altersverteilung, das Ausbildungsniveau der Kund:innen, deren Gesundheitszustand, und Arbeitsmarkterfolgen. Um einen adäquaten Einblick in die Beratungssituation der AMS-Mitarbeiter:innen und deren Zusammenarbeit mit BBE-Berater:innen zu erhalten, kamen qualitative, fernmündliche Befragungen zum Einsatz. Insgesamt wurden 32 Interviews durchgeführt und selektiv transkribiert.

Etl et.al (2019) beleuchten in ihrem Beitrag die Zusammenhänge zwischen einem sich in Wandel befindlichen Arbeitsmarkt und jenen Gruppen von Männern, die aufgrund struktureller und wirtschaftlicher Umbrüche in besonderer Weise von Prekarität und Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Es werden die Folgen von Erwerbslosigkeit, die den Alltag von Männern, ihre psychosoziale Situation und v.a. Geschlechterrollenerwartungen beeinflussen, aufgezeigt.

Mit „Männer BBE“ basiert auf folgenden: Die Zeit der Erwerbslosigkeit wird als Chance gesehen, Lebensentwürfe zu betrachten, zu verändern und aus destruktiven Inszenierungen herauszutreten. Männer werden eingeladen, selbstreflexiv und selbtkritisch gängige Geschlechterrollenmodelle zu hinterfragen. Die grundlegende Orientierung an Modellen von für-/sorgender Männlichkeit („Caring Masculinity“) bietet neue Perspektiven für Selbstfürsorge, Umgang mit anderen bis hin zu konkreten neuen Arbeitsmöglichkeiten. Traditionelle Erwerbsrollenmodelle von Männern werden einer kritischen Betrachtung unterzogen, die „Kosten“ traditioneller Männlichkeitsentwürfe, männliche Privilegien und die Diversität von Männern werden berücksichtigt. Die teilnehmenden Männer werden aus der Beobachterrolle gleichstellungspezifischer Anstrengungen in eine Beteiligtenrolle gebracht. Sie werden zu aktiven (Mit-)Gestaltern.

Die Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (Beratungs- und Betreuungseinrichtungen Neu – BBEN), **Weber et al. (2019)**, geht der Frage nach, inwieweit die neu eingeführten BBEN erfolgreich sind, und was dieses Angebot charakterisiert. Dazu werden Interviews mit AMS-Leiter:innen und Berater:innen,

Interviews mit Vertreter:innen der Träger, eine Onlinebefragung der AMS-Berater:innen, eine telefonische Befragung der Teilnehmer:innen sowie eine Dokumentenanalyse durchgeführt.

Ziel der BBEN ist eine Erhöhung der individuellen Integrationschancen, eine Stabilisierung durch Stärkung der Motivation, die Verbesserung der Lebenssituation und Unterstützung auf vielfältigen Ebenen. Zielgruppe sind Personen mit mindestens zweijähriger Geschäftsfalldauer die mindestens zwei der folgenden drei Kriterien erfüllen: 45 Jahre und älter, gesundheitlich eingeschränkt, maximal Pflichtschulabschluss. Die BBEN sollen sehr niederschwellig sein, eine Beratungsdauer von bis zu einem Jahr und länger haben. Die Teilnahme an den BBEN ist freiwillig. Wichtig sei eine völlige Themenoffenheit bei Beratung, etc. ohne Zeit- Vermittlungs- und Leistungsdruck.

Die Teilnahme an einer BBEN beginnt mit einer Informationsveranstaltung und einem Erstgespräch. Abgesehen davon ist die folgende Teilnahme freiwillig: Nach dem Erstgespräch können sich die Teilnehmer:innen für oder gegen den Eintritt in die BBEN entscheiden. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, werden zwischen Berater:in und Teilnehmer:in Vereinbarungen getroffen und unterzeichnet. Zur Verfügung stehen dann ein offener Raum (z.B. mit Küche, Sitzecke, etc. und verschiedenen Angeboten wie Gruppentreffen, Frauencafé, Reparaturcafé, Bewegungsangebote, Musiktag, EDV Unterstützung etc.), eine offene Beratung vor Ort, eine vertiefte Beratung im Einzel- und Gruppensetting (u.a. auch zur Weiterleitung an spezialisierte Institutionen mit passenden Unterstützungsangeboten) und aktivierende Workshops (u.a. Gesundheitsthemen, Betriebsbesuche, Umgang mit Geld, soziale Kompetenz, sozialversicherungsrechtlichen Fragen, Bewerbungen,...). Außerdem ist die Inanspruchnahme von externen Qualifizierungs- und Gesundheitsangebote möglich (für max. € 100,-).

Die Studie stellt fest, dass bei der bisherigen Umsetzung die AMS-Berater:innen Träger-Vertreter:innen positive Erfahrungen gemacht haben, sowie auch die Zufriedenheit der Teilnehmenden hoch ist. Die Freiwilligkeit wird als besonders wichtig wahrgenommen sowie auch die Selbstbestimmung bzw. Förderung der Selbstwirksamkeit. Gewünscht wird eine flexiblere Handhabung der Zu-Buchungskriterien, eine stärkere Nutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten am zweiten Arbeitsmarkt, Nachbetreuungsangebote und eine Ermöglichung von längeren Verweildauern.

Felix, et al. (2018) untersuchten die Zugangschancen und Zugangsbarrieren für Frauen im FiT-Programm. Die einzelnen Phasen des Programms wurden durchleuchtet, um

herauszufinden, nach welchen Kriterien die Frauen in den einzelnen Phasen selektiert werden und welche Folgen diese Auswahl hat. Es gab vier Erhebungsschritte: (1) Drei Expert:innen-Interviews mit Trainer:innen zeigten organisationale Aspekte der Auswahl. (2) Eine teilnehmende Beobachtung am Informationstag erfasste die Perspektive der Interaktion zwischen Trainer:innen und Kundinnen (zweite Station der anfänglichen Selektion). (3) Eine Onlinebefragung von 197 AMS-Berater:innen, um die Selektionskriterien aus deren Sicht zu erheben (4) Eine Onlinebefragung von 700 Teilnehmerinnen lieferte Informationen über die Selektion aus Sicht der Kundinnen.

Die Ergebnisse weisen auf unterschiedlichste Selektionskriterien in den einzelnen Phasen hin. Die AMS- Berater:innen, die die Kundinnen zum Informationstag zubuchen, beurteilen vor allen nach deren Interesse an einer nicht traditionellen Ausbildung, deren Lernbereitschaft, Alter, familiären Rückhalt, Bildungsniveau und Kommunikationsfähigkeit. Die Berater:innen der Trägerorganisationen am Informationstag, fokussieren auf formelle Zugangskriterien (Interesse, Pflichtschulabschluss, Deutschkenntnisse), Selbstorganisation, Belastbarkeit sowie Durchhaltevermögen. Sie zeigen, neben dem Nutzen des Programms, den erforderlichen zeitlichen und persönlichen Aufwand auf. Bei den Kundinnen, die sich nach dem Informationstag für die Teilnahme entscheiden, steht das Interesse an einer Ausbildung im Vordergrund (sie schätzen Kosten/Nutzen des Programms als adäquat ein). Kundinnen, die den Informationstag aufgrund der Vorgabe des AMS besuchen, entscheiden sich eher gegen die Teilnahme am Programm, Kundinnen mit höherer Bildung eher dafür. Soft Skills wie Selbstwirksamkeit und positive Lernerfahrung wirken indirekt über das Bildungsniveau.

Während des FiT-Programms werden Wissensdefizite und mangelnde Lernerfahrung versucht auszugleichen. Besondere Lebensumstände können während der Ausbildung einen Abbruch bewirken. Tendenzen zu einem Programmabbruch haben v.a. Kundinnen mit niedriger Selbstwirksamkeit und solche, die Probleme haben, Schwierigkeiten zu überwinden. Wird der Nutzen der Ausbildung als passend bewertet, wird die Ausbildung eher absolviert. Die AMS-Berater:innen empfehlen das Programm seltener Frauen, die ein gewisses Bildungsniveau haben, wohingegen vor allem Frauen mit Matura schlussendlich am Programm teilnehmen. Die Berater:innen sind jeden Tag auch damit konfrontiert, die Ziele des Programms, der Organisation und der Kundinnen in Einklang zu bringen.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Danzer, L. & Riesenfelder, A. (2022): Evaluierung der burgenländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtung. AMS report 163.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C., & Weber, F. (2017): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. WIFO – prospect Unternehmensberatung GesmbH, März 2017.

Etl, S., Biltgen, R. & Scambor, E. (2019): Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern. Projekt „Männer BBE“ des AMS Wien und der Männerberatung Wien. AMS report 130.

Felix, C., Peitsch, M., Waller, D., Leibetseder, B. & Simon, J. (2018): Zugangschancen und -barrieren im FiT-Programm. AMS Wien, November 2018.

Riesenfelder, A. & Danzer, E. (2020): Kurzfassung zum Endbericht Zugangsverluste bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. L&R Sozialforschung, Juli 2020.

Stoppacher, P. (2021): Begleitende Evaluierung der Beratungs- und Betreuungseinrichtung MeinRat in der Steiermark – www.meinrat.at. AMS Österreich.

Weber, F., Hager, I., Krüse, T. & Reidl, C. (2019): Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN). Endbericht. AMS Österreich, Jänner 2019.

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9980/2015, gültig seit 1.6.2015

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9952/2017, gültig seit 1.9.2017

AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2021, gültig seit 1.5.2021

AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2023, gültig seit 1.7.2023

3.2 Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE, KBH)

3.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die **Kinderbetreuungsbeihilfe** ist eine Förderung des AMS für einen kostenpflichtigen Kinderbetreuungsplatz. Gefördert wird die ganztägige, halbtägige oder stundenweise Betreuung von Kindern bis zum Ende des 15. Lebensjahres (bei nachgewiesener Behinderung des Kindes bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres). Anerkannt werden Krippen, Kindergärten, Horte, Tagesmütter(-väter) und Privatpersonen (außer Familienangehörigen und Au-Pair-Kräften).

Diese Beihilfe wird gewährt, wenn ein Betreuungsplatz benötigt wird,

- um eine Arbeit aufzunehmen,
- um an einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahme (z. B. Unternehmensgründungsprogramm, etc.) teilnehmen zu können,
- weil sich trotz Berufstätigkeit die wirtschaftlichen Verhältnisse grundlegend verschlechtert haben,
- wesentliche Änderungen der Arbeitszeit eine neue Betreuungseinrichtung/-form erfordern oder
- die bisherige Betreuungsperson ausfällt.

Das monatliche Bruttoeinkommen der Förderungswerber:in darf € 2.700,- nicht übersteigen. Als Einkommen zählen auch Renten, Pensionen, Alimente, Unterhaltsleistungen, Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, Gründungsbeihilfe, Kombilohnbeihilfe, Übergangsgeld, Zahlungen an Pflegeeltern für die Betreuung eines Kindes, sowie Pflegekarenzgeld und Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit.

Die Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe beträgt monatlich maximal € 300,- ist gestaffelt und hängt vom Bruttoeinkommen und von den entstehenden Betreuungskosten ab.

Der Begehrenzeitraum und der Gewährungszeitraum betragen bis zu 26 Wochen (für Arbeitsuchende und vor Beginn einer Arbeitsaufnahme maximal 13 Wochen, in Ausnahmefällen 26 Wochen), bei AMS-Maßnahmen bis zu 52 Wochen. Für eine Weitergewährung der KBH ist eine neue Begehrensstellung erforderlich und diese muss in angemessener Frist (im Regelfall vier Wochen nach Ende des vorangegangenen Förderungszeitraumes) bei der

zuständigen Regionalen Geschäftsstelle eingebracht werden. Wenn die Einbringung später erfolgt (maximal bis zu 10 Wochen nach Ende des vorangegangenen Förderungszeitraumes) kann die KBH erst ab dem Tag gewährt werden, an dem das Begehren vollständig eingebracht wurde.

Die Förderdauer je Kind kann (bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen) bis zu 156 Wochen (3 Jahre) betragen.

Die gesetzliche Grundlage für diese Beihilfe bildet der § 34 AMSG.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)⁴⁵, derzeit aktuelle Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktserivce, BGS/AMF/0702/9950/2022, gültig seit 1. Jänner 2023⁴⁶ geregelt.

Die **Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)** ist im Unterschied zur KBH eine trägerorientierte Förderung von Beschäftigungsverhältnissen von Organisations- und Betreuungspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen, wobei auf bundeslandspezifische Kriterien bei der Mitfinanzierung durch Gebietskörperschaften (Land, Gemeinden) Rücksicht genommen wird.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel dieser Förderung ist die Ausweitung von Kinderbetreuungskapazitäten und damit die Integration in den Arbeitsmarkt und die Sicherung der Beschäftigung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten. Förderbar sind a) geeignete Personen, die von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt werden und b) Personen, die von privaten Einrichtungen für Organisations-, Koordinations- und Schulungstätigkeiten in Zusammenhang mit einem überregionalen Einsatz (z.B. Bezirk, Bundesland) beschäftigt werden. Zudem werden auch laufende Sachkosten und externe Schulungskosten gefördert (in Form eines Zuschusses⁴⁷). Die Höhe der Förderung⁴⁸ beträgt bei a) (siehe oben) bis zu 50

⁴⁵ Die Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität (REMO)“ wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und der nicht mehr vorhandenen inhaltlichen Verschränkung der Beihilfen Entfernungsbeihilfe, Kinderbetreuungsbeihilfe und Vorstellungsbeihilfe in drei eigene Bundesrichtlinien geteilt.

⁴⁶ Die derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, welche seit 1. Jänner 2023 gültig ist, wurde nur resultierend aus der Qualitätssicherung angepasst – keine wesentlichen Änderungen, daher auch nicht unter Reformen angeführt.

⁴⁷ Entsprechend dem Anteil an arbeitsmarktpolitisch relevanter Kinderbetreuung kann die Höhe des Zuschusses bis zu 100% betragen.

⁴⁸ Für die Berechnung der Förderhöhe wird das ortsübliche, angemessene Bruttoentgelt (Mindestlohnitarif, Kollektivvertrag) der Person, für die eine Förderung gewährt wird, herangezogen.

% und bei b) bis zu 100 % der Bemessungsgrundlage. Bei a) kann diese Beihilfe maximal bis zu vier Jahre und bei b) bis zumindest einem Jahr gewährt werden (hier sind Verlängerungen bei arbeitsmarktpolitischer Relevanz möglich).

Die gesetzliche Grundlage für diese Förderung bildet der § 34 i. V. m. § 32 (3) AMSG und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (KBE), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, GZ: BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1. Februar 2018, geregelt.

3.2.2 Reformen

2014 – Reform/KBE

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9943/2014, gültig seit 1. August 2014

- Punkt 6.3.3. Dauer der Förderung: Die Befristung der Personalkostenförderung mit maximal 4 Jahren gilt nicht im Falle der Förderung des Personalaufwandes für Betreuungskräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen, die ausschließlich Kinderbetreuungsplätze für Kinder von AMS-Kund:innen als Übergangslösung – zeitlich befristet bis ein anderweitiger dauerhafter Kinderbetreuungsplatz gefunden wird – zur Verfügung stellen. Diese Sonderregelung gilt für Projekte mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2016.
- Punkt 7.4. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung: Diese Prüfung erfolgt nunmehr durch Vorlage des Lohnkontos (Harmonisierung mit der Bundesrichtlinie EB).

2015 – Reform/KBH

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9997/2015, gültig seit 22. Juni 2015

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde im Wesentlichen die Berechnung der Kinderbetreuungsbeihilfe geändert:

- Es ist nur mehr das Einkommen des Förderungswerbers/der Förderungswerberin relevant (Punkt 4. der BRL)
- Es gibt keine Steigerungssätze zur Berechnung der Einkommensgrenze mehr.
- Die Betreuungsform ist für die Beihilfenobergrenze nicht mehr relevant.

- Der Beihilfenhöchstbetrag beträgt monatlich € 300,- (Punkt 5 der BRL).

2018 – Reform/KBE

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1. Februar 2018

- Punkt 6.3.2. Höhe der Förderung: Die „allgemeine monatliche Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung laufend“ wird anstelle des monatlichen Bruttoentgeltes für die Berechnung der Personalkostenförderung herangezogen.
- Punkt 6.3.3. Dauer der Förderung: Die Ausnahmeregelung im Zusammenhang mit der Befristung der Personalkostenförderung für Betreuungskräfte mit maximal vier Jahren, wird gestrichen.

2019 – Reform/KBH

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9970/2019, gültig seit 1. Juli 2019

Im Punkt 6.4.5. sowie in den dazu gehörigen Erläuterungen (Punkt 11.8) wurde eine Änderung bei den förderbaren Betreuungseinrichtungen vorgenommen. Es ist nun auch eine Kinderbetreuung durch selbständige Tagesmütter/Tagesväter (vorher wurden nur angestellte Tagesmütter/Tagesväter gefördert) möglich, sofern sie über die entsprechende Bewilligung der Betreuung von Kindern verfügen. Das Vorliegen der entsprechenden Bewilligung (Bescheid) gilt für alle Betreuungsformen und dient auch als Abgrenzung zu den nicht förderbaren „privaten“ Betreuungsformen.

2020 – Reform/KBH

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9972/2020, gültig seit 6. Juli 2020

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde eine Präzisierung der Fristen für die Erst- und Weitergewährung der KBH in den Punkten 6.5.2. und 7.2. vorgenommen.

2021 – Reform/KBH

Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9944/2022, gültig seit 1. Jänner 2022

- Das monatliche Bruttoeinkommen der Förderungswerberin/des Förderungswerbers darf € 2.700,- (vorher € 2.300,-) nicht übersteigen
- Weiters wurde die Bundesrichtlinie an die Entscheidung beim Fachkräftestipendium, dass während des FKS nunmehr auch eine KBH möglich ist, angepasst.

3.2.3 Monitoring

3.2.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Anzahl der Personen, die mit einer Kinderbetreuungsbeihilfe gefördert wurden, sank im Jahr 2024 auf 9.297 Personen (siehe Tabelle 21). Der durchschnittliche Bestand an Förderfällen lag bei 5.581 Geförderten. Die durchschnittliche Verweildauer in dieser Förderung betrug im Jahr 2024 144 Tage (+5 Tage gegenüber 2023). Die Budgetausgaben sanken 2024 gegenüber dem Jahr 2023 um auf € 6,9 Mio. an. Pro-Kopf-Ausgaben sanken gegenüber 2023 auf € 698,-.

Tabelle 21: Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	5.941	7.005	6.921	4.727	4.918	5.997	6.053	5.581
Anzahl Personen b)	10.935	11.796	12.035	9.536	8.820	10.297	10.543	9.297
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	126	131	132	136	130	134	139	144
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	8.407	9.756	9.325	6.555	6.215	7.752	7.929	6.942
Ausgaben pro Person in Euro e)	769	827	775	687	705	753	752	698

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen
(Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Dem Sinn und Zweck der Maßnahme entsprechend, waren 2024 die überwiegende Anzahl der geförderten Personen Frauen, nämlich 97,9%, 97,2% (davon 98% Frauen) waren in der mittleren Altersgruppe (25 bis 49 Jahre).

Nach Ausbildungsgrad unterschieden, hatten 2024 29,4% der Geförderten einen Pflichtschulabschluss, 29,4% einen Lehrabschluss, 7,9% eine mittlere Ausbildung, 15,8% eine höhere Ausbildung und 10,6% eine akademische Ausbildung.

6,9% der Geförderten (davon 93% Frauen) hatten eine Behinderung und 14,1% (davon 96% Frauen) waren langzeitbeschäftigunglos. Der Anteil an Wiedereinsteiger:innen ist hoch und betrug 2024 33%. 31,4% der geförderten Personen hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft. Einen Migrationshintergrund hatten in Summe 45,1% (in der 1. Generation 42,1% und in der 2. Generation 3%).

Regional konzentriert sich diese Maßnahme auf die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und die Steiermark. So waren 2024 40,8% aller Geförderten aus Oberösterreich, 19,2% aus Niederösterreich und 18,9% aus der Steiermark. Weitere 8,1% lebten in Salzburg, 3,9% in Tirol und 3,2% in Kärnten. Die restlichen 5,9% entfielen auf Wien (3,1%), Vorarlberg (1,4%) und das Burgenland (1,3%).

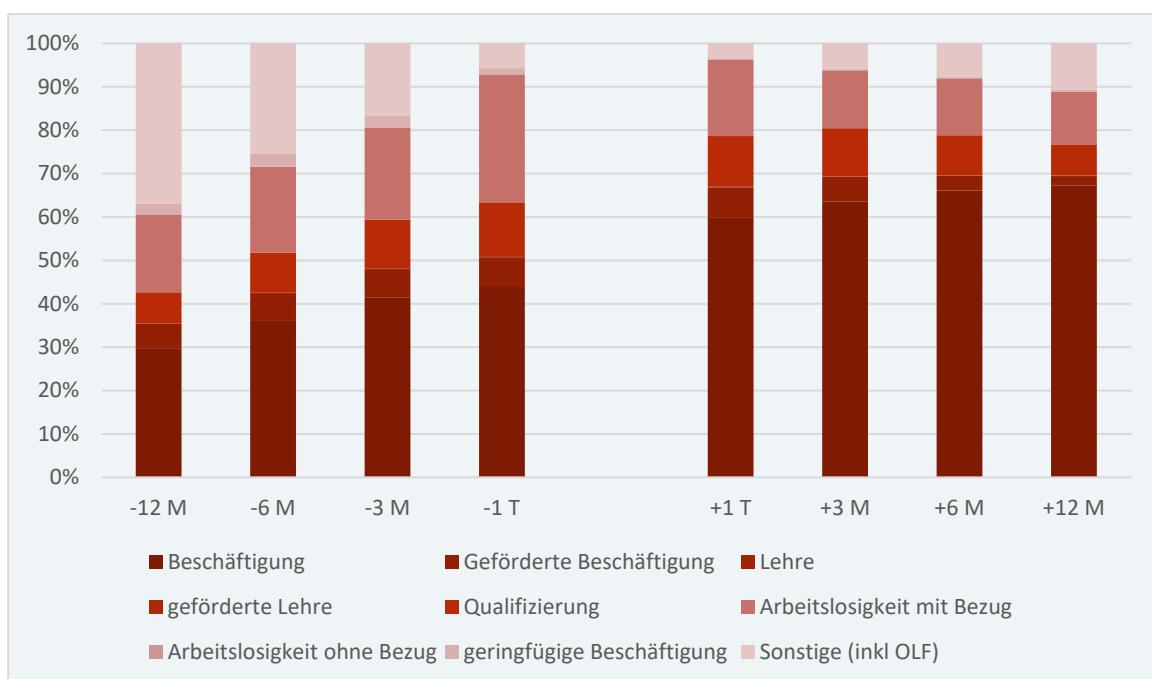
3.2.3.2 Bruttowirkungen

Ein Jahr vor Bezug der Kinderbetreuungshilfe waren 38% in Beschäftigung, 18% arbeitslos und 36,9% in erwerbsfernen Positionen (siehe Abbildung 28). Dass der einjährige Vorbeobachtungszeitraum für viele Beziehende in die Periode des Wiedereinstiegs fiel, war am Sinken dieses Anteils der Begünstigten in erwerbsfernen Positionen von 36,9% ein Jahr davor auf 16,6% bis drei Monate vor Bezug der Kinderbetreuungsbeihilfe ersichtlich. Der

Anteil der Personen in Beschäftigung (ungeförderte und geförderte) stieg im gleichen Zeitraum von 38% auf 50,8%. Der Anteil der arbeitslosen Gemeldeten stieg von 18% auf 21,3%.

Ein Jahr nach Ende der Maßnahme war der Anteil der Beschäftigten um 32,1 Prozentpunkte auf 70% gestiegen und der Anteil der Arbeitslosen um 5,9 Prozentpunkte auf 12,1% gesunken. Ebenso war der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen um 26,2 Prozentpunkte auf 10,7% gesunken.

Abbildung 28: Bruttowirkungen von Kinderbetreuungsbeihilfe 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_lmp; Abfragedatum: 17. Juni 2025

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2014, gültig seit 1.8.2014

AMS (2015): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2015, gültig seit 22.6.2015

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1.2.2018

AMS (2019): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9970/2019, gültig seit 1.7.2019

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9972/2020, gültig seit 1.7.2020

AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9944/2022, gültig seit 1.1.2022

3.3 Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe (UGP, GB)

3.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) unterstützt arbeitslose Personen bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bzw. bei der Unternehmensgründung.

Mit diesem Programm förderbar sind:

- alle arbeitslosen Personen (unabhängig von einem Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung),
- Beschäftigte, die in absehbarer Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren,
- arbeitslose Drittstaatsangehörige, aber nur dann, wenn sie einen gültigen Aufenthaltstitel haben und
- Vertriebene aus der Ukraine, die über einen Ausweis für Vertriebene verfügen (seit April 2023),

die beabsichtigen, sich selbständig zu machen und bereits über eine konkrete Unternehmensidee bzw. über eine entsprechende berufliche Eignung verfügen.

Das Programmangebot umfasst vier Phasen: eine vorgeschaltete Klärungsphase, eine Vorbereitungsphase, eine Realisierungsphase und eine Nachbetreuungsphase. Den Hauptbestandteil bildet die kostenlose Gründungsberatung, in deren Rahmen die Geförderten eine professionelle Anleitung bei der Entwicklung eines „tragfähigen“ Unternehmenskonzepts erhalten. Vorweg werden dazu die Erfolgsaussichten der Unternehmensidee geklärt und fehlende Qualifikationen der Unternehmensgründende identifiziert.

Die Gründungsberatung erfolgt in Form von Einzelberatungen oder kursmäßig. Sie wird von Beratungsunternehmen im Auftrag des AMS durchgeführt. Diese Einzelberatungen dauern in der Regel rund vier Tage. Bis zu neun Tage kann diese Beratung dauern, wenn sie kursmäßig durchgeführt wird.

Im Rahmen der Klärungsphase werden verstärkt Beratungstermine für Frauen, v. a. auch im Hinblick auf eine existenzsichernde Einkommenssituation, und eine spezifische Beratung für Personen mit Migrationshintergrund angeboten. Die Dauer der Klärungsphase beträgt maximal 8 Wochen. Wiedereinsteiger:innen können eine Verlängerung der Klärungsphase auf 10 Wochen erhalten, um mehr Zeit zur Regelung der Kinderbetreuungspflichten zu haben.

Um die Nachhaltigkeit der neu gegründeten Unternehmen zu verbessern, können während der Nachbetreuungsphase (die nicht in die Maßnahmendauer eingerechnet wird) innerhalb von zwei Jahren bis zu vier Beratungstermine in Anspruch genommen werden. Die Gründungsberatungsunternehmen müssen den Gründenden bereits nach vier Monaten ab Unternehmensgründung diese Möglichkeit aktiv anbieten.

In begründeten Ausnahmefällen kann eine Unternehmensneugründung innerhalb von zwei Jahren durchgeführt werden, wenn z.B. die Unternehmensneugründung in einer anderen Branche (gilt auch für ehemalige Nebenerwerbsbäuer:innen) erfolgt. Es können auch Unternehmensgründungen im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen haben, erfolgen. Damit die Arbeitslosen ihre Gründungsideen in der Praxis umsetzen können, werden unternehmensspezifische Qualifikationsmaßnahmen gefördert. Hierfür kann eine Beihilfe zu Kurskosten (KK) und eine Beihilfe zu Kursnebenkosten (KNK) gewährt werden. Frauenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen können durch eine um 50% höhere Beihilfe zu den KK gefördert werden.

Um Personen, die ihre selbständige Erwerbstätigkeit vor allem im Zuge der Corona-Krise beenden mussten, wurde auch hier eine zeitlich befristete Aussetzung der erforderlichen Fristen (Verkürzung von drei auf zwei Jahre) vorgenommen, um Personen (auch ältere Arbeitslose ab 45 Jahren), eine Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm zu ermöglichen. Das betrifft Personen, die sich innerhalb des Zeitraumes 1. März 2020 bis 30. Juni 2022 arbeitslos gemeldet haben; hier wurde diese Frist bis 30. Juni 2023 ausgesetzt – siehe auch unter Reform 2021/1 und 2021/2.

Für den Bezug von Gründungsbeihilfe (GB) ist die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm Voraussetzung. Sie wird eingesetzt, um eine finanzielle Unterstützung zur Existenzsicherung während der Realisierungsphase, also während der Anfangsmonate der selbstständigen Erwerbstätigkeit, zu gewährleisten. Die Gründungsbeihilfe wird bereits ab dem ersten Tag des Monats, in dem die selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, rückwirkend gewährt.

Um den Unternehmenserfolg besser abzusichern, gibt es eine Mindestdauer von zwei Monaten für die Gewährung der Gründungsbeihilfe innerhalb der Gesamtprogrammdauer von neun Monaten.

Damit auch arbeitslosen Personen ohne Leistungsanspruch (z.B. Wiedereinsteigende) der Zugang zur Unternehmensgründung erleichtert wird, wird zur existuellen Absicherung während der Programmteilnahme ab der Vorbereitungsphase eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) und in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe gewährt.

Die gesetzliche Grundlage für das UGP und die GB bilden der § 34 i. V. m. § 32 Abs. 3 AMSG, § 35 AMSG, § 12 Abs. 5 AlVG i. V. m. § 18 Abs. 4 AlVG. Die Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Unternehmensgründungsprogramms des AMS sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (UGP) festgeschrieben; die aktuelle Bundesrichtlinie des AMS (GZ: BGS/AMF/0702/9997/2023), ist seit 1. Februar 2023 gültig.

3.3.2 Reformen

2014 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9938/2013, gültig seit 1. Jänner 2014

In Berücksichtigung der Ergebnisse der UGP-Evaluierung vom Juli 2013 (siehe auch unter Evaluierung) wurde die Bundesrichtlinie folgendermaßen angepasst:

- Punkt 6.4.1.1. der BRL – Klärungsphase: Hier wurde – im Rahmen der Abklärung frauenspezifischer Problemstellungen – die „Thematisierung einer existenzsichernden Einkommenssituation“ aufgenommen.
- Punkt 6.4.1.4. der BRL – Nachbetreuungsphase: Um die Nachbetreuung zu verbessern, wurde in die BRL aufgenommen, dass das aktive Anbieten der Möglichkeit der Nachbetreuung durch die beauftragten Gründungsberatungsunternehmen bereits nach vier, anstelle von bisher sechs Monaten zu erfolgen hat.
- Punkt 7.1.1.3. der BRL – Mindestvorgaben an das Angebot: Ergänzung in Bezug auf die spezifische Beratung für Frauen um den Passus „insbesondere für Wiedereinsteigerinnen“.

2017 – Reform/1

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2017, gültig seit 1. März 2017

Mit der gegenständlichen Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Punkt 6.3. Voraussetzungen für die Teilnahme: Um älteren Arbeitslosen ab 45 Jahren die Teilnahme am UGP zu erleichtern, können nunmehr von den Landesgeschäftsstellen des AMS bezüglich der Förderungsvoraussetzungen – keine Versicherungspflicht nach GSVG oder BSVG innerhalb der letzten drei Jahre (in Ausnahmefällen zwei Jahre) – begründete und auf den Einzelfall bezogene Abweichungen genehmigt werden (Härtefallklausel).
- Punkt 6.4.1.4. Nachbetreuungsphase: Der Gegenstand der Beratung der Nachbetreuung wurde erweitert um „die Unterstützung bei Fragen des Unternehmenswachstums (mögliche Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und Klärung der Förderung durch das AMS, z.B. EPU, EB)“. Zudem wurde klargestellt, dass die Nachbetreuung allen Gründenden seitens der Gründungsberatungsunternehmen aktiv anzubieten ist.
- Punkt 6.4.2. Qualifizierung: Die maximale Höhe der Beihilfe zu den Kurskosten für im Rahmen des Gründungsprogramms durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen wurde auf € 3.500,- pro Gründer oder Gründerin bzw. € 5.250,- für Frauen in begründeten Einzelfällen erhöht.

2017 – Reform/2

Ermöglichung der Verlängerung der Gründungsbeihilfe auf drei Monate nur für die Landesorganisationen AMS Burgenland, AMS Kärnten, AMS OÖ, AMS Steiermark, AMS Tirol und AMS Vorarlberg (befristet auf zwei Jahre)

Sechs Landesorganisationen – AMS Burgenland, AMS Kärnten, AMS OÖ, AMS Steiermark, AMS Tirol (nur für Gründerinnen) und AMS Vorarlberg – können nunmehr eine Verlängerung der UGP-Gründungsbeihilfe auf die Dauer von drei Monaten gewähren. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Verkürzung der Vorbereitungsphase vorgenommen wird. Diese Regelung ist auf zwei Jahre befristet. Eine diesbezügliche Änderung in der Bundesrichtlinie wurde nicht vorgenommen.

2018 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9978/2018, gültig seit 15. Juni 2018

Mit der gegenständlichen Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen durchgeführt:

- Punkt 6.4.3.3. Realisierungsphase: Gründungsbeihilfe – Förderungsvoraussetzungen:
Die Anmeldungsbestätigung der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Sozialversicherungsanstalt der Bauern oder eine Gewerbeberechtigung müssen vorgelegt werden, wenn kein Ergebnis einer zeitnahen Hauptverbandsabfrage vorliegt.
- Auszahlung der Beihilfe: Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Gründungsbeihilfe muss durch eine Abfrage beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger (LO-spezifische Festlegung der Zuständigkeit) erfolgen.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9985/2019, gültig seit 15. April 2019

Aufgrund der Änderung des Bundesvergabegesetzes 2018 wurden in der gegenständlichen Bundesrichtlinie des AMS entsprechende Änderungen im Verfahrensteil, Vergabeverfahren, Punkt 7.1.1.1. vorgenommen und das Offene Verfahren um das Verhandlungsverfahren ergänzt.

2020 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2020, gültig seit 1. April 2020

Es wurde mit der genannten Bundesrichtlinie klargestellt, dass die Gründungsbeihilfe für die Dauer von zwei Monaten gewährt wird, sofern die Gesamtprogrammdauer von neun Monaten nicht überschritten wird.

2021/1 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9957/2021, gültig seit 15. November 2021

Um Personen, die ihre selbständige Erwerbstätigkeit vor allem im Zuge der Corona-Krise beenden mussten, eine UGP-Teilnahme zu ermöglichen, wurde folgende Bundesrichtlinien-Änderung vorgenommen:

Änderung bei Punkt 6.3– Voraussetzungen für die Teilnahme

- Bei dem zu gründenden Unternehmen handelt es sich um eine Unternehmensneugründung bzw. um eine Unternehmensneugründung im Rahmen eines Franchisevertrages. Eine Unternehmensneugründung liegt dann vor, wenn innerhalb der letzten drei Jahre vor Aufnahme in das UGP keine Versicherungspflicht nach GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) oder BSVG (Bauern-Sozialversicherungsgesetz) bestanden hat. In begründeten Ausnahmefällen kann diese Frist von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt werden.
- Um älteren Arbeitslosen ab 45 Jahre die Teilnahme am UGP zu erleichtern, können von den Landesgeschäftsstellen bezüglich dieser Förderungsvoraussetzungen begründeten und auf den Einzelfall bezogene Abweichungen genehmigt werden (Härtefallklausel).
- Die unter diesem Punkt angeführten Voraussetzungen für die Teilnahme werden für Personen, die sich innerhalb des Zeitraumes 1. März 2020 bis 31. Dezember 2021 arbeitslos gemeldet haben, bis 31. Dezember 2022 ausgesetzt.

2021/2 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9992/2022, gültig seit 1. April 2022

Die unter Punkt 6.3. angeführten Voraussetzungen für die Teilnahme für Personen, die sich innerhalb des Zeitraumes 1. März 2020 bis 30. Juni 2022 arbeitslos gemeldet haben, werden nunmehr bis 30. Juni 2023 ausgesetzt.

2023/1 – Reform

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9997/2023, gültig seit 1. Februar 2023

- Da Drittstaatsangehörige in der Regel nur über einen befristeten Aufenthaltstitel verfügen, wird klargestellt, dass Drittstaatsangehörige nur dann förderbar sind, wenn sie über den Status „AL“ und Verm. Post „J“ oder den Eintrag „VER“ in den ZUA

(Zusätze für ausländische Staatsangehörige) verfügen (Punkt 6.2. der Bundesrichtlinie).

- Die Kurskostengrenze wurde der Inflation gemäß angepasst (Punkt 6.4.2. der Bundesrichtlinie).

2023/2 – Reform

BGBI. I Nr. 43/2023, in Kraft getreten mit 21. April 2023

Aus der Ukraine Vertriebene, die nach der Vertriebenen-Verordnung ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht haben und über einen Vertriebenenausweis verfügen, werden seit 21. April 2023 generell vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen und können damit bewilligungsfrei jede beliebige Beschäftigung aufnehmen. Das bedeutet auch, dass Vertriebenen aus der Ukraine mit einem gültigen Vertriebenenausweis sämtliche Maßnahmen des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stehen.

3.3.3 Monitoring

3.3.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Das Unternehmensgründungsprogramm UGP und die Gründungsbeihilfe beide insgesamt einen leicht abnehmenden Trend. So gingen die Zahlen der geförderten Fälle, der geförderten Personen und die durchschnittliche Bezugsdauer zurück.

Die Unternehmensgründungsbeihilfe macht mit einem Budget von € 6,7 Mio. in ihrem Volumen etwas weniger als die Hälfte der Gründungsbeihilfe aus (siehe Tabelle 22). In Summe wurden durch die Unternehmensgründungsbeihilfe 8.301 Personen gefördert; der Bestand an durchschnittlichen Förderfällen lag bei 2.591. Die durchschnittliche Förderdauer blieb mit 89 Tagen gegenüber dem Vorjahr unverändert. Die Budgetausgaben stiegen auf € 6,7 Mio. die Ausgaben pro Person auf € 811,- an.

Tabelle 22: Unternehmensgründungsprogramm – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	2.718	2.752	2.682	2.586	2.673	2.961	2.811	2.591
Anzahl Personen b)	8.499	8.750	8.725	7.843	8.243	9.112	8.863	8.301
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	89	88	85	96	90	91	89	89
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	5.539	5.267	5.453	5.535	5.804	6.349	6.149	6.732
Ausgaben pro Person in Euro e)	652	602	625	706	706	697	694	811

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Wie bereits oben erwähnt, zeichnet die Gründungsbeihilfe ein höheres Budgetvolumen, bei einer kleinen Zahl an Bezugspersonen und einer kürzeren Bezugsdauer aus. Dementsprechend betrugen bei einem Volumen von € 14,5 Mio. die Pro-Kopf-Ausgaben € 3.014,-. (siehe Tabelle 22 und Tabelle 23). Die Anzahl der durchschnittlichen Förderfälle, die Zahl der geförderten Personen, die durchschnittliche Bezugsdauer und das Budgetvolumen sanken im Vergleich zu 2023 ebenso leicht.

Tabelle 23: Gründungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	1.801	1.909	1.716	1.718	1.711	1.696	1.617	1.405
Anzahl Personen b)	5.115	5.329	5.281	4.426	4.680	5.406	5.365	4.841
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	68	71	63	75	71	69	65	63
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	13.981	15.170	13.644	14.251	14.225	15.874	15.434	14.592
Ausgaben pro Person in Euro e)	2.733	2.847	2.584	3.220	3.049	2.936	2.878	3.014

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Forderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{d)} Quelle: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Unterschieden nach Fördergruppen zeigt sich beim Unternehmensgründungsprogramm und bei der Gründungsbeihilfe grundsätzlich ein sehr ähnliches Bild. Der Anteil von Frauen lag 2024 beim UGP bei 52,2%, während er bei der GB bei 51,9% lag. Unterschieden nach Altersgruppen ist die Gruppe von Personen mittleren Alters (25 bis 49 Jahre) die mit Abstand größte; ihr Anteil lag bei der UGP bei 79,4% (davon 54,1% Frauen) und bei der GB bei 80% (davon 53,5% Frauen). Dies ist auch die einzige Alterskohorte, wo Frauen leicht in der Mehrheit sind. Auf die Gruppe der Älteren (50 Jahre und älter) entfielen beim UGP weitere 15,8% (UGP) (davon 45,5% Frauen) bzw. 15,2% (GB) (davon 45,5% Frauen) der Geförderten. 4,8% UGP (davon 41,4% Frauen) bzw. 4,5% GB (davon 45,2% Frauen) waren unter 25 Jahre alt.

Differenziert nach Bildungsabschluss machten Personen mit einem Hochschulabschluss und Personen mit Lehrabschluss jeweils fast ein Drittel aus. So lag der Anteil der Personen mit einem akademischen Abschluss bei 34,6% (UGP) (davon 59,8% Frauen) und bei 32,5% (GB) (davon 60,8% Frauen). Personen mit Lehrabschluss hatten bei der UGP einen Anteil von 28,9% (davon 42,3% Frauen) bzw. 30,4% bei der GB (davon 41,5% Frauen). Frauen stellten somit die absolute Mehrheit unter den Personen mit einem akademischen Abschluss praktisch spiegelgleich die Männer unter den Personen mit Lehrabschluss. Weitere 21,5% (UGP) (davon 61,1% Frauen) und 21,8% (GB) (davon 55,4% Frauen) entfielen auf Personen mit einer höheren Ausbildung. Etwa ein Elftel 8,7% (UGP) bzw. 8,9% (GB) entfielen auf Personen mit einem Pflichtschulabschluss. Hier waren Männer mit 57,7% (UGP) bzw. 60,2% (GB) in der Mehrheit.

Der Anteil an Menschen mit Behinderung, Langzeitbeschäftigte oder auch Wiedereinsteigenden in den Arbeitsmarkt ist ähnlich dem Anteil anderer Maßnahmen. So lag dieser von Menschen mit Behinderung an den Geförderten bei 8,1% (UGP) (davon 53,7% Frauen) bzw. 7,8% (GB) (davon 51,6%). Der Anteil der Langzeitbeschäftigunglosen lag 2024 bei 18,2% (UGP) (davon 53,9% Frauen) bzw. 22,1% (GB) (davon 54,8% Frauen). 9,1% (UGP) (davon 88,8% Frauen) bzw. 9,2% (davon 90,1% Frauen) waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt.

Das Verhältnis zwischen österreichischen Staatsbürgern und ausländischen Staatsbürgern entspricht annähernd dem Verhältnis an der Gesamtbevölkerung mit einem Anteil von Nicht-Österreichern 2024 von 17,8% (UGP) (davon 50,4% Frauen) und 17,4% (GB) (davon 49% Frauen). Bei Personen aus Österreich lag der Frauenanteil bei 52,5% (UGP) bzw. 52,5% (GB)

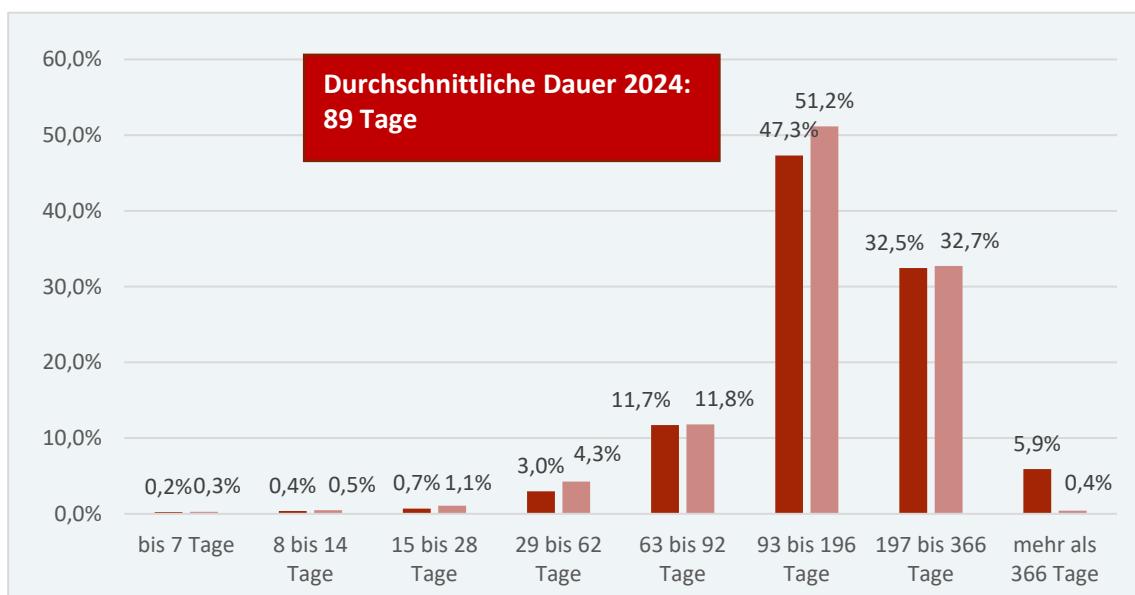
Bei Personen mit Migrationshintergrund lag der Anteil in Summe bei 27,8% (UGP) bzw. 27% (GB). Beim Migrationshintergrund der 1. Generation (Anteil an der Grundgesamtheit von 26% (UGP) bzw. 25,3% (GB) lag der Frauenanteil bei 49,2% (UGP) bzw. 48,6% (GB). Besonders auffallend ist dies in der sehr kleinen Gruppe mit einem Migrationshintergrund der 2. Generation (Anteil an der Grundgesamtheit von 1,8% (UGP) bzw. 1,7% (GB), wo der Frauenanteil nur bei 38,2% (UGP) bzw. 35,7% (GB) lag.

Differenziert nach Regionen entfielen auf Wien 30,4% (UGP) bzw. 26,6% (GB). Im Anteil an den Förderungen folgen Niederösterreich 18,3% (UGP) und 18,2% (GB), die Steiermark 14,4% (UGP) und 13,7% (GB), und Oberösterreich 14,1% (UGP) und 14,1% (GB). Auf die weiteren Bundesländer entfielen: Kärnten 6,4% (UGP) und 8% (GB), Vorarlberg 5,3% (UGP) und

6,5% (GB), Tirol 5% (UGP) und 6% (GB) Salzburg 4,1% (UGP) und 4,8% (GB), und Burgenland 2,1% (UGP) und 2,2% (GB).

Betrachtet man die Teilnahmedauer im Detail, lag der Schwerpunkt 2024 eindeutig bei vier bis sechs Monaten (93 bis 196 Tage) auf welche mit 51,2% mehr als die Hälfte aller Geförderten entfielen (siehe Abbildung 29). Weitere 32,7% bezogen eine Förderung zwischen sieben und zwölf Monaten (197 bis 366 Tage). Somit entfielen 2024 auf diese Kohorten mehr als 80% aller Förderungen. Im Vergleich zu 2023 hat sich am Gesamtbild wenig geändert, einzige die Förderdauer von mehr als einem Jahr ist auf 0,4% zurückgegangen.

Abbildung 29: Verteilung der Teilnahmedauern bei UGP 2024



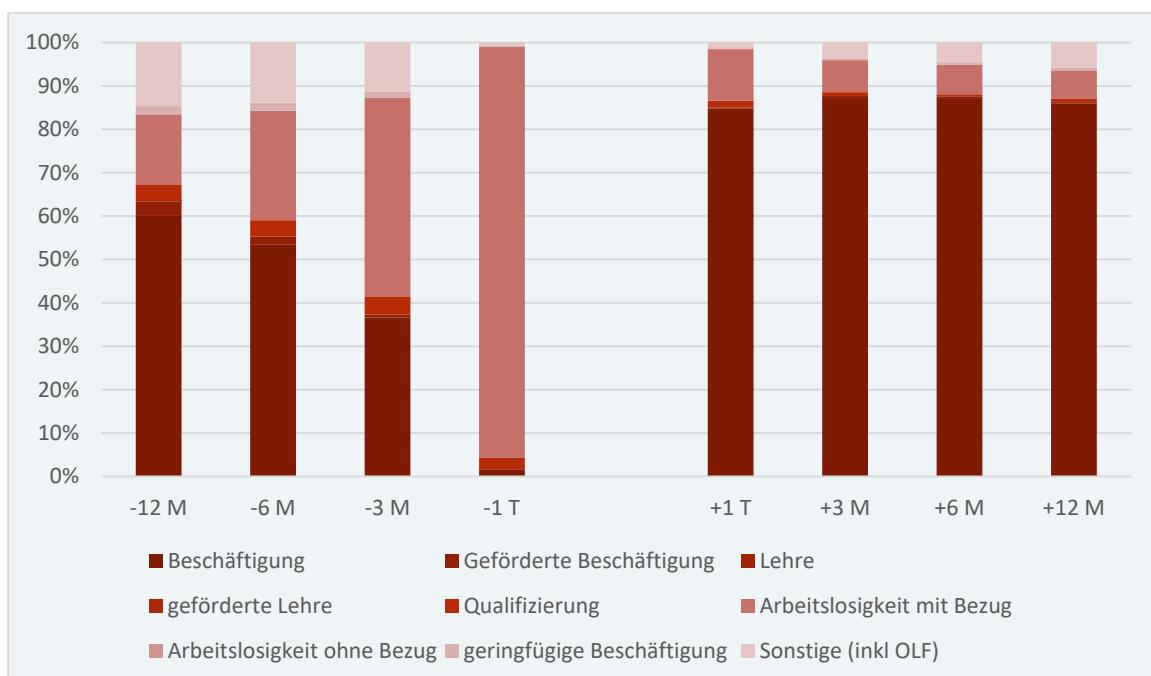
Quelle: DWH mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 24. April 2025

3.3.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2023/2024. Ein Jahr vor Eintritt in die Maßnahme waren 65,5% der Geförderten in Beschäftigung, 16,3% arbeitslos und 14,7% in erwerbsfernen Positionen (Abbildung 30). Ein Jahr nach Beendigung der UGP waren 86,9% in Beschäftigung, einem Anstieg um 21,4 Prozentpunkte. Der Anteil der Arbeitslosen war um 9,7 Prozentpunkte auf 6,6% gesunken. Der Anteil der erwerbsfernen Personen sank um 8,9 Prozentpunkte auf 5,8%.

Dem Ziel der Maßnahme entsprechend, nämlich arbeitslose Personen bei der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit bzw. bei der Unternehmensgründung zu unterstützen, war nach deren Ende (+1T), die Zahl der nicht geförderten Personen die sich schon in Beschäftigung befanden, mit 85% vergleichsweise hoch. Dieser Anteil blieb auch ein Jahr nach Ende der Maßnahme mit 87% praktisch unverändert.

Abbildung 30: Bruttowirkungen von UGP 2023 (Bestand Personen)



Quelle: mon_vb_projekt_rol_vc; Abfragedatum: 13. Juni 2025

3.3.4 Evaluierung

Bergmann et al. (2013) schließen in ihrer Evaluierung des Programms an jene von Dornmayr und Lenger 2006 (siehe „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“) getroffenen positiven Einschätzungen hinsichtlich der Gründungsaktivitäten an und zeigt sogar entlang einiger unterschiedlicher Kategorien, wie zum Beispiel der Gründungsquote, der Erreichung unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen oder einer besseren Etablierung der Nachbetreuung, eine bessere Performance des UGP gegenüber der ersten Evaluierung. Einige der bereits damals angesprochenen Problembereiche werden in der aktuellen Evaluierung bestätigt.

Methodisch basiert die Evaluierung auf einer Strukturanalyse der Daten über die UGP-Teilnehmenden von 2006 bis 2012 sowie auf einer telefonischen Befragung von über 900 ehemaligen Teilnehmenden und deren quantitativer Auswertung. Zwischen 2006 und 2011 lag die Gründungsquote der UGP-Teilnehmer:innen durchschnittlich bei 83% (bei Dornmayr und Lenger für den Zeitraum 1998 bis 2005 bei 71%). Nach verschiedenen Subgruppen betrachtet liegt die Gründungsquote bspw. bei Männern (83,4%) leicht höher als bei Frauen (82%); Teilnehmende des mittleren Alterssegments sind am umsetzungsstärksten (83%); bei der großen Gruppe Personen mit Lehrabschluss oder mittleren Schule liegt die Quote bei 85%. Wiedereinsteigende (78%) sowie Menschen mit Behinderung (79,8) haben geringere Quoten. Keine signifikanten Unterschiede bei der Gründungsquote gibt es bei Personen mit/ohne Migrationshintergrund. Trotz Zunahme der Teilnehmer:innenzahlen wurde mit dem UGP eine relativ hohe Gründungsquote erzielt.

Der Frauenanteil am UGP lag bei 40%, der Anteil von Personen über 45 Jahre konnte zwischen 2006 und 2012 leicht gesteigert werden (von 20% auf 28%) und der Anteil von Migrant:innen stieg auch kontinuierlich von 14% auf 17%.⁴⁹ Aus Sicht der Teilnehmenden wird das UGP als positiv beurteilt: 55 % waren sehr zufrieden mit der Beratung, 31% eher zufrieden. Drei Bereiche wurden kritischer eingestuft: die branchenspezifische Beratung, die geringe Relevanz des UGP für eine Vernetzung der Teilnehmenden sowie finanzielle Aspekte (z.B. bei Frauen, eigene Einkommenssituation nach erfolgter Selbständigkeit).

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Bergmann, N., Riesenfelder, A., Schmatz, S. & Sorger, C. (2013): Evaluierung des Unternehmensgründungsprogramms (UGP). L&R Sozialforschung – AMS Österreich.

BGBI. I Nr 43/2023, in Kraft getreten mit 21. April 2023

AMS (2014): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9938/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2017): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2017, gültig seit 1.3.2017

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9978/2018, gültig seit 15.6.2018

AMS (2018): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9985/2019, gültig seit 15.4.2019

⁴⁹ Dieser Wert liegt aber dennoch unter dem Anteil von Migrant:innen an den Arbeitsuchenden insgesamt.

AMS (2020): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2020, gültig seit 1.4.2020
AMS (2021): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9957/2021, gültig seit 15.11.2021
AMS (2022): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9992/2022, gültig seit 1.4.2022
AMS (2023): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9997/2023, gültig seit 1.2.2023

3.4 Regionale Mobilität: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR), Entfernungsbeihilfe (ENT)

3.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Diese Beihilfen sollen bei der Vermittlung in eine unselbständige Erwerbstätigkeit unterstützen. Die gesetzliche Grundlage für die Beihilfen VOR, ENT und ÜSB bildet der § 34 AMSG. Die ÜSB wurde mit Beginn 2016 eingestellt.

Die Vorstellungsbeihilfe und die Entfernungsbeihilfe sind gemessen an ihrem Volumen gegenüber den anderen Maßnahmen vergleichsweise kleine Unterstützungen.

In den derzeit gültigen Bundesrichtlinien des Arbeitsmarktservice, Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR), GZ: BGS/AMF/0702/9994/2021, gültig seit 1. September 2021 und Entfernungsbeihilfe (ENT), BGS/AMF/0702/9993/2021, gültig seit 1. September 2021 sind die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Arbeitsmarktservice für diese Beihilfenarten⁵⁰ geregelt.

1. Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR)

Die Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR) ist ein Zuschuss des Arbeitsmarktservice zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zu einer Teilnahme an einer Vorbesprechung zu einer AMS-Förderungsmaßnahme sowie auch ein Zuschuss zu den entstehenden Kosten für die erste Anreise zu einem überregionalen Arbeits-/oder Lehrantritt.

⁵⁰ Die Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität (REMO)“ wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und der nicht mehr vorhandenen inhaltlichen Verschränkung der Beihilfen Entfernungsbeihilfe, Kinderbetreuungsbeihilfe und Vorstellungsbeihilfe in drei eigene Bundesrichtlinien geteilt.

Finanzielle Mehrbelastungen, die durch eine Vorstellung oder die Teilnahme an einer Vorbesprechung entstehen, werden durch (teilweisen) Kostenersatz für Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung abgegolten.

Diese Beihilfe können Arbeitslose, Arbeitsuchende, Schulungsteilnehmende, Lehrstellensuchende oder Beschäftigte (bei Gefährdung der beruflichen Existenz) erhalten. Eine finanzielle Notlage, die die Arbeitsuche bzw. Lehrstellensuche erschwert, muss gegeben sein.

Die Beihilfe wird in Form eines einmaligen Zuschusses (Bar- bzw. Sachleistung) zuerkannt und kann bis zur Höhe der entstehenden Vorstellungskosten für Fahrten⁵¹ mit Bus, Bahn oder dem eigenen PKW sowie für Unterkunft und Verpflegung gewährt werden.

2. Entfernungsbeihilfe (ENT)

Mit der Entfernungsbeihilfe (ENT) wird eine überregionale Arbeitsaufnahme erleichtert, wenn in der näheren Umgebung keine Vermittlung möglich ist. Für finanzielle Mehrbelastungen, die durch die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort entstehen, wird ein teilweiser Kostenersatz geleistet. Die Kosten für tägliche/wöchentliche/monatliche Pendelbewegungen bzw. für die Unterkunft am Arbeitsort können mit dieser Beihilfe ersetzt werden.

Gefördert werden können Arbeitslose, Arbeitsuchende und Lehrstellensuchende, die auf einen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entfernte Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen. Außerdem können Beschäftigte, die bereits eine Entfernungsbeihilfe beziehen, weiter gefördert werden, wenn die Beibehaltung ihrer Beschäftigung aufgrund der Entfernung zwischen dem Wohnort und Arbeitsort erschwert oder gefährdet ist und die Fördervoraussetzungen⁵² weiterhin erfüllt werden.

Das Bruttoeinkommen des Förderungswerbers bzw. der Förderungswerberin darf € 2.700,- monatlich nicht überschreiten.

⁵¹ Förderbar sind grundsätzlich Fahrten bis zur österreichischen Staatsgrenze. Eine Ausnahme bilden Fahrten in EURES-Grenzregionen (EURES PANNONIA, EURES TransTirolia und EURES Bodensee). Diese sind ebenfalls förderbar.

⁵² Grenze beim Bruttoeinkommen, Kostenersatz und Mindestentfernung (öffentliches Verkehrsmittel: mindestens eine Stunde 15 Minuten Fahrzeit in einer Richtung; mit dem PKW Entfernung über 30 km).

Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entstehenden monatlichen Fahrtkosten und/oder Unterkunftskosten abzüglich der Beteiligung eines anderen Kostenträgers und eines Selbstbehaltes von 33,33% der förderbaren Kosten, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von € 260,- pro Monat als Fahrtkostenzuschuss und/oder € 400,- pro Monat als Mietkostenzuschuss gewährt werden.

Die Beihilfe kann für jeweils 26 Wochen (bei Lehrlingen 52 Wochen), insgesamt maximal für zwei Jahre (104 Wochen) gewährt werden. Lehrlinge können die Beihilfe für die gesamte Dauer der Ausbildung erhalten. Im Falle eines Mietkostenzuschusses endet der Gewährungszeitraum entweder durch Erreichen des Förderungsendes oder durch die vorzeitige Beendigung des Arbeits-/Lehrverhältnisses oder des Mietverhältnisses.

3. Übersiedlungsbeihilfe

Die Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB), die es ab 2008 gab, sollte die Mobilität von Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt fördern und für eine überregionale Arbeitsaufnahme (Beschäftigung/Lehrausbildung), die mit einer Übersiedlung einhergeht, erleichtern. Gefördert wurden Arbeitslose oder Arbeits- und Lehrstellensuchende, die auf einen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden konnten und bereit waren, eine entfernte Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen sowie Beschäftigte, die bereits eine Entfernungsbeihilfe erhielten.

Die Übersiedlungsbeihilfe wurde mit 1. Jänner 2016 aufgrund des Verwaltungsratsbeschlusses des AMS vom Oktober 2015 außer Kraft gesetzt.

3.4.2 Reformen

2015 – Reform/1

Beschluss des Verwaltungsrates vom 20. Oktober 2015

Mit diesem Beschluss wurde die Übersiedlungsbeihilfe mit 1. Jänner 2016 außer Kraft gesetzt, da es in der Vergangenheit nur eine geringe Fallzahl der Übersiedlungsbeihilfe gab und daher nur ein geringer arbeitsmarktpolitischer Nutzen gegeben war. Außerdem kann ein Großteil durch die Entfernungsbeihilfe abgedeckt werden.

2015– Reform/2

Bundesrichtlinie für Regionale Mobilität (REMO), BGS/AMF/0722/9989/2017, gültig seit 27. November 2017

Die Änderungen in der REMO beziehen sich auf die Anpassung der Entfernungsbeihilfe hinsichtlich der Einführung eines Mietkostenzuschusses sowie der Änderung der Höhe bei den Fahrtkosten. Die Obergrenze für den Fahrtkostenzuschuss beträgt nun € 260,- und für den Mietkostenzuschuss € 400,-.

2019 – Reform

Bundesrichtlinie VOR, BGS/AMF/0702/9996/2019, gültig seit 17. Juni 2019

- Im Punkt 6.5.1.5. wurde der Pauschalbetrag für den Ersatz Unterkunfts- und Verpflegungskosten auf € 70,- angehoben.
- Bei der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung wurde im Punkt 7.6. ergänzt, dass für ein ausgestelltes Online-Ticket keine Rückforderung erfolgt.

2021 – Reform/1

Bundesrichtlinie ENT, BGS/AMF/0702/9993/2021, gültig seit 1. September 2021

In der Bundesrichtlinie des AMS wurde im Punkt 6.4.4. die Erhöhung der monatlichen Einkommensgrenze von vorher € 2.300,- auf nunmehr € 2.700,- vorgenommen.

2021 – Reform/2

Bundesrichtlinie VOR, BGS/AMF/0702/9994/2021, gültig seit 1. September 2021

Es wurde ein neuer Fördergegenstand in die Bundesrichtlinie aufgenommen und daher wurde eine Bezeichnungsänderung in „Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR)“ vorgenommen.

2023 – Reform/1

Bundesrichtlinie ENT, BGS/AMF/0702/9948/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

Im Punkt 6.5.1. der Bundesrichtlinie wurde der Wert für 1 Kilometer – wie in der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen – von 15 auf 20 Cent angehoben.

2023 – Reform/1

Bundesrichtlinie VOR, BGS/AMF/0702/9949/2022, gültig seit 1. Jänner 2023

Im Punkt 6.5.1.5. der Bundesrichtlinie wurde der Wert für 1 Kilometer – wie in der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen – von 15 auf 20 Cent angehoben.

3.4.3 Monitoring

3.4.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

1. Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR)

Der Kreis der Geförderten sank 2024 auf 1.660 Personen. Die Ausgaben pro Kopf sanken von € 64,- im Jahr 2023 leicht auf € 63,- im Jahr 2024 (siehe Tabelle 24). In Summe wurden 2024 hierfür etwa € 104.000,- aufgewendet. Der sinkende Trend bez. Volumen und Zahl der geförderten Personen setzt sich fort.

Tabelle 24: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	26	21	18	10	8	8	11	6
Anzahl Personen b)	5.850	5.345	4.876	2.376	1.930	1.987	1.969	1.660
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	1	1	1	1	1	1	1	1
Budgetausgabe n in Tausend Euro d)	372	374	320	160	111	111	126	104

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ausgaben pro Person in Euro e)	64	70	66	67	57	56	64	63

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 20

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

Die Vorstellungsbeihilfe ging 2024 fast zur Hälfte an Personen mittleren Alters (25 bis 49 Jahre); deren Anteil lag 2024 bei 59,7% (davon 35,6% Frauen). 27,9% (davon 35,8% Frauen) entfielen auf ältere Personen (50 Jahre oder älter), 12,4% (davon 38,4% Frauen) auf die Gruppe der Jüngeren (jünger als 25 Jahre). Der Anteil der Männer lag bei 63,9% und der der Frauen somit bei 36,1%. Nach Ausbildung betrachtet ergibt sich folgendes Bild: Jeweils etwa ein Drittel hatte entweder einen Pflichtschulabschluss (34,7% davon 28,9% Frauen) oder eine Lehrausbildung (31% davon 29,8% Frauen). Wie auch bei anderen Maßnahmen ist hier der Anteil der Männer über dem Gesamtdurchschnitt. Einzig in der sehr kleinen Gruppe mit mittlerer Ausbildung auf welche 6,4% der Geförderten entfielen, waren Frauen mit 65,1% in der Mehrheit. Der Anteil von Personen mit höherer Ausbildung in dieser Maßnahme betrug 13,9% (davon 41,1% Frauen) und 13,5% hatten eine akademische Ausbildung (davon 47,6% Frauen).

Eine Behinderung haben 27,8% (davon 34,6% Frauen) der geförderten Personen, langzeitschäftigungslos waren 28,6% (davon 69,2% Männer). Die Zahl der in den Arbeitsmarkt Wiedereingestiegenen ist mit einem Anteil von 3,4% (davon 75,4% Frauen) vergleichsweise gering.

Einen Migrationshintergrund hatten 2024 mit 43,7% fast die die Hälfte aller unterstützten Personen – 42,7% der 1. Generation (davon 36,7% Frauen) und 1% der 2. Generation (davon

37,5% Frauen). Der Anteil an Ausländer:innen lag 2024 bei 34,2% (davon 36,7% Frauen), bei Inländer:innen lag er bei 35,6%.

Bei einer regionalen Betrachtung fallen insbesondere der niedrige Anteil Wiens mit 12,6% sowie der hohe Anteil des Burgenlands mit 14,4% auf. Mit 26,1% waren mehr als ein Viertel aller geförderten Personen 2024 aus Niederösterreich. Weitere 13,9% kamen aus der Steiermark, 13,1% aus Oberösterreich und 12,7% aus Kärnten. Die verbliebenen 7,2% entfielen auf Salzburg (3,8%), Tirol (1,9%) und Vorarlberg (1,6%).

2. Entfernungsbeihilfe

Der abnehmende Trend bei der Entfernungsbeihilfe setzt sich auch 2024 fort. 2024 hatten 787 Personen eine Entfernungsbeihilfe bezogen (siehe Tabelle 25). Die Budgetausgaben sanken auf € 1 Mio. Die Pro-Kopf-Ausgaben stiegen gegenüber 2023 auf € 1.313,- an, die durchschnittliche Teilnahmedauer stieg um 13 Tage auf 195 Tage.

Tabelle 25: Entfernungsbeihilfe (ENT) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand a)	922	706	628	502	518	531	460	358
Anzahl Personen b)	2.391	1.689	1.491	1.164	1.170	1.195	1.013	787
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	179	186	181	190	186	176	182	195
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	1.935	1.594	1.485	1.250	1.293	1.348	1.241	1.033
Ausgaben pro Person in Euro e)	809	944	996	1.074	1.105	1.128	1.225	1.313

^{a)} Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_faelle*2024); Abfragedatum: 7. April 2025

^{b)} Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg_personen*2024); Abfragedatum: 13. Juni 2025

^{c)} Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024); Abfragedatum: 7. April 20

^{d)} Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten*2024); Abfragedatum 7. April 2025

^{e)} Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMASGPK)

2024 waren 40,6% (davon 40,1% Frauen) unter 25 Jahre, 37,9% (davon 62,5% Frauen) zwischen 25 und 49 und weitere 21,5% (davon 61,4% Frauen) 50 Jahre oder älter.

Maximal einen Pflichtschulabschluss hatten 2024 44,1% (davon 40,9% Frauen) aller Geförderten, einen Lehrabschluss weitere 25,3% (davon 53,3% Frauen). Personen mit höherer Ausbildung machten 14,4% (davon 67,3% Frauen), mit mittlerer Ausbildung 8,2% (davon 72,3% Frauen) und mit akademischer Ausbildung 7,2% (davon 82,5% Frauen) der Grundgesamtheit aus. In diesen drei Gruppen waren somit Frauen deutlich in der Mehrheit.

Eine Behinderung hatten im Jahr 2024 25,6% (davon 53,5% Frauen) der geförderten Personen; Langzeitbeschäftigunglose, machten 13,2% (davon 48,1% Frauen) aus. Die Gruppe der Wiedereinsteigenden in den Arbeitsmarkt macht in Summe nur 4,7% (davon 97,3% Frauen) aus.

Der Anteil von Nicht-Österreichern und/oder Personen mit Migrationshintergrund ist im Vergleich mit anderen Förderungen gering. So hatten 21,6% der Geförderten einen Migrationshintergrund (20,2% der 1. Generation und 1,4% der 2. Generation). Eine ausländische Staatsbürgerschaft hatten 15,4% (davon 42,1% Frauen). Unter den Personen aus Österreich war der Frauenanteil mit 55,2% höher.

Regional konzentriert sich diese Förderung insbesondere auf die Bundesländer Niederösterreich (33,2%), Steiermark (26,2%) und Burgenland (13,7%), auf welche im Jahr 2024 73% entfielen. Weitere 10,5% wurden in Kärnten und 6,9% in Wien verzeichnet, 4,4% in Oberösterreich. Auf Salzburg, Tirol und Vorarlberg entfielen die restlichen 5,1%.

3. Übersiedlungsbeihilfe

Die ÜSB wurde mit 1.1.2016 eingestellt, daher gibt es ab 2016 keine Monitoring-Daten mehr. Im letzten Jahr der Auszahlung im Jahr 2015, wurden 123 Personen mit durchschnittlich € 1.090,- gefördert, was zu Budgetausgaben von in Summe € 133.000,- führte.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

AMS (2015): Verwaltungsratsbeschluss, 20.10.2015

AMS (2017): Bundesrichtlinie des BGS/AMF/0722/9989/2017, gültig seit 27.11.2017

AMS (2019): Bundesrichtlinie des BGS/AMF/0702/9996/2019, gültig seit 17.6.2019

AMS (2021): Bundesrichtlinie des BGS/AMF/0702/9993/2021, gültig seit 1.9. 2021

AMS (2021): Bundesrichtlinie des BGS/AMF/0702/9994/2021, gültig seit 1.9. 2021

AMS (2023): Bundesrichtlinie des BGS/AMF/0702/9949/2022, gültig seit 1.1.2023

AMS (2023): Bundesrichtlinie des BGS/AMF/0702/9948/2022, gültig seit 1.1.2023

4 Weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen bzw. Programme

4.1 ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik

ESF 2014 bis 2020

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste und älteste (seit 1957) Finanzierungsinstrument der Europäischen Union (EU) für Sozialpolitik und Investitionen in Menschen. Er zielt darauf ab, die Beschäftigungs- und Bildungschancen sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der EU zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedstaaten verwaltet und umgesetzt.

Der Europäische Sozialfonds leistete auch in der Strukturfondsperiode 2014 bis 2020 wieder einen wesentlichen Beitrag zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Die Mittel, die Österreich in der Strukturfondsperiode 2014 bis 2020 in der Höhe von rund € 556 Mio. erhalten kann, wurden Österreich im Rahmen des Programms „Beschäftigung Österreich 2014-2020“ zuerkannt. Bis Anfang des Jahres 2025 wurden von Seiten der Europäischen Kommission bereits rund € 545 Mio. zur Durchführung von Vorhaben bereitgestellt. Mit diesen Geldern wurden die nachfolgenden Maßnahmenschwerpunkte unterstützt:

Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Der ESF-Einsatz erfolgte ergänzend und konform mit den Maßnahmen, die im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beschlossen bzw. geplant und aus nationalen Mitteln finanziert werden. Der Schwerpunkt der durch den ESF kofinanzierten Vorhaben lag auf strukturellen und organisatorischen Veränderungen in Unternehmen (insb. KMU) und auf Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Frauen (Ausbildungen im MINT-Bereich, Übernahme von Führungspositionen, Wechsel von Teilzeit- in eine Vollbeschäftigung). Ziel war die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Aktives und gesundes Altern

Das Ziel einer Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Personen wird in Österreich durch ein national finanziertes Maßnahmenbündel verfolgt. Die bestehenden Angebote wurden mit Hilfe des ESF ausgeweitet und ergänzt, um so die Anpassung von Arbeitsplätzen an den

Lebenszyklus durch die Verbesserung der betrieblichen Bedingungen voranzutreiben. Dies wurde durch entsprechende Beratungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur langfristigen Gesundhaltung unterstützt, wobei ein Schwerpunkt auf Maßnahmen für ältere Beschäftigte gesetzt wurde. Wie im Programm vorgesehen, wurden der Initiative „fit2work“ ESF-Mittel zur Verfügung gestellt, welche eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Personen bewirken sollte. Über ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Arbeit und Gesundheit wurde dieses Ziel unterstützt. Bis Ende des Jahres 2024 konnten insgesamt 4.519 Betriebe erreicht werden.

Aktive Inklusion und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Die durch den ESF kofinanzierten Maßnahmen haben die Integration folgender Personengruppen in den Arbeitsmarkt unterstützt: arbeitsmarktferne Personen mit geringer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, Personen mit unzureichender Beschäftigungsintegration (Benziehende der Mindestsicherung), benachteiligte, beeinträchtigte oder Jugendliche mit Behinderung, die weder in Ausbildung noch Beschäftigung sind und Roma/Romnia. Zudem wurden für „Working Poor“, als Personen, die trotz Erwerbstätigkeit von Armut bedroht sind, Angebote zur individuellen Unterstützung entwickelt und umgesetzt. Dies hat ihre Erwerbsintegration auf eine tragfähige Basis gestellt und die Abdeckung des Lebensunterhalts aus ihrem Erwerbseinkommen sichergestellt. Der Großteil der Maßnahmen in diesem Bereich wurde nicht vom Bund, sondern von den Bundesländern umgesetzt. Insgesamt wurden bis Ende des Jahres 2024 ungefähr 200 Vorhaben durchgeführt, wobei hier bereits rund 102.000 Personen (davon rund 41.600 Frauen) von diesen Maßnahmen profitieren konnten.

Verringerung und Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und Förderung des gleichen Zugangs zu einer hochwertigen Früherziehung und einer hochwertigen Grund- und Sekundarbildung

Mit verschiedenen Maßnahmen wurde die Zahl der Personen, die Schule oder Ausbildung abgebrochen haben, verringert. Zudem wurde die Integration von Jugendlichen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten, von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und von Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten, die gefährdet sind, die Ausbildung abzubrechen oder keinen Abschluss zu erlangen, in an die Pflichtschule anschließende Ausbildungen erreicht. Dies geschah unter anderem über Modellprojekte zur Sprachförderung (Umsetzung: BMB) oder auch mit Maßnahmen der „Beruflichen Assistenz“ (Jugendcoaching, AusbildungFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz für Jugendlichen sowie Jobcoaching). Bis Ende des Jahres 2024 haben rund 95.000 (davon rund 42.700 Frauen) an diesen Maßnahmen teilgenommen.

Förderung des gleichen Zugangs zum Lebenslangen Lernen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte

Bildungsbenachteiligte Personen wurden durch Inklusionsmaßnahmen mit innovativen, niederschwelligen Ansätzen erreicht und bei Höherqualifizierungen unterstützt. Neben der direkten Förderung der Zielgruppe wurden auch die Rahmenbedingungen dieser Ansätze professionalisiert und qualitätsgesichert. 26.000 Personen (davon ca. 15.000 Frauen) konnten bis Ende des Jahres 2024 einen Nutzen aus den angebotenen Basisbildungs- und Bildungsberatungsangeboten ziehen.

Übergangsregion Burgenland

Das Burgenland ist als einzige österreichische Region in der letzten (2014-2020) und laufenden (2021-2027) Programmperiode der EU-Kohäsionspolitik als „Übergangsregion“ klassifiziert. Konkret bedeutet dies verhältnismäßig mehr Mittel im Vergleich zu den anderen Bundesländern und eine niedrigere nationale bzw. lokale Kofinanzierungsrate. So setzt man im Burgenland zusätzlich auch auf Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmer:innen, Unternehmensgründer:innen sowie Schlüssel- und Fachkräfte, um die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu erhöhen, Betriebsstandorte zu sichern und Anreize für neue Betriebsansiedelungen zu generieren. Arbeitsuchende und Nichterwerbstätige, die schwer wieder Beschäftigung finden, sollten mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft (REACT-EU)

Als Reaktion auf die durch die COVID-19-Pandemie entstandenen Herausforderungen wurden dem ESF auf EU-Ebene zusätzliche Mittel zur Unterstützung der Krisenbewältigung zur Verfügung gestellt. Diese Mittel wurden in erster Linie dafür genutzt, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und die Erhaltung von Arbeitsplätzen sicherzustellen. Auch die Schaffung von Arbeitsplätzen und hochwertiger Beschäftigung für Menschen in prekären Situationen sowie Maßnahmen zur sozialen Inklusion und Armutsbeseitigung wurden gefördert. Ebenso waren Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung und die Kompetenzentwicklung, insbesondere für benachteiligte Gruppen, vorgesehen.

ESF+ 2021 bis 2027

Die auf Österreich ausgelegte Strategie für die Programmperiode 2021-2027 zielt vorrangig auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und des Armutsrisikos sowie die Stärkung der Beschäftigung ab, wobei die Bekämpfung der Folgen aktueller Krisen (z.B.

betreffend Gesundheit, Flüchtlingsbewegung, Klima) eine wichtige Rolle einnimmt. Die Mittel in der Höhe von rund € 393 Mio. aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedstaaten verwaltet und umgesetzt, wobei mit diesen Geldern die nachfolgenden Maßnahmenschwerpunkte unterstützt werden:

Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit neuen Ansätzen sollen insbesondere Frauen dabei unterstützt werden, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation nachhaltig zu verbessern, womit zur Verringerung der Einkommensunterschiede und der Frauenarmut beigetragen wird. Die Verbesserung der Einkommenssituation soll zudem etwaiger Kinderarmut entgegenwirken. Kinderbetreuungsangebote und innovative Lösungen zur Problemstellung der oft eingeschränkten Mobilität in ländlichen Gebieten sollen einen weiteren Beitrag zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben leisten. Darüber hinaus werden Initiativen entwickelt, um Geschlechterstereotypisierung abzubauen.

Aktives und gesundes Altern

Im Zuge der Digitalisierung entstehen insbesondere für Ältere neue Herausforderungen denen entgegengewirkt werden soll. Aufbauend auf den Erfahrungen der Strukturfondsperiode 2014-2020 werden neue Beratungsangebote entwickelt, welche Betriebe dabei unterstützen sollen für Beschäftigte – insbesondere für jene ab 45 Jahren – ein alter(n)sgerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen. Im Zuge der Beratungen wird auch ein Bewusstsein dafür geschaffen, welche Bereiche eines Unternehmens besonders stark von Veränderungen im Zuge der Digitalisierung betroffen sind und wie digitale Tools und neue Formen der Arbeitsorganisation bestmöglich generationengerecht eingesetzt werden können, um so die Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte nachhaltig zu erhöhen.

Bekämpfung von Armut und Aktive Inklusion

Personen, die von Armut betroffen oder bedroht sind, werden sowohl bei der Arbeitsmarktintegration als auch beim Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unterstützt. Damit sollen etwaige Benachteiligungen, welche über Generationen hinweg bestehen können, durchbrochen und die soziale Inklusion gefördert werden, indem Hindernisse abgebaut und Diskriminierungen bekämpft werden. Bei Personen mit sehr geringer Beschäftigungsfähigkeit bedarf es im Vorfeld umfassender Maßnahmen zum Abbau von Vermittlungseinschränkungen, welche auf die Mobilisierung und Weiterentwicklung der individuellen Ressourcen zur Verbesserung der Lebenssituation abzielen und damit letztendlich die Anschlussfähigkeit zum arbeitsmarktpolitischen Fördersystem herstellen sollen. Erst im Anschluss sind weitere Integrationsschritte Richtung Arbeitsmarkt wie

beispielsweise die Unterstützung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven, zielführend.

Verringerung des vorzeitigen Schulabbruchs

Ein frühzeitiger Schul- beziehungsweise Ausbildungsabbruch vermindert spätere Lebens- und Berufschancen und trägt langfristig dazu bei, dass persönliche Risiken wie Gesundheitsgefährdung, soziale Ausgrenzung oder Arbeitslosigkeit über die Lebensspanne hinweg hoch sind. Meist bestehen bereits länger andauernde Probleme in Bezug auf Lernerfolg, Kompetenzerwerb und Motivation. Ebenso spielen psychosoziale Probleme und unzureichend beziehungsweise zu spät erfolgte Unterstützung der Jugendlichen eine Rolle. Die zur Verringerung von vorzeitigen Schulabbrüchen durchgeführten Maßnahmen begegnen diesen Problematiken, welche im schulischen Bereich als auch beim Übergang Schule-Ausbildung-Beruf auftreten, wobei hier die Themen der Nachhaltigkeit und digitale Kenntnisse einen wichtigen Bezugsrahmen bilden.

Zugang zu Lebenslangem Lernen

Durch die Einführung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ändert sich die Arbeitswelt und neue – insbesondere digitale – Kompetenzen werden in nahezu allen Branchen und Berufen nachgefragt. Es werden daher im Rahmen von Bildungsnetzwerken in jedem Bundesland Beratungen zu Bildung und Beruf für Erwachsene angeboten und erwachsenengerechte Bildungsformen vom Nachholen des Pflichtschulabschlusses bis zu neuen Bildungsangeboten hinsichtlich digitaler Kompetenzen als auch die Aus- und Weiterbildung für in der Erwachsenenbildung tätige Personen ausgebaut.

Soziale Innovation

In Zusammenhang mit der Suche nach Lösungen für Probleme und Herausforderungen der Gesellschaft werden Tätigkeiten unterstützt, welche sowohl in Bezug auf ihre Zielsetzung als auch ihre Mittel sozial sind, insbesondere solche, die sich auf die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen für Produkte, Dienstleistungen, Verfahren und Modelle beziehen, die gleichzeitig einen sozialen Bedarf decken und neue soziale Beziehungen oder Kooperationen zwischen öffentlichen Organisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft oder privaten Organisationen schaffen und dadurch der Gesellschaft nützen und deren Handlungspotential eine neue Dynamik verleihen.

Fonds für einen gerechten Übergang (Just Transition Fund) 2021 bis 2027

Bis 2050 will die Union die Klimaneutralität erreicht haben, wobei hier Maßnahmen in allen Sektoren der Wirtschaft erforderlich sein werden. Zentrale Ansatzpunkte werden in der Dekarbonisierung des Energiesektors, in der Renovierung von Gebäuden, in der Unterstützung der Industrie bei Innovationen und der Übernahme einer weltweiten Führungsrolle bei der grünen Wirtschaft und bei der Einführung umweltfreundlicherer, kostengünstigerer und gesünderer Formen des privaten und öffentlichen Verkehrs gesehen.

Damit die sozialen, beschäftigungsspezifischen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen des Übergangs zu einer klimaneutralen Wirtschaft der Union besser bewältigt werden können, wurde der „Fonds für einen gerechten Übergang“ eingerichtet. Dieser unterstützt Beschäftigte und Arbeitssuchende bei Weiterqualifizierung und Umschulung als auch Arbeitsuchende bei der Arbeitssuche selbst. Sonstige Tätigkeiten in den Bereichen Bildung und soziale Eingliederung als auch die aktive Eingliederung von Arbeitssuchenden können ebenfalls Interventionsbereiche des Fonds sein.

Regional werden die durchgeführten Maßnahmen auf jene Gebiete konzentriert, welche von der wirtschaftlichen Umstellung besonders betroffen sind. In Österreich sind dies Regionen in Kärnten, in der Steiermark, in Nieder- und Oberösterreich in welchen über 71.000 Personen in treibhausgasintensiven Branchen beschäftigt sind. Der Transformationsprozess führt zu einer Verschiebung der erforderlichen Kompetenzen bei den Beschäftigten wodurch ein hoher Schulungsbedarf erwartet wird.

4.1.1 Evaluierung

Ainz et al. (2015a) untersuchen im Rahmen der „Begleitenden Evaluierung der Interventionen des ESF 2007-2013“ die Angebote „Verminderung der Drop-out-Rate in der 9. Schulstufe“, die „Übergangsstufe für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen“ sowie das „Nachholen von Bildungsabschlüssen – erweiterte Bildungsangebote für Berufstätige“. Es wurden mehrere methodische und perspektivische Zugänge zum Forschungsfeld – in Anlehnung an das Konzept der Triangulation – gewählt: Dokumentenanalyse, Befragung von Expert:innen, quantitative statistische Auswertung der Monitoringdaten, qualitative persönliche Befragung an zehn Schulen, schriftliche Online-Befragung aller Schulen, die im Förderzeitraum 2007-2013 ESF-Mittel für diese Maßnahmen in Anspruch genommen hatten.

Alle drei Maßnahmen wurden positiv bewertet und damit zu den maßnahmenspezifischen Zielen (Verringerung der Drop-out-Rate, Bekämpfung des Schulabbruches) beigetragen. Kritisch beurteilt wurden in allen drei Maßnahmen der hohe Verwaltungsaufwand sowie die Aufrechterhaltung der Motivation der Teilnehmende. In qualitativer Hinsicht zeigten sich positive Wirkungen (Erweiterung der Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten).

Der Länderbericht Österreich der ESF Ex-Post Evaluation (siehe Europäische Kommission (2016)) deckt den Programmplanungszeitraum bis Ende 2014 ab und beinhaltet eine Analyse der Ausgaben und Ergebnisse in Österreich über alle Politikthemen hinweg. Die Gesamtbudgetmittel betrugen € 1.161 Mio. (Beitrag der EU: 45,2%); bis Ende 2014 wurden 92% oder € 1,07 Mrd. der Budgetmittel verausgabt. Die Aktivitäten wurden im Rahmen von zwei operationellen Programmen durchgeführt (OP Beschäftigung in Regionen der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit, OP Burgenland in der Konvergenz-Phasing-out-Region). 36,3% der gesamten ESF-Investitionen wurden dem Thema Human Capital zugerechnet. Der Zugang zur Beschäftigung ist mit 35,7% das zweitgrößte Thema. 862.000 Teilnehmende wurden bis Ende 2014 registriert. Von diesen waren 61% beschäftigt, 42% mit Sekundarstufe II, 30% Jugendliche und 21% Migrant:innen. Die Maßnahmen zur Grundausbildung und zur Aufholzeit der Sekundarschulabschluss waren bei der Unterstützung benachteiligter Personen, um Grundqualifikationen zu erhalten, wirksam. Die territorialen Beschäftigungspakte sind ein wichtiges Instrument, um den sozialen und arbeitsmarktbedingten Bedürfnissen von Menschen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, gerecht zu werden.

Ainz et al. (2015b) evaluieren das Projekt Lehrstellenbewerbungsmanagement und die BerufsFindungsBegleitung (BFB) in der Steiermark. Mittels eines multiperspektivischen und multimethodischen Forschungszugangs. Es wurde eine Dokumentenanalyse (2008-2012 zum Projekt, Förderantrag, Studien, fachliche Diskussionen, etc.), quantitative Analysen und Bewertungen anhand der Monitoringdaten zum Projekt u. statistischer Daten der Statistik Austria sowie qualitative Analysen und Bewertungen auf Grundlage von Befragungen von BerufsFindungsBegleiter:innen sowie Projekträger, Unternehmen und Jugendlichen, die an Maßnahmen des Projektes teilnahmen, durchgeführt.

Das Modell der BerufsFindungsBegleitung (BFB), wie es in der Steiermark umgesetzt wird, habe sich bewährt und wird auch für andere Bundesländer empfohlen. Die befragten Akteur:innen (BerufsFindungsBegleiter:innen, Unternehmen, Jugendlichen) sind mit dem Projekt bzw. mit den organisierten Veranstaltungen zur Berufsorientierung zufrieden. Insgesamt 2.450 Jugendliche von 2.980 bzw. 82% haben eine Anschlussperspektive erreicht, in den ESF-geförderten Gebieten 1.235 von 1.540 Jugendliche bzw. 80% (damit wurde der

Zielwert von 80% für Maßnahmen zur „Verbesserung zielgruppenbezogener Überleitungsprozesse“ erreicht). Für den Ergebnisindikator „Reduzierung der Anzahl der Jugendlichen, die keine weitere Ausbildung nach der Sekundarstufe I ergreifen (Basis 5% – Zielwert 3%)“ konnten keine direkten Wirkungen des Projektes nachgewiesen werden.

Die Autor:innen sprechen sich für eine Aufstockung der Ressourcen für die BFB, fixe Büro-Standorte, langfristige Sicherung der Finanzierung, Intensivierung der Kontakte zu den Unternehmen, Verbreiterung der Kontakte zu den Schulen, Intensivierung der Elternarbeit, Beibehaltung der Module, Erhöhung der Transparenz der Anbieter im Bereich der Berufsorientierung, Verbesserung des Image der Lehre, Forcierung von Implacement und stärkere Berücksichtigung der neuen Medien für die Berufsorientierung aus.

Weber et. al (2019b) bieten in ihrem Bericht einerseits einen Überblick über den Umsetzungsstand des Pilotprojektes inclusion@work. Es werden die Erfahrungen der Projektträger, der involvierten Unternehmen und integrierten Stakeholder sowie relevanter Schnittstellen transparent gemacht und die Herausforderungen in der Umsetzung aufgezeigt. Identifiziert werden darüber hinaus mögliche unmittelbare oder mittelbare Steuerungsanforderungen für die verbliebene Projektlaufzeit sowie in Hinblick auf eine mögliche Ausrollung.

Im ersten Kapitel wird die Ausgangslage des Pilotprojekts dargestellt und das Evaluationsverständnis kurz beschrieben. Das Kapitel 2 stellt die Struktur der bislang in inclusion@work involvierten Unternehmen anhand der Monitoring-Daten zum Projekt dar. Kapitel 3 behandelt die bisherigen Umsetzungserfahrungen der Projektträger und das Kapitel 4 richtet seinen Blick auf jene Unternehmen, denen das Beratungsangebot unterbreitet wurde, die allerdings bisher nicht interessiert waren bzw. zeigt Gründe für die Ablehnung des Angebots auf. Dargestellt werden die Resultate der Online-Befragung beratender Unternehmen, bei der ihre Einschätzung zum (bisherigen) Beratungsprozess und den daraus resultierenden Ergebnissen eingeholt wurde. Als Abschluss werden Fallbeispiele und ergänzende Ergebnisse der qualitativen telefonischen Befragung der Ansprechpersonen beratender Unternehmen analysiert. In jedes der sieben Pilotprojekte waren Stakeholder bzw. Schnittstellenpartner:innen involviert; deren Sichtweise auf inclusion@work wurde anhand einer Online-Befragung realisiert und diese Rückmeldungen sind im Kapitel 5 beschrieben.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

ESF+-Website der Europäischen Kommission

Ainz, G., & Rau, K. (2014): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Umsetzung des Active/Productive-Ageing-Konzeptes. Endbericht, Österreichisches Institut für Raumplanung – BBJ Consult – Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Ainz, G., Beiglböck, S. & Keringer, F. (2015a): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Evaluierung von Schulungsmaßnahmen: Verminderung der Drop-Out-Rate in der 9. Schulstufe, Übergangsstufe für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen, Nachholen von Bildungsabschlüssen – erweiterte Bildungsangebote für Berufstätige. Endbericht, Österreichisches Institut für Raumplanung – BBJ Consult – Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Ainz, G., Markmiller, T. & Hartinger, L. (2015b): Bericht zur Evaluierung des Projektes Lehrstellenbewerbungsmanagement und BerufsFindungsBegleitung in der Steiermark im Rahmen des Projekts ESF-Evaluierung Österreich 2007-2013. Österreichisches Instut für Raumplanung.

European Commission (2016): ESF ex-post evaluation synthesis 2007-2013. Country report – Austria. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office, 2016.

Kripgans, N. & Rau, K. (2013): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, AP2: Evaluierung des Querschnittsziels „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beschäftigungspolitischen Bereich“. Endbericht.

Kripgans, N., & Ainz, G. (2014): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“. Österreichisches Institut für Raumplanung – BBJ Consult – Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Lutz, H. & Bock-Schappelwein, J. (2014): Ex-ante-Evaluierung des Operationellen Programms Beschäftigung: Österreich 2014-2020. WIFO, Oktober 2014.

Pirjol, C.-L. (2014): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Arbeitspaket 4. Endbericht. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Juni 2014.

Pühringer, S. & Stelzer-Orthofer, C. (2013): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Evaluierung des Querschnittsthemas Niedrigqualifizierung. Endbericht. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, August 2013.

Pühringer, S. & Stelzer-Orthofer, C. (2014): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Evaluierung des Querschnittsthemas Innovation. Endbericht 1. Fassung. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, September 2014.

Schuh, B., Essig, S. & Wach, I. (2014): Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013. Schwerpunktbereich 2 – Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Endbericht. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, September 2014.

Steiner, M., Pessl, G., Wagner, E. & Karaszek, J. (2013): ESF Beschäftigung Österreich 2007-2013. Bereich Erwachsenenbildung, Zwischenbericht 2012. Evaluierung im Auftrag des BMUKK. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Juni 2013.

Weber, F., Schafferhans, M., Schön, L. & Unger, M., (2019a): Evaluierung ESF IP Gleichstellung, Erfahrungen des Pilotprojektes div-in-co – eines von sieben Pilotprojekten die im Zuge der ESF Investitionspriorität Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden.

Weber, F., Schafferhans, M., Schön, L. & Unger, M., (2019b): Evaluierung ESF IP Gleichstellung, Erfahrungen des Pilotprojektes inclusion@work – eines von sieben Pilotprojekten die im Zuge der ESF Investitionspriorität Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden.

4.2 Europäischer Globalisierungsfonds (EGF)

Der Europäischen Fonds zur Anpassung an die Globalisierung (EGF) wurde eingerichtet, um negativen Auswirkungen der Globalisierung und der Wirtschaftskrise auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu begegnen. Die Mitgliedstaaten der EU können finanzielle Unterstützung aus dem EGF beantragen, um Betroffene mittels aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Durch den EGF werden Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, Beihilfen für die Arbeitssuche, Mobilitätsbeihilfen oder Unterstützung bei der Arbeitssuche gefördert. Mit der Förderperiode 2021-2027 wurde eine neue EGF-Verordnung erlassen (Verordnung (EG) Nr. 2021/691 vom 28. April 2021), welche sowohl den Anwendungsbereich als auch die Interventionskriterien des EGF für die nächsten Jahre regelt.

Der EGF ist EU-weit mit etwa € 210 Mio. jährlich dotiert, dabei besteht keine Anspruchsbeschränkung für die einzelnen Mitgliedstaaten. Der EGF finanziert bis zu 85 Prozent der aufgewendeten Kosten für das integrierte Maßnahmenpaket für einen Zeitraum von 24 Monaten. Die wichtigsten Förderkriterien:

- Förderwürdig sind Personen, die ihre Arbeit im Zuge der Coronakrise, der Digitalisierung, der Automatisierung, des Übergangs zu einer CO₂-armen Wirtschaft oder aufgrund anderer Neuerungen verlieren, und zwar unabhängig von den Gründen für die Entlassung.
- Voraussetzung ist, dass mindestens 200 Arbeitnehmer:innen innerhalb eines bestimmten Bezugszeitraums ihren Arbeitsplatz verloren haben.
- Der Kofinanzierungssatz liegt zwischen 60 % und 85 %.
- Jedes Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

Kommt es zu einer großen Anzahl von Kündigungen, entweder aufgrund Auswirkungen der Globalisierung oder einer globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, können Mittel aus dem EGF beantragt werden. Es muss ein nachweisbarer Zusammenhang zwischen den Kündigungen und den Auswirkungen der Globalisierung/Krise bestehen sowie ein konkretes Ereignis genannt werden können, welches die Kündigungen ausgelöst hat. Als Voraussetzung für einen Antrag muss eines der drei folgenden Szenarien erfüllt werden

- **Szenario A:** Innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Monaten kommt es in einem Unternehmen in einem Mitgliedstaat in mindestens 200 Fällen zur Entlassung von

Arbeitnehmer:innen oder zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Selbstständigen (inkl. Zulieferfirmen und nachgeschalteten Herstellern).

- **Szenario B:** Innerhalb eines Bezugszeitraums von sechs Monaten kommt es in mindestens 200 Fällen zur Entlassung von Arbeitnehmer:innen oder zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Selbstständigen, insbesondere in KMU, die alle in derselben Branche (NACE 2) tätig sind und in einer oder in zwei aneinandergrenzenden Regionen oder in mehr als zwei aneinandergrenzenden Regionen verortet sind, wobei in diesem Fall mindestens 200 Arbeitnehmer:innen oder Selbstständige in zwei dieser Regionen betroffen sein müssen.
- **Szenario C:** Innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Monaten kommt es in mindestens 200 Fällen zur Entlassung von Arbeitnehmer:innen oder zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Selbstständigen, insbesondere in KMU, die alle in derselben oder in unterschiedlichen Branchen (NACE 2) tätig sind und in derselben Region auf NUTS-2-Niveau verortet sind.
- **Szenario D:** Wenn die Bedingungen der ersten beiden Szenarien nicht vollständig erfüllt werden, kann dennoch ein Antrag gestellt werden, sofern die Entlassungen schwerwiegende Auswirkungen auf die Beschäftigung und die lokale, regionale oder nationale Wirtschaft haben. Der EGF finanziert aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form eines „koordinierten Pakets personalisierter Dienstleistungen“ (EGF-VO Artikel 7). Dieses Paket kann beispielsweise Unterstützung bei der Arbeitssuche, Berufsorientierung oder Qualifizierungsangebote beinhalten. Insbesondere sollen benachteiligte, ältere oder junge Arbeitslose von den angebotenen Maßnahmen profitieren.

In der EGF-Periode (2007-2013) wurden vom BMASGPK insgesamt sechs EGF-kofinanzierte Projekte gefördert: Stiftung Automobil Steiermark, Stahlstiftung Niederösterreich/Steiermark, AT&S, Transportarbeitende in NÖ/OÖ, Austria Tabak und Soziale Dienstleistungen Steiermark. Die Förderhöhe der Kofinanzierung betrug insgesamt € 16,9 Mio. Damit wurden knapp 1.200 Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, durch Maßnahmen unterstützt. In der vergangenen EGF-Periode (2014-2021) wurden keine EGF-kofinanzierten Projekte gefördert.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

EGF-Website der Europäischen Kommission

Verordnung (EU) Nr. 1309/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (2014-2020) und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1927/2006

4.3 Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

Weiterbildungs- und Bildungsteilzeitgeld liefen in ihrer jetzigen Form nach Ablauf des 31. März 2025 aus. Es gab eine Übergangsregelung für Personen deren Bezug von Weiterbildungs- oder Bildungsteilzeitgeld spätestens am 31. März 2025 begonnen hatte, sowie für Personen, die eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit nachweislich bis spätestens 28. Februar 2025 vereinbart, und spätestens am 31. Mai 2025 begonnen, hatten. Eine Nachfolgeregelung (sog. „Weiterbildungszeit“) wurde von der Bundesregierung als Ministerratsvortrag präsentiert, aber Stand 30. Juni 2025 vom Nationalrat noch nicht beschlossen.

4.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

1. Weiterbildungsgeld

Weiterbildungsgeld konnte vom Arbeitsmarktservice an Arbeitnehmer:innen während einer Bildungskarenz oder während einer Freistellung gegen Entfall der Bezüge gewährt werden.

Die Bildungskarenz konnte zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt vier Jahren im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden. Grundvoraussetzung für eine Bildungskarenz war eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei derselben Dienstgeber:in (drei Monate bei Saisonbetrieben). Eine Stückelung der Bildungskarenz war möglich; jeder Teil musste mindestens zwei Monate dauern. Die Bildungskarenz (auch für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben) konnte innerhalb von vier Jahren zwei bis maximal zwölf Monate betragen. Eine neuerliche Bildungskarenz konnte nach Ablauf der Rahmenfrist von vier Jahren (ab Antritt des ersten Teils der letzten Bildungskarenz) beantragt werden.

Eine weitere Grundvoraussetzung für den Anspruch war, dass die notwendigen Anwartschaftszeiten vorlagen und dass die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme nachweislich mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung (wie während eines Studiums) ausmachte. Bei Betreuungsverpflichtungen für ein Kind, welches das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte und wenn keine längeren Betreuungsmöglichkeiten bestanden, musste die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 16 Wochenstunden dauern.

Im Falle einer Aufnahmeprüfung oder eines Eignungstests konnte auch während der erforderlichen Lern- oder Übungszeit Weiterbildungsgeld gewährt werden. Eine praktische Ausbildung im Rahmen einer Bildungskarenz durfte nicht beim karenzierenden Arbeitgeber:in stattfinden. Ausnahme: Wenn diese nicht in einem anderen Betrieb erfolgen konnte. Bei einem universitären Studium musste nach einem Semester ein Leistungsnachweis (Erfolgsnachweis) im Ausmaß von 8 ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (z.B. Bestätigung über zu erwartenden positiven Abschluss einer Diplomarbeit) erbracht werden.

Voraussetzung für den Bezug des Weiterbildungsgeldes bei Freistellung gegen Entfall der Bezüge war – neben der Erfüllung der Anwartschaft – dass die Dienstgeber:in nachweislich eine Ersatzkraft beschäftigte. Diese Ersatzkraft musste vor ihrer Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden. Eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge musste für mindestens sechs Monate oder längstens ein Jahr vereinbart werden.

Das Weiterbildungsgeld wurde maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren altersunabhängig für alle Arbeitnehmer:innen in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt – Minimum war der Tagsatz des Weiterbildungsgeldes € 14,53 (2024 und 2023). Bei Stückelung konnte das Weiterbildungsgeld innerhalb einer Rahmenfrist von drei Jahren fortbezogen werden. Seit 2011 wurde der erleichterte Zugang zur Bildungskarenz ins Dauerrecht übernommen.

Seit Einführung der Bildungsteilzeit gab es eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprachen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.

Personen, die während der Corona-Maßnahmen weiterhin in Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) geblieben waren, deren Bildungsmaßnahmen aber ausgesetzt oder zumindest

wesentlich eingeschränkt werden mussten (insbesondere wegen Sperre der Einrichtung), konnten die Bildungsmaßnahmen danach fortsetzen, wenn das geplante Bildungsziel (Abschluss einer konkreten Ausbildung) deswegen nicht erreicht werden konnte. Daher wurde eine Verlängerung der sonst geltenden Befristung (ein Jahr bei Bildungskarenz, zwei Jahre bei Bildungsteilzeit) ermöglicht. Es mussten allerdings dem AMS entsprechende Nachweise in Form von Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorgelegt werden (darin musste der Grund der Einschränkung sowie um welchen Zeitraum die Ausbildung verlängert werden muss, enthalten sein).

Die gesetzlichen Grundlagen für das Weiterbildungsgeld bildeten der § 26 Abs. 1 AlVG sowie § 11 und 12 AVRAG.

2. Bildungsteilzeit/Bildungsteilzeitgeld

Die Bildungsteilzeit bzw. das Bildungsteilzeitgeld wurden im Rahmen des Fachkräftepakets mit BGBl. I Nr. 67/2013 beschlossen und war seit 1. Juli 2013 in Kraft.

Durch die Bildungsteilzeit sollte die Bereitschaft der Arbeitnehmer:innen zur Weiterbildung erhöht und die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen ausgeglichen werden.

Die Weiterbildung während einer aufrechten versicherungspflichtigen Beschäftigung musste im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden erfolgen. Bei universäreren Studien musste ein Erfolgsnachweis nach einem Semester (4 ECTS-Punkte) erbracht werden. Die Arbeitszeit musste mindestens um ein Viertel und höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden.

Es musste eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und dem Unternehmen geben, die neben Beginn und Dauer auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit beinhaltete. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet war, war dieser auf Verlangen der Arbeitnehmer:in den Verhandlungen zuzuziehen. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit musste vier Monate betragen (kann bis zu zwei Jahre vereinbart werden), sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hatte.

Die Bildungsteilzeit konnte auch in Teilen innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren, die mit dem Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen begann, vereinbart werden.

Das Bildungsteilzeitgeld betrug im Jahr 2025 € 1,05 täglich (2024 € 1,-) für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wurde (z.B. ergibt eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um zehn Stunden im Jahr 2025 einen täglichen Anspruch von € 10,5 (2024: € 10). Bruchteile einer Arbeitsstunde wurden nicht abgegolten. Somit wurde in Kalendermonaten mit 30 Tagen bei z.B. einer Reduktion der Arbeitszeit um 50% der Normalarbeitszeit (von 40 auf 20 Stunden) Bildungsteilzeitgeld im Jahr 2025 in der Höhe von monatlich € 630,- (2024: € 600,-) bzw. bei Reduktion der Arbeitszeit um 25% (also um 10 Stunden) in der Höhe von monatlich € 315,- ausbezahlt (2024: € 300,-).

Es musste eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeber:in über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer:innen zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monatsersten vorliegen; eine Erklärung über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer:innen mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, sowie deren Laufzeit musste ebenfalls vorhanden sein. Befanden sich in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmer:innen mehr als vier Arbeitnehmer:innen, in Betrieben über 50 Arbeitnehmer:innen mehr als acht v.H. der Belegschaft in Bildungsteilzeit, bestand der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nur mit Zustimmung des Regionalbeirats des AMS.

Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit war möglich, wenn der höchstzulässige Rahmen nicht ausgeschöpft war. Gleiches galt auch für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit galt ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis 1:2.

4.3.2 Reformen

2013 – Reform

Im Rahmen Fachkräftepakets, verankert im SRÄG 2013 mit BGBI. I Nr. 67/2013, welches seit 1. Juli 2013 in Kraft ist, wurden folgende Änderungen beim Weiterbildungsgeld vorgenommen:

- Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld wird nur mehr aufgrund eines vor der Bildungskarenz mindestens sechs (bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei) Monate arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses möglich sein, d.h. Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze

ist Voraussetzung. Der Bezug von Weiterbildungsgeld innerhalb der Rahmenfrist von 4 Jahren wird weiterhin längstens ein Jahr möglich sein.

- Bei einem universitären Studium muss nach einem Semester ein Leistungsnachweis oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis erbracht werden.
- Es gibt nun eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprechen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.
- Im Rahmen dieses Fachkräftepakets wurde auch die Bildungsteilzeit bzw. das Bildungsteilzeitgeld gesetzlich verankert.
- Klarstellung, dass während des Bezuges von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld und Fachkräftestipendiums – wie schon bisher – kein Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe möglich ist (ist mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten).

2020 – Reform

Mit BGBl. I Nr. 71/2020, ist mit 16. März 2020 befristet in Kraft getreten und trat mit 31. Dezember 2024 wieder außer Kraft, wurden folgende Änderungen bei der Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit vorgenommen:

- Bildungsmaßnahmen, die wegen der Corona-Krise unterbrochen worden wurden, konnten danach fortgesetzt werden, wenn das geplante Bildungsziel (Abschluss einer konkreten Ausbildung) deswegen nicht erreicht wurde. Diese Regelung galt für jene Personen, die während der Corona-Maßnahmen weiterhin in Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) geblieben waren, deren Bildungsmaßnahmen aber ausgesetzt oder zumindest wesentlich eingeschränkt werden mussten (insbesondere wegen Sperre der Einrichtung). Um diese beruflich zweckmäßigen Abschlüsse nachholen zu können, wurde für diesen Zweck eine Verlängerung der sonst geltenden Befristung (ein Jahr bei Bildungskarenz, zwei Jahre bei Bildungsteilzeit) ermöglicht. Die Bezieher:innen von Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld mussten dem Arbeitsmarktservice entsprechende Nachweise in Form von Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorlegen. Aus der Bestätigung musste ersichtlich sein, auf Grund welcher Einschränkungen und um welchen Zeitraum sich die Ausbildung verlängerte.
- Gesetzlich klargestellt wurde auch, dass Unterbrechungen der Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) wegen der Corona-Krise dem späteren Wiederbeginn (ohne Verlängerung) nicht schadeten, z.B. wenn die Personen zwischendurch wieder mehr oder voll gearbeitet haben (systemrelevante Bereiche) oder arbeitslos geworden

waren. Ein reduziertes Bildungsausmaß (weniger als 20 bzw. zehn Wochenstunden) in der Zeit der erforderlichen Einschränkung der Maßnahmen schadete ebenfalls nicht; dies führte insbesondere zu keiner Rückforderung der Leistung.

2025 Reform

Mit BGBl. I Nr. 7/2025 wurden Bildungskarenz und Bildungsteilzeit mit Ablauf des 31. März 2025 abgeschafft.

Für Personen deren Bezug von Weiterbildungs- oder Bildungsteilzeitgeld spätestens am 31. März 2025 begonnen hat, sowie für Personen die eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit nachweislich bis spätestens 28. Februar 2025 vereinbart und spätestens am 31. Mai 2025 begonnen haben, galt eine Übergangslösung.

Eine Nachfolgeregelung (sog. „Weiterbildungszeit“) wurde von der Bundesregierung im Ministerratsvortrag am 9. April 2025 präsentiert, stand 30. Juni 2025 wurde vom Nationalrat noch keine Nachfolgeregelung beschlossen.

4.3.3 Monitoring

4.3.3.1 Leistungsbeziehende, Dauer und Ausgaben

Weiterbildungsgeld/Bildungskarenz

Die seit Jahren steigende Tendenz setzte sich beim Weiterbildungsgeld fort. So hat der Jahressdurchschnitt an Leistungsbeziehenden, der Zugang in diese Leistungsart, die durchschnittliche Bezugsdauer, die Budgetausgaben und der Pro-Kopf-Bezug zugenommen. Der Jahressdurchschnittsbestand an Leistungsbeziehenden hat sich um 11,7% auf 25.093 Personen erhöht. Der Zugang in die Leistungsart stieg um 3,5% auf 32.674 Personen an (siehe Tabelle 26). Der Kreis der Beziehenden ist überwiegend weiblich und Frauen bezogen das Weiterbildungsgeld auch deutlich länger als Männer. Während Frauen es durchschnittlich 292 Tage bezogen, betrug die Bezugsdauer bei Männern nur 209 Tage, bei einer durchschnittlichen Bezugsdauer von 273 Tagen (+4 Tage gegenüber 2023). Die Budgetausgaben erhöhten sich 2024 auf € 611 Mio. und auch die Pro-Kopf-Ausgaben nahmen gegenüber der Vorperiode auf € 18.710,- zu.

Tabelle 26: Weiterbildungsgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand Leistungsbeziehende a)	9.613	10.035	10.743	12.579	13.912	17.668	22.461	25.093
Bestand Frauen a)	5.821	6.196	6.838	8.556	10.348	13.912	18.279	20.370
Bestand Männer a)	3.792	3.839	3.905	4.023	3.564	3.824	4.182	4.723
Zugang aktuelle Leistungsart b)	14.841	15.296	16.800	18.311	20.275	26.290	31.576	32.674
Durchschn. Bezugsdauer (Tage)c)	232	236	237	245	255	258	269	273
Durchschn. Dauer (Tagen) Frauen c)	253	256	256	266	278	279	287	292
Durchschn. Dauer (Tagen) Männer c)	208	210	211	214	215	206	213	209
Budgetausgaben in Tsd. Euro d)	179.127	190.503	205.095	250.439	286.350	366.520	493.437	611.320
Ausgaben pro Person in Euro e)	12.070	12.454	12.208	13.677	14.123	13.941	15.627	18.710

a) Leistungsbeziehende im Jahresschnitt (Quelle: DWH svl_mon_bst_pers_profi); Abfragedatum: 17. April 2025

b) Zugang in aktuelle Leistungsart (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers); Abfragedatum: 17. April 2025

c) Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen Leistungsbeziehenden; (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers); Abfragedatum: 17. April 2025

d) Jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehende von Weiterbildungsgeld (inklusive Sozialversicherung) in Tausend; (Quelle: BMASGPK, Abteilung IX/A/6)

e) Budgetausgaben/Zugang in aktuelle LA (eigene Berechnung)

Der Frauenanteil bei den in das Weiterbildungsgeld Zugegangenen, ist im Jahr 2024 leicht um 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2023 auf nun 75,7% gesunken. Beim Bildungsgrad der Leistungsbeziehenden sticht der hohe Anteil an ungeklärten Fällen hervor, welcher 2024 bei 28,3% lag. Eine mittlere oder noch höhere Ausbildung hatten in Summe 42,4% der diese Leistung Beziehenden. 5,8% hatten eine mittlere, 18,4% eine höhere und 18,2% eine akademische Ausbildung. Eine Lehrausbildung hatten 17,3% und einen Pflichtschulabschluss 12% der das Weiterbildungsgeld beziehenden Personen. Frauen stellen in allen Bildungsgruppen die absolute Mehrheit. Am höchsten war der Frauenanteil in der Gruppe mit mittlerer Ausbildung wo dieser 2024 bei 90,4% lag, gefolgt von der Gruppe mit akademischer und höherer Ausbildung wo dieser bei 78,9% bzw. 78,2% lag.

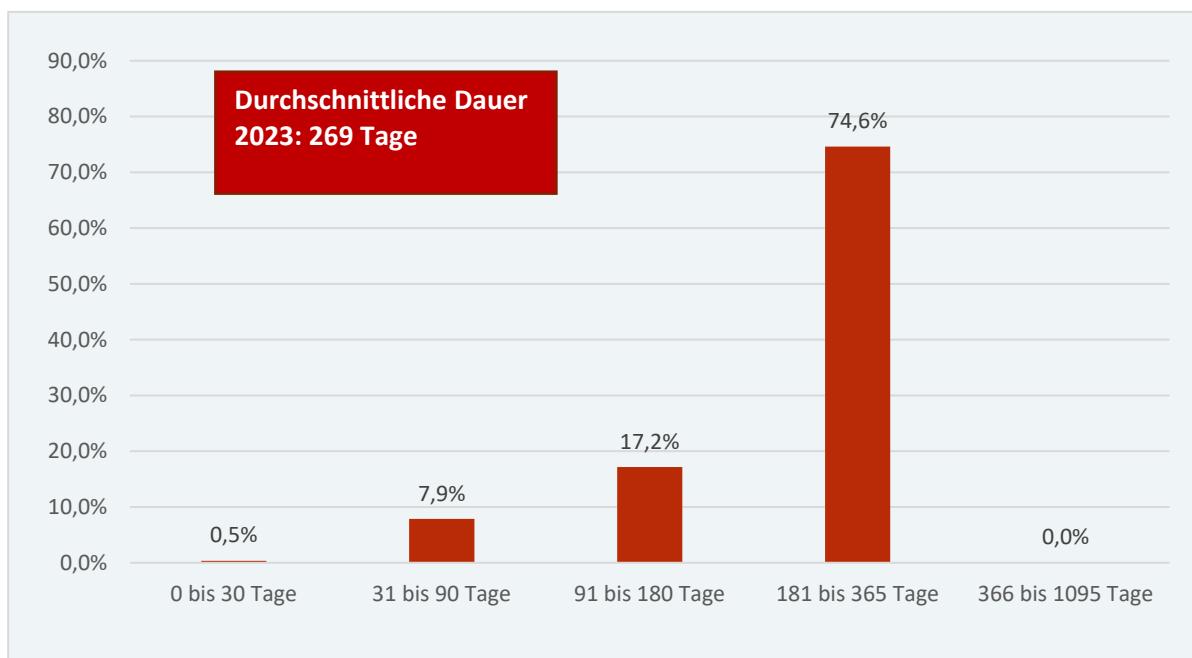
Migrationshintergrund und der Ausländeranteil sind bei dieser Maßnahme im Vergleich zu anderen Maßnahmen vergleichsweise gering. So hatten 2024 in Summe 22,2%, der diese Leistung Beziehenden, einen Migrationshintergrund der 1. oder 2. Generation, der Frauenanteil betrug dabei 74,6% (1. Generation) bzw. 76,9% (2. Generation). 14,3% der Beziehenden waren nicht aus Österreich, davon waren 73,2% Frauen.

Eine Behinderung hatten 2024 nur 1,9% (davon 74,6% Frauen) der Personen, die Weiterbildungsgeld bezogen haben.

Die regionale Verteilung der Maßnahme ist allgemein ähnlich dem Bevölkerungsanteil der Bundesländer, allerdings schwankt der Frauenanteil erheblich von Bundesland zu Bundesland. Regional betrachtet, wurde die Leistung im Jahr 2024 am meisten in Wien beansprucht (22,8%, davon 70,3% Frauen), gefolgt von Oberösterreich (18,8%, davon 75,4% Frauen), der Steiermark (16,2%, davon 77,1% Frauen) und Niederösterreich (15,5%, davon 79,6% Frauen). In Tirol lag der Anteil der Leistungsbeziehenden bei 8,6% (davon 71% Frauen), in Salzburg bei 7,1% (davon 78% Frauen), in Kärnten bei 5,6% (davon 85,2% Frauen), in Vorarlberg bei 2,8% (davon 75,3% Frauen) und im Burgenland bei 2,5% (davon 80,9% Frauen).

Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Bildungskarenz 269 Tage und hat sich gegenüber dem Vorjahr um elf Tage erhöht. Die überwiegende Mehrheit (74,6%) derjenigen die ein Weiterbildungsgeld beanspruchten, bezogen dieses zwischen sieben und zwölf Monate (siehe Abbildung 31). 17,2% waren zwischen drei Monaten und einem halben Jahr in Bildungskarenz und 7,9% zwischen einem Monat und drei Monaten. Nur 0,01% der Personen bezogen das Weiterbildungsgeld mehr als ein Jahr. Die Abbruchrate bis zu einem Monat war auch 2023 sehr gering und lag bei 0,5%.

Abbildung 31: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungskarenz 2023



Quelle: DWH svl_mon_bew_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart; Abfragedatum: 17. April 2025

Bildungsteilzeit

Beim Bildungsteilzeitgeld stieg zwar der Bestand an Leistungsbeziehenden, allerdings sanken sowohl die Zahl der Zugänge als die Bezugsdauer (siehe Tabelle 27). Auch hier sind Frauen deutlich in der Mehrheit und waren auch durchschnittlich länger in Bildungsteilzeit, nämlich 339 Tage gegenüber 315 Tage bei Männern. Im Vergleich zum Weiterbildungsgeld ist somit der Personenkreis kleiner, die Bezugsdauer dafür länger und die Pro-Kopf-Ausgaben betragen nur 35% des Weiterbildungsgelds.

Tabelle 27: Bildungsteilzeitgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestand Leistungsbeziehende a)	3.498	3.653	3.801	4.018	4.063	4.193	4.416	4.509
Bestand Frauen a)	1.991	2.122	2.221	2.301	2.363	2.524	2.678	2.726
Bestand Männer a)	1.507	1.531	1.580	1.716	1.700	1.670	1.738	1.784

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zugang in aktuelle Leistungsart b)	3.988	4.012	4.347	4.565	4.409	4.800	5.054	4.991
Durchschn. Bezugsdauer (in Tagen) c)	347	334	344	325	345	333	332	329
Durchschn. Dauer (in Tagen) Frauen c)	360	346	359	340	358	338	344	339
Durchschn. Dauer (in Tagen) Männer c)	332	320	325	306	329	327	313	315
Budgetausgaben in Tausend Euro d)	20.463	21.624	22.572	24.098	24.923	26.158	29.276	33.108
Ausgaben pro Person in Euro e)	5.131	5.390	5.193	5.279	5.653	5.450	5.793	6.634

a) Leistungsbeziehende im Jahresschnitt (Quelle: DWH svl_mon_bst_pers_profi); Abfragedatum: 17. April 2025

b) Zugang in aktuelle Leistungsart (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers); Abfragedatum: 17. April 2025

c) Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen Leistungsbeziehenden; (Quelle: DWH svl_mon_bew_pers); Abfragedatum: 17. April 2025

d) Jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehende von Weiterbildungsgeld (inklusive Sozialversicherung) in Tausend; (Quelle: BMASGPK, Abteilung IX/A/6)

e) Budgetausgaben/Zugang in aktuelle LA (eigene Berechnung)

Der durchschnittliche Frauenanteil beim Zugang zum Bildungsteilzeitgeld betrug im Jahr 2024 56,9% und ist somit gegenüber 2023 um drei Prozentpunkte gesunken. Er schwankt von Gruppe zu Gruppe allerdings erheblich, so war er in der Gruppe mit Lehrabschluss mit 48,6% am niedrigsten, während er in der Gruppe mit mittlerer Ausbildung mit 76,3% am höchsten war. Den Bildungshintergrund der Leistungsbeziehenden betrachtend, ist der Anteil ungeklärter Fälle mit 35,7% (53,3% Frauen) noch einmal deutlich höher als beim Weiterbildungsgeld. Die zweitgrößte Gruppe ist hier diejenige mit einer höheren Ausbildung deren Anteil 21,8% (59% Frauen) betrug, gefolgt von Personen mit einer Lehrausbildung deren Anteil 13,9% (48,6% Frauen) betrug und Personen mit einer akademischen Ausbildung mit einem Anteil von 12,6% (65,5% Frauen). Die Gruppe der Pflichtschulabsolventen

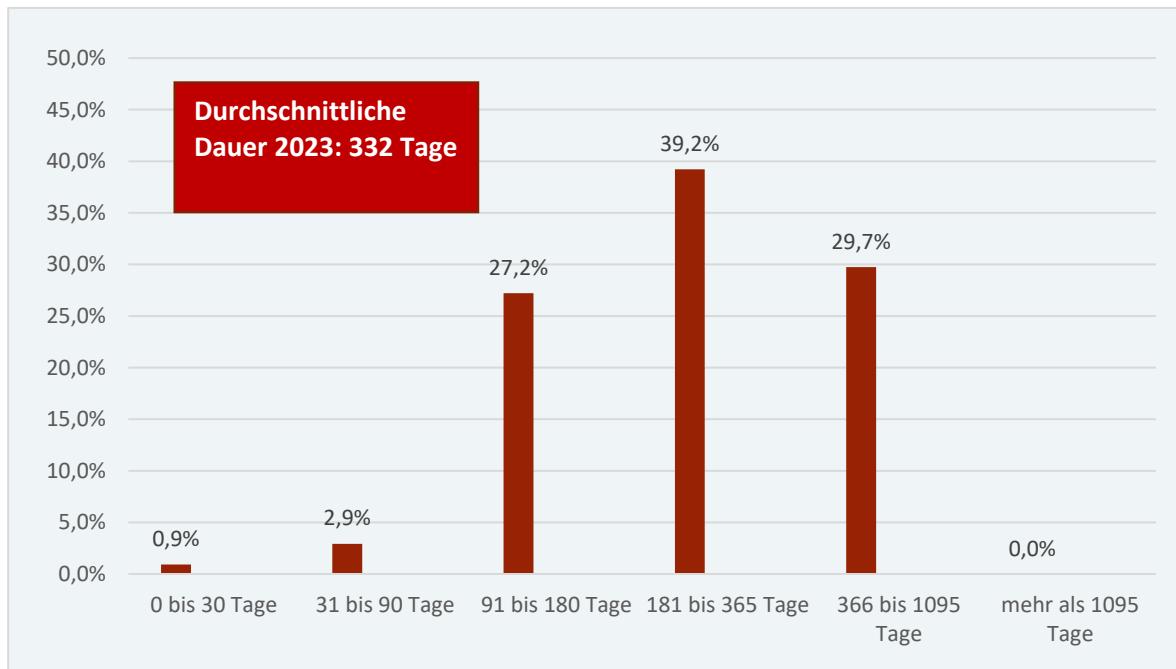
ist mit einem Anteil von 11,3% (56,3% Frauen) im Vergleich zu anderen Maßnahmen vergleichsweise klein, die der Personen mit mittlerer Ausbildung mit 4,7% (76,3% Frauen) die Kleinsten.

Der Anteil von Personen mit einer Behinderung ist wie beim Weiterbildungsgeld, mit einem Anteil von nur 1,6%, (davon 62,2% Frauen) sehr klein. Der Ausländeranteil ist mit 11,2% (davon 58,2% Frauen) unter deren Anteil an der Gesamtbevölkerung und noch einmal um 3,1 Prozentpunkte niedriger als beim Weiterbildungsgeld. Der Migrationshintergrund lag mit einem Anteil von 19,1% 3,1 Prozentpunkte unter dem des Weiterbildungsgeldes.

Nach Regionen betrachtet lag 2024 Wien mit 22,6% an der Spitze (59,9% Frauen), gefolgt von Oberösterreich mit 21,1% (50,6% Frauen), der Steiermark mit 15,9% (57,4% Frauen) und Niederösterreich mit 13,8% (56,1% Frauen). Der Anteil Tirols betrug 8,6% (58,7% Frauen), der Salzburgs 7,5% (62,6% Frauen), der Vorarlbergs 4,7% (53,8% Frauen), der Kärntens 3,9% (59,1% Frauen) und der des Burgenlandes 1,9% (62,5% Frauen). Der Frauenanteil schwankte somit zwischen 50,6% in Oberösterreich und 62,6% in Salzburg.

Die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit ging 2023 um einen Tag auf 332 Tage zurück. 39,2% nahmen die Bildungsteilzeit zwischen einem halben und einem Jahr, 27,2% drei bis sechs Monate und 2,9% unter drei Monate in Anspruch (siehe Abbildung 32). 29,7% bezogen Bildungsteilzeitgeld zwischen einem und drei Jahren und damit mehr als ein Jahr. Die Abbruchrate bis zu einem Monat lag 2023 bei 0,9%.

Abbildung 32: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit 2023



Quelle: DWH svl_mon_bew_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart; Abfragedatum: 17. April 2025

4.3.4 Evaluierung

Bittschi et.al. (2023) untersuchten in ihrer Studie die Inanspruchnahme und Wirkung der Bildungskarenz im Zeitraum von 2010 bis 2021. Diese Studie wurde auch medial und politisch breit rezipiert. Der Personenkreis, der die Bildungskarenz nutzt, ist tendenziell jung, weiblich und höher gebildet und oft in stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Nur ein Fünftel der diese Maßnahme in Anspruch Nehmenden ist älter als 40 Jahre. Weiters ist ein zunehmender Trend eine Bildungskarenz an die Elternkarenz anzuknüpfen zu beobachten. So hat sich der Anteil von Frauen die direkt nach der Elternkarenz in Bildungskarenz gehen von 0,7% auf mittlerweile 12,3% im Jahr 2021 gesteigert. In dieser Gruppe wurde als zweitwichtigstes Motiv, neben Qualifizierung und Chancenverbesserung, von 60% der Personen (Kin-der-)Betreuung für den Grund der Inanspruchnahme dieser Leistung angeben, allerdings nannte nur ein Viertel der Befragten einen fehlenden Kindergartenplatz als Grund für diesen Inanspruchnahme.

Die ökonomische Wirkung der Bildungskarenz wird grundsätzlich als moderat beschrieben, was allerdings auch am Personenkreis, der die Bildungskarenz primär in Anspruch nimmt,

liegt, welcher schon mehrheitlich am Arbeitsmarkt etabliert ist und somit im Vergleich zu anderen Gruppen nur noch vergleichsweise wenig Verbesserungspotenzial am Arbeitsmarkt hat. Was sich zur Motivlage der Personen, die die Bildungskarenz nutzen zeigt, ist, dass bei ca. einem Viertel schon vor Antritt der Karentz ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses danach vereinbart wurde. Die Initiative in Bildungskarenz zu gehen, ging überwiegend (87%) von der Arbeitnehmer:innenseite aus.

Im Vorher-Nachher-Vergleich zeigt sich ein geringer Beschäftigungseffekt (also die veränderte Wahrscheinlichkeit, vor und nach einer Maßnahme erwerbstätig zu sein). Im Falle der Bildungskarenz ist dieser Effekt bei Personen, die aus unselbstständiger Aktivbeschäftigung in Bildungskarenz gingen, leicht negativ, bei Frauen, die die Bildungskarenz an eine Elternkarenz anschließen moderat positiv. Bei der Bildungsteilzeit, einer Leistung, die im Vergleich zur Bildungskarenz vergleichsweise wenig in Anspruch genommen wird, zeigt sich kaum ein Effekt. Was sich sowohl bei Bildungskarenz als auch Elternteilzeit zeigt ist eine leichte Verlagerung von unselbstständiger zu selbstständiger Beschäftigung. Bildungskarenz und –teilzeit werden also von einem Teil der Nutzer:innen für den Sprung in die Selbstständigkeit genutzt.

An politischen Handlungsempfehlungen werden insbesondere die Stärkung der Bildungskomponente, durch eine höhere geforderte Wochenstundenanzahl bei Kursen, strengere Nachweispflichten der Teilnehmenden, sowie eine bessere Zielgruppenansprache von Personen mit einem niedrigeren formalen Bildungsniveau empfohlen. Ebenso wird von den Autoren auf bestehende Informationslücken über die Inanspruchnahme der Leistung, insbesondere über das Ausbildungsniveau der diese Leistung in Anspruch Nehmenden, verwiesen.

Papouschek (2017) analysiert die beruflichen bzw. allgemeinen Ausbildungswege von mittels Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) und Bildungsteilzeitgeld geförderten Personen, um die Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in individuelle Laufbahnen einordnen zu können. Erhoben wurden die Motive und praktischen Erfahrungen und die materielle und finanzielle Situation der Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben. Als Methode wurden 22 qualitative Interviews (8 FKS, 7 WGB, 7 BTZG) mit 13 Frauen und 8 Männern im Alter zwischen 23 und 52 Jahren, herangezogen.

Das Weiterbildungsgeld dient dazu, Ausbildungs-, Schul- und Studienabschlüsse nachzuholen und damit höhere Bildungsabschlüsse zu erwerben sowie zur generellen Weiterbildung.

In diesem Sinne erfüllt die Bildungskarenz eine wichtige Aufgabe in der Erwachsenenbildung für Personen, die bereits in Beschäftigung waren. Im Unterschied zum Fachkräftestipendium wird diese Personengruppe maximal ein Jahr finanziell unterstützt, was oft nur die Finanzierung eines Ausbildungsabschnittes bedeutet.

Kurzfristige Verbesserungen der beruflichen Situation (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten) verzeichnet diese Gruppe nur in geringem Ausmaß. Die Erwartungen an die Ausbildung/Weiterbildung haben sich für die Personen erfüllt, da das zentrale Ziel in der Höherqualifizierung im Sinne von höheren Bildungsabschlüssen lag, die mittelfristige Laufbahnverbesserungen oder die Absicherung der gegenwärtigen Beschäftigung bringen sollen.

Die Bildungsteilzeit wird vorwiegend von mittel- bis höherqualifizierten Personen genutzt. Die Form der Höher- und Zusatzqualifizierung ist breiter gestreut als beim Weiterbildungsgeld und reicht von mehrmonatigen Aufstiegsfortbildungen bis zu Studienabschlüssen. Es ist eine Fördermaßnahme für Personen, die während ihrer Ausbildung/Weiterbildung über der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig sind (im Gegensatz zu WBG und FKS). Dies hat den Vorteil, dass die Einbindung in den Arbeitsprozess auch während der Ausbildung/Weiterbildung gegeben ist. Das kann sich aber negativ für die Betroffenen auswirken, wenn die zeitlichen Anforderungen groß sind (sehr hohe Belastung der Teilnehmer:innen). Seitens der Dienstgeber:innen wird Bildungsteilzeit gegenüber Bildungskarenz bevorzugt.

Im Zusammenhang mit der breiteren Streuung der Aus- und Weiterbildungsformen steht, dass deren Wirkungen auf die berufliche Situation der Bezieher:innen von Bildungsteilzeitgeld heterogener sind als bei den anderen Fördermaßnahmen (WBG, FKS). Kurzfristige Verbesserungen der beruflichen Situation (höhere Einkommen und höherwertigere Tätigkeiten) bei den einen und unveränderte Tätigkeitsbereiche und Einkommen bei anderen. Es gilt aber, wie bei Bezug von WBG, dass die Erwartungen an ihre Ausbildung/Weiterbildung erfüllt wurden, da das zentrale Ziel nicht in der kurzfristigen Verbesserung der beruflichen Situation lag.

Allgemeine Informationen zur Studie und Ergebnisse zum Fachkräftestipendium siehe unter Punkt 2.7 Fachkräftestipendium (FKS).

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Bittschi, B., Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Mahringer, H. & Zulehner, C. (2023): Evaluierung der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit. Endbericht. WIFO.

Papouschek, U. (2017): Bezieher- und Bezieherinnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld. Endbericht, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Februar 2017. (siehe auch unter Punkt 2.7 Fachkräftestipendium)

BGBI. I Nr. 67/2013, in Kraft getreten mit 1. Juli 2013

BGBI. I Nr. 71/2020, in Kraft getreten mit 16. März 2020 und außer Kraft getreten mit 31. Dezember 2024

BGBI. I Nr. 7/2025, in Kraft getreten mit 1. April 2025

4.4 Mikrokreditprogramm

4.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Mit diesem Programm sollen die Neugründung, Fortführung, Erweiterung und Übernahme von wirtschaftlich selbständigen kleinen Unternehmen in Österreich gefördert, die Zielgruppen unterstützt und die Finanzierungssituation für kleine selbständige Engagements in Österreich verbessert werden.

Zur Zielgruppe zählen Beschäftigungslose oder von Beschäftigungslosigkeit bedrohte Personen, atypisch beschäftigte Personen, am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen, von Armut betroffene oder bedrohte Personen sowie Menschen mit erschwertem bzw. keinem Zugang zum klassischen Kreditmarkt. Das Programm bildet einen ergänzenden Ansatz der Arbeitsmarktpolitik zur Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung und in der Folge zur Schaffung und Sicherung von zusätzlichen Arbeitsplätzen.

Im Rahmen des Mikrokreditprogramms besteht in Österreich eine Kooperation zwischen dem Europäischen Investitionsfonds (EIF) und der Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, wodurch das Ziel einer Zusammenarbeit auf europäischer Ebene realisiert werden

konnte. Daher ist es möglich, mehr Mikrokredite an Existenzgründer:innen und Kleinunternehmen zu vergeben. Dabei übernimmt der EIF zum Teil die Ausfallsrisiken der Mikrokredite.

Der Mikrokredit ist nach maximal sechs tilgungsfreien Monaten innerhalb von in der Regel höchstens fünf Jahren ab Vergabe in gleichen Monatsraten zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt an das Kreditinstitut. Der Mikrokredit wird begünstigt verzinst. Er hat einen fixen Zinssatz, dieser gilt für die gesamte vereinbarte Laufzeit.

Die maximale Kredithöhe beträgt seit 1. September 2022 € 15.000,- pro Person. Die Vergabe der Mikrokredite ist an das Vorliegen programmspezifischer Voraussetzungen gebunden:

- Einzelunternehmen sind antragsberechtigt, Kapitalgesellschaften werden nicht gefördert;
- Gründungs-, Fortführungs- oder Übernahmeprojekte, die keine potenziellen Erfolgsschancen besitzen, sind von der Förderung ausgeschlossen;
- die Antragsstellenden müssen über ausreichend fachliches und kaufmännisches Wissen verfügen; sie müssen ein tragfähiges Unternehmenskonzept vorweisen und persönlich hinreichend Gewähr für die Einhaltung der eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen sowie für eine erfolgreiche Arbeit des Unternehmens bieten;
- das zu gründende, fortzuführende oder zu übernehmende Unternehmen muss seinen Sitz in Österreich haben;
- Personen, die laufende Pfändungen, Exekutionsverfahren oder Insolvenzverfahren haben, wird kein Mikrokredit genehmigt;
- die Antragsstellenden Personen dürfen keinen oder nur einen erschwerten Zugang zum klassischen Kreditmarkt haben und über keine im Verhältnis zum Kreditbedarf übermäßigen Eigenmittel verfügen.

Die Prüfung der Antragsvoraussetzungen erfolgt in zwei Schritten. Zur Klärung der jeweiligen Kreditchancen werden zunächst in einem ersten Schritt die Eckpunkte sowie die finanzielle Tragfähigkeit eines jeden Geschäftskonzepts geprüft und bewertet. Bei positivem Abschluss dieses ‚Quick-Checks‘ startet die konkrete Antragsberatung. Diese wird mit einem Hearing vor einer Kommission von Expert:innen abgeschlossen. Die Letztentscheidung über die Kreditvergabe trifft die Erste Bank bzw. das Sparkasseninstitut.

Weitere Informationen sind auf der Webseite zum Mikrokreditprogramm unter www.dermikrokredit.at zu finden.

4.4.2 Monitoring

Seit Einführung der Mikrokredite am 1. Mai 2010 in Österreich wurden (mit Stand 31. Dezember 2024) 1.482 Kredite beantragt – siehe Tabelle 28. 234 der Kund:innen sind zwischen 20 und 29 Jahre alt, 527 zwischen 30 und 39, 464 der Kund:innen 40 bis 49 Jahre alt und 257 über 49 Jahre alt. 1063 Kund:innen haben den Kredit zur Gründung eines neuen Unternehmens, 378 um ein Unternehmen fortzuführen oder für eine Erweiterung und 41 der Kund:innen für eine Finanzierung der Übernahme eines bestehenden Unternehmens beantragt.

Der überwiegende Teil der Kredite (1.425) wurde zur Gründung eines Einzelunternehmens, 41 zur Gründung einer Offenen Gesellschaft und 16 zur Gründung einer Kommanditgesellschaft beantragt. 373 der Mikrokredite wurden für die Sparte Handel und Vertrieb, 149 für Tourismus- und Gastronomiebetriebe, 147 für Handwerk und Bau und 81 für die Sparte Technik, EDV und neue Medien beantragt.

Nach Zielgruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Einen Mikrokredit beantragt hatten 812 Beschäftigungslose, 80 von Beschäftigungslosigkeit Bedrohte, 172 formal Selbständige, 27 am Beschäftigungsmarkt benachteiligte Personen, 40 von Armut betroffene oder bedrohte Personen, 330 Menschen mit erschwertem oder keinem Zugang zum Kreditmarkt, neun atypisch Beschäftigte und zwölf Personen mit einem abgeschlossenen Insolvenzverfahren.

Tabelle 28: Mikrokredite – Daten und Fakten

gewährte Kredite	1.482*
durchschnittliche Höhe der Kredite in Euro	12.407
Kreditvolumen in Euro	18.387.649**
davon AWS (bis 2016)	1.583.144
davon Erste Bank/Sparkassen	16.804.505

*Die Zahl per 31. Dezember 2024 setzt sich zusammen aus: gewährte Kredite bis 31. Dezember 2019 + beantragte Kredite von 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2024

**Kreditvolumen in Euro: setzt sich zusammen aus: Kreditvolumen Euro bis 31. Dezember 2019 + beantragtes Kreditvolumen 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2024

Programmfortführung

Nach Erhalt einer neuerlichen Teilnahmezusage des EIF im Rahmen des Programms „Employment and Social Innovation“ (EaSI) erging vonseiten der Erste Bank das Angebot, gemeinsam mit den österreichischen Sparkassen das Mikrokreditprogramm für weitere drei Jahre zu unterstützen und hierbei auch das Kreditausfallsrisiko zu übernehmen. Die Programmperiode im Rahmen des EaSI ist Ende 2020 ausgelaufen; die Erste Bank hat sich um eine Fortführung der Haftungsgarantie im Rahmen eines neuen Programmes bemüht und diese bereits bekommen. In der neuen Periode des Mikrokreditprogrammes wurde ab 1. September 2023 die Kredithöhe auf € 15.000,- angehoben.

Von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft werden in der Programmperiode vom 1. September 2022 bis 31. August 2025 die Aufwendungen für Akquisition, Antragsberatung und Medienarbeit getragen.

4.4.3 Evaluierung

Die „KMU Forschung Austria“ führte 2015 eine Evaluierung des Mikrokreditprogramms durch. Das damalige Sozialministerium nahm darüber hinaus 2014/15 eine interne Evaluierung der Prozessorganisation mit dem Ziel der Optimierung der Programmabläufe vor. Seitens der Erste Bank und der österreichischen Sparkassen als Kooperationspartner werden letztlich im Rahmen von Impact-Messungen laufend Erhebungen mit der Zielsetzung durchgeführt, einen Einblick in die Erwerbssituation der Mikrokreditnehmer:innen und Kenntnisse über deren Unternehmensentwicklung sowie deren Herausforderungen im Unternehmertum zu erhalten.

Seitens des BMASGPK wurde im Jahr 2024 eine Evaluierung durch die zuständige Fachabteilung in Zusammenarbeit mit der Budgetabteilung der Sektion Arbeitsmarkt für den Zeitraum von 2010 bis August 2023 durchgeführt. Das zusammenfassende Ergebnis war, dass das Mikrokreditprogramm (MKP) effektiv die Entwicklung selbstständiger Erwerbsformen aus Arbeitslosigkeit sowie die Verfestigung selbstständiger Berufstätigkeiten unterstützt.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Oberholzner, T. (2015): Evaluierung des Programms „Der Mikrokredit“. KMU Forschung Austria.

4.5 Dienstleistungsscheck (DLS)

4.5.1 Maßnahmenbeschreibung

Mit dem Dienstleistungsscheck (DLS) können befristete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (das Dienstverhältnis kann von einem Tag bis maximal einen Monat dauern) entlohnt werden, bei denen einfache haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten erbracht werden, wie etwa Reinigungsarbeiten, Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, Einkäufe von Lebensmitteln, Bedarfsgütern des täglichen Lebens, einfache Gartenarbeiten. Die Entlohnung wird frei vereinbart, als Untergrenze gilt der Mindestlohtarif für Hausgehilf:innen zuzüglich anteiliger Zuschläge (9,6% Urlaubsabgeltung und 25% Sonderzahlungen) und darf nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zuzüglich Urlaubserstattung sowie anteiliger Sonderzahlungen (2025: € 755,01; 2024: € 710,19) liegen.⁵³

Erhältlich sind die Dienstleistungsschecks über die Dienstleistungsscheck App (DLS-App), via DLS-Online unter Dienstleistungsscheck sowie in der Trafik und bei der Post. Private Haushalte können DLS zum Wert von € 5,- oder € 10,- erwerben und damit die genannten Dienstleistungen bezahlen. Die Dienstnehmenden müssen den DLS spätestens im Folgemonat via DLS-App, via DLS-Online, beim Kompetenzzentrum Dienstleistungsscheck der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) oder bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) (persönlich oder am Postweg) einreichen. Die BVAEB überweist dann die jeweilige Summe auf ein Girokonto oder mittels Postanweisung.

⁵³ Vom Dienstleistungsscheckgesetz ausgenommen sind: Tätigkeiten, die eine längere Ausbildung erfordern (z. B. Alten- oder Krankenpflege, nicht aber -betreuung), sogenannte „Mischverwendungen“ (Arbeit sowohl im Haushalt als auch im Unternehmen) oder „Dreiecksverhältnisse“ (Tätigkeit von z. B. bei Vereinen wie Volkshilfe oder Hilfswerk beschäftigten Personen; damit wurden große Träger von dieser Beschäftigungsmöglichkeit ausgenommen, die nur auf Einzelpersonen abstellt).

Der DLS kostet € 5,10 für einen Scheck im Wert von € 5,- und € 10,20 für einen Scheck im Wert von € 10,-. Dienstleistungsschecks können auch elektronisch (via DLS- App, via DLS- Online – Link: Dienstleistungsscheck, in Trafiken oder bei der Post) erstellt werden. Wird der DLS elektronisch erstellt, so kann der Wert bis zu einer Obergrenze von € 100,- pro DLS individuell gewählt werden. Im Kaufpreis sind der Unfallversicherungsbeitrag und ein Verwaltungskostenanteil (beides zusammen insgesamt: 2%) enthalten (Differenz zwischen „Wert“ und „Kaufpreis“ eines DLS).

Mit der DLS-App und dem Internetportal DLS-Online können Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, die mittels Dienstleistungsscheck entlohnt bzw. beschäftigt werden, alle Aktivitäten rund um den Dienstleistungsscheck abwickeln. Mithilfe der Dienstleistungsscheck-App (DLS-App), können alle Angelegenheiten zum DLS am Smartphone, über jedes Notebook oder Tablet oder jeden PC erledigt werden. Arbeitgeber:innen können mithilfe dieser App bzw. über DLS-Online bestellen, kaufen/bezahlen und an ihre Arbeitnehmer:innen auch elektronisch weiterleiten; diese haben wiederum die Möglichkeit, Dienstleistungsschecks elektronisch einzulösen.

Mittels DLS können österreichische Staatsangehörige, Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten, der EWR-Mitgliedstaaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) und der Schweiz sowie Personen mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang („Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“, Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EU“ oder „Aufenthaltsberechtigung-plus“) beschäftigt werden. Arbeitgeber:innen haben sich von dieser Berechtigung zu überzeugen. Ein entsprechender Vermerk zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang findet sich auf der Scheckkarte, die den Aufenthaltstitel dokumentiert. Auch Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte sowie Kriegsvertriebene aus der Ukraine mit einem Vertriebenenausweis (blaue Karte) können mittels DLS beschäftigt werden. Asylwerbende⁵⁴ hingegen nur dann, wenn sie seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind und lediglich haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten (z.B. Gartenarbeiten, Kinderbetreuung) verrichten sollen. Die Zulassung zum Asylverfahren wird mit der Aufenthaltsberechtigungskarte (weiße Karte) nachgewiesen.

Bei DLS-Entgelten bis zur Geringfügigkeitsgrenze können sich Arbeitnehmer:innen nach § 19a ASVG in der Kranken- und Pensionsversicherung freiwillig versichern. Der Dienstleistungsscheck soll eine legale und attraktive Alternative zur „Schwarzarbeit“ bieten und den

⁵⁴ Diese sind nur hinsichtlich der Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten von der Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen.

Arbeitnehmer:innen Sozialversicherungsschutz (Unfallversicherung sowie eine Möglichkeit der Kranken- und Pensionsversicherung) gewährleisten. Einkünfte aus dem Dienstleistungsscheck sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und können via Dienstleistungsschecks bei derselben Arbeitgeber:in nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze abgewickelt bzw. verdient werden (wegen Urlaubsersatzleistungen und Sonderzahlungsanteil ist eine erhöhte Grenze von € 755,01 pro Monat im Jahr 2025 zu berücksichtigen). Bei Überschreitung dieser Grenze bei einer Arbeitgeber:in ist die Entlohnung mittels Dienstleistungsscheck nicht zulässig. Es entsteht dann ein normales sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis (näherte Auskünfte dazu erteilt die Österreichische Gesundheitskasse – ÖGK). Bei Überschreiten der Einkünfte von € 14.517,- jährlich fallen Einkommens-/Lohnsteuer an. Einkünfte darunter sind Einkommens-/Lohnsteuerfrei.⁵⁵

Die Dienstleistungsscheck-Broschüre steht auf der Homepage des [DLS Kompetenzzentrums bei der BVAEB](#) in deutscher und englischer Fassung zur Verfügung.

Gesetzliche Grundlage ist das Dienstleistungsscheckgesetz ([DLSG – konsolidierte Fassung](#)).

4.5.2 Reformen, Weiterentwicklungen und Anpassungen

2014, 2018 und 2023 – Anpassungen

Mit Novelle BGBl. Nr. 30/2014 wurde im Dienstleistungsscheckgesetz der § 4 angepasst. Im Kaufpreis des Dienstleistungsschecks sind der Unfallversicherungsbeitrag und ein Verwaltungskostenanteil enthalten. Der Unfallversicherungsbeitrag wurde um 0,1 Prozentpunkte abgesenkt. Diese Absenkung des Unfallversicherungsbeitrages ist mit 1. Juli 2014 in Kraft getreten. Mit Novelle BGBl. I Nr. 100/2018 wurde eine weitere Absenkung des Unfallversicherungsbeitrages um 0,1 Prozentpunkte auf 1,2% realisiert. Mit BGBl. I Nr. 93/2022 wurde aufgrund des Teuerungs-Entlastungspakets mit 1.1.2023 der Unfallversicherungsbeitrag von 1,2% auf 1,1% gesenkt.

⁵⁵ Zu einer Besteuerung kommt es in der Praxis dann, wenn die Einkünfte aus Dienstleistungsscheck neben anderen Einkünften wie z.B. einer Pension oder aus einer anderen Tätigkeit bezogen werden.

2017 – Reform

Regelung für Asylwerbende

Mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 89/2017, wurde die Ausländerbeschäftigungsvorordnung geändert. Seit 1. April 2017 können Asylwerbende, die seit mindestens drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, bewilligungsfrei haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten (z.B. Gartenarbeiten, Kinderbetreuung) mit einer Entlohnung über den Dienstleistungsscheck übernehmen. Die Zulassung zum Asylverfahren wird mit der Aufenthaltsberechtigungskarte (weiße Karte) nachgewiesen.

Weiterentwicklung im Jahr 2019

Seit 2019 steht eine Dienstleistungsscheck-App (DLS-App) mit der Bezeichnung „DLS-Dienstleistungsscheck“ zur Verfügung, die die Abwicklung des Dienstleistungsschecks noch weiter vereinfachen soll. Es ist nun möglich, alle Angelegenheiten rund um den Dienstleistungsscheck am Smartphone abzuwickeln. Damit ist die sofortige Bearbeitung im DLS Online über jedes Notebook, Tablet, Smartphone oder jeden PC möglich.

2023 – Reform

Regelung für Ukraine (Vertriebene gemäß § 62 AsylG 2005)

Mit BGBl. II Nr. 43/2023 wurden aus der Ukraine Vertriebene, die über einen Ausweis für Vertriebene (blaue Karte) verfügen, generell vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) ausgenommen und können nunmehr bewilligungsfrei jede beliebige Beschäftigung aufnehmen. Seit April 2023 können sie somit auch über den Dienstleistungsscheck entlohnt werden, wenn sie haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten (z.B. Gartenarbeiten, Kinderbetreuung) erbringen.

Jährliche Anpassungen

Anpassung der Einkommensgrenzen und Beitrag zur freiwilligen Versicherung

Jährlich werden die Werte für die Beschäftigungsgrenzen nach dem Dienstleistungsscheckgesetz bzw. der Beitragswert zur freiwilligen Versicherung bei geringfügiger Beschäftigung gem. § 19a ASVG angepasst:

- Hinsichtlich monatlicher Geringfügigkeitsgrenze 2025 (für Arbeitnehmer:innen): € 551,10 da Urlaubersatzleistungen sowie anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, gilt bei der Verwendung des DLS im Jahr 2025 ein Grenzwert von € 755,01.
- Bei der eineinhalbachen Geringfügigkeitsgrenze 2025 (Arbeitgeber:innen): € 826,65 pro Monat, weil Urlaubersatzleistungen sowie anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, gilt bei der Verwendung von DLS im Jahr 2025 ein Grenzwert von € 1.132,51.
- Der Beitrag zur freiwilligen Versicherung gem. § 19a ASVG (Wert 2025: € 77,81 pro Monat).

Weitere Informationen sind auf der [BVAEB-Homepage/Dienstleistungsscheck](#) zu finden.

4.5.3 Monitoring

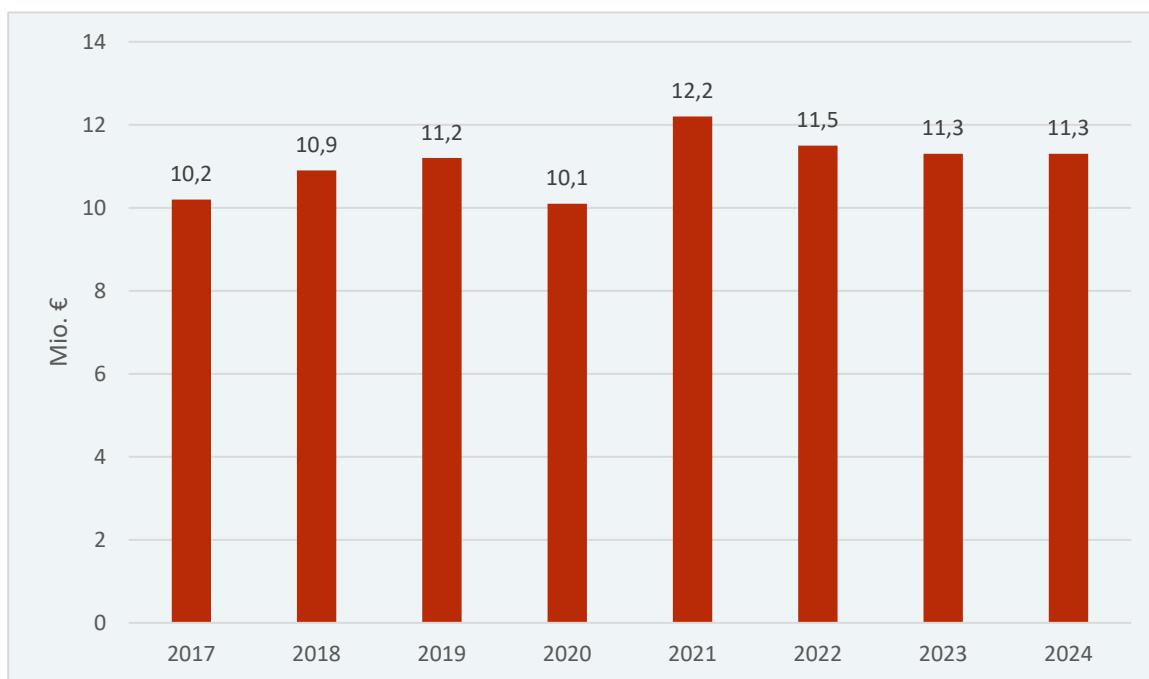
Im Jahr 2024 hatten 7.716 Personen (DLS-Dienstnehmende) einen Dienstleistungsscheck in Anspruch genommen, davon sind 5.594 Frauen (rund 78%) und 1.709 Männer (rund 22%)⁵⁶. Auch bei den Dienstgeber:innen (das sind 10.884 Personen) überwiegten die Frauen; der Frauenanteil lag beinahe bei mehr als zwei Dritteln (mehr als 65%). Das Alterssegment der über 45-Jährigen überwiegte bei den Dienstgeber:innen weiterhin (rund 73% bzw. 7.979 Personen). Auch bei den Dienstnehmenden hatten Ältere (45 Jahre und älter) mit mehr als 53% einen hohen Anteil. Im Durchschnitt waren im Jahr 2024 Dienstnehmer:innen 6,3 Tage mit dem DLS beschäftigt; Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft durchschnittlich 6,9 Tage und damit um durchschnittlich 1,3 Tage länger als österreichische Staatsangehörige mit durchschnittlich 5,6 Tagen.

Seit Einführung des Dienstleistungsschecks hat sich das Jahres-Verkaufsvolumen (d.h. verkaufte DLS pro Jahr wertmäßig) um mehr als das Elfache erhöht und lag im Jahr 2024 bei rund € 11,3 Mio. (siehe Abbildung 33). Im Zeitraum 2017 bis 2019 ist ein steigender Trend von 10,2 Mio. € 2017 auf 11,2 Mio. € 2019 zu beobachten. Nach einem Einbruch 2020 auf

⁵⁶ Bei 13 Personen lagen keine Angaben zum Geschlecht vor, daher ist die Anzahl der Summe nicht deckungsgleich.

10,1 Mio. € erreichte der Wert der verkauften Dienstleistungsschecks 2021 mit 12,2 Mio. € seinen bisherigen Spitzenwert. 2022, 2023 und 2024 lagen die Werte bei 11,5 Mio. €, 11,3 Mio. € bzw. 11,3 Mio. €.

Abbildung 33: Jährlich verkaufte Dienstleistungsschecks im Zeitraum 2017 bis 2024



Quelle: BMASGPK, eigene Darstellung

Hinsichtlich Inanspruchnahme des Dienstleistungsschecks (DLS) bei Asylwerbenden (Verweis auf die Regelung für Asylwerbenden seit 1. April 2017) haben im Jahr 2024 insgesamt 255 Personen Dienstleistungsschecks im Wert von € 156.066,- eingelöst. Zur Inanspruchnahme des DLS bei Vertriebenen aus der Ukraine (Verweis auf die o.a. Regelung für Vertriebene gemäß § 62 AsylG; seit 20.4.2023 in Kraft): 158 Personen aus der Ukraine haben im Jahr 2024 Dienstleistungsschecks im Wert von € 167.203,- eingelöst.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023): Dienstleistungsscheck Legal ist genial – und sicher!

BGBI. Nr. 30/2014, in Kraft getreten mit 1.7.2014

BGBI. II Nr. 89/2017, in Kraft getreten mit 1.4.2017

BGBL. I Nr. 100/2018, in Kraft getreten mit 22.12.2018

BGBI. I Nr. 93/2022, in Kraft getreten mit 1.1.2023

BGBI. II Nr. 43/2023, in Kraft getreten mit 1.4.2023

4.6 fit2work

4.6.1 Maßnahmenbeschreibung

Das Präventionsprogramm fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung. Es ist im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG), seit 1. Jänner 2011 in Kraft, gesetzlich verankert.

Zentrale Ziele von fit2work sind der Erhalt und die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen sowie die Verhinderung von krankheitsbedingtem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Zur Erreichung dieser Ziele ist ein flächendeckendes niederschwelliges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot mit Schwerpunkt auf berufliche Sekundärprävention geschaffen worden.

Mit fit2work soll frühzeitig interveniert werden, um

- eine Verminderung von Invalidität bzw. frühzeitige Verhinderung von Arbeitslosigkeit aus gesundheitlichen Gründen,
- eine Wiedereingliederung nach längeren krankheitsbedingten Krankenständen sowie
- die langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit durch präventive Maßnahmen zu gewährleisten.

Die fit2work Personenberatung richtet sich insbesondere an beschäftigte und arbeitslose Personen, deren gesundheitlicher Zustand auf eine künftige Erwerbsunfähigkeit schließen lässt. Des Weiteren, soll das Case Management auch für Personen genutzt werden, bei denen berufliche Maßnahmen der Rehabilitation oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind oder um einen Wiedereingliederungsplan im

Rahmen der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit zu erstellen. Die fit2work Betriebsberatung richtet sich auch an Arbeitgeber:innen sowie Belegschaftsvertretungen, die einen diesbezüglichen Informationsbedarf äußern.

In der Umsetzungsperiode 2020 – 2024 wurde ein kombiniertes Beratungsmodell angeboten, das die Personenberatung und die Betriebsberatung durch einen Umsetzer mit einem gemeinsamen Konzept realisiert. Zusammenwirken: Die Personenberatung und die Betriebsberatung sollen sich gegenseitig im Beratungsangebot ergänzen, wobei der Schutz personenbezogener Daten Priorität hat. Durch regelmäßige Austausch- und Vernetzungsangebote, Koordinierungstreffen, Teilnahmen an Messen und Informationsveranstaltungen sowie Öffentlichkeitsarbeit soll das Profil von fit2work in der Öffentlichkeit gestärkt und Synergien zwischen Personen- und Betriebsberatung genutzt werden.

Im Jahr 2024 wurde auch bereits die Ausschreibung der neuen Umsetzungsperiode (2025 – 2029) durchgeführt und zu Jahresende 2024 die Vergabe für die Jahre 2025 – 2029 erfolgreich abgeschlossen; in dieser wurde die Teilung in drei Lose festgelegt:

- Los 1 beinhaltet ab 2025 die Personenberatung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Infrastrukturleistungen.
- Los 2 ist eine neu hinzugekommene Leistungseinheit mit der Möglichkeit des Zukaufs von klinisch-psychologischen Leistungseinheiten im Rahmen des Case Managements.
- Los 3 ist ebenfalls ein neues Leistungsmodul von fit2work bezeichnet mit „fit2work – Betriebliches Gesundheitsmanagement: Orientierung für Betriebe („BGM-Orientierung“).

Die Teilnahme für Betriebe und Personen an fit2work ist freiwillig und kostenlos.

Zur Steuerung der Umsetzung und zur Lenkung der Maßnahme wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, der zwei Vertreter:innen des BMASGPK und jeweils eine Vertreter:in von BMF, AMS, AUVA, PVA, Krankenversicherung und Dachverband SV (beratende Funktion) angehören.⁵⁷

Darüber hinaus wurde zur Mitsprache und Interessenswahrnehmung relevanter Partner:innen ein Beirat eingerichtet, dem Vertreter:innen der Sozialpartner, der Arbeitsinspektion

⁵⁷ Im Zeitraum 2022 bis 31. März 2025 als Arbeits- und Wirtschaftsministerium zusammengelegt waren, war auch eine Vertreter:in des Bereichs Wirtschaft in dieser Steuerungsgruppe.

und des Österreichischen Behindertenrates angehören (Informations- und Anhörungsrecht).

Die österreichweite Koordination der Tätigkeiten erfolgt durch die Stabsabteilung des Sozialministeriumservice (SMS) als Büro der Steuerungsgruppe von fit2work; die regionale Koordination erfolgt in den SMS-Landesstellen (Förderabteilungen). Die eigentlichen Beratungsleistungen werden durch beauftragte Umsetzer nach einheitlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung regionaler Erfordernisse in den jeweiligen Bundesländern erbracht. fit2work kooperiert dabei mit vielen Partnerorganisationen.

Die Mittel für das Angebot werden – jeweils auf Basis der Inanspruchnahme des Vorjahres – vom BMASGPK zu Lasten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (2024: 49,5%), von den Sozialversicherungsträgern (2024: 44,7%) und vom Sozialministeriumservice (2024: 5,8%) aufgebracht.

Im Jahr 2024 wurden für fit2work Budgetmittel von rund € 27,8 Mio. ausbezahlt.⁵⁸ Für 2025 ist ein Planbudget („Für das Jahr 2025“) von rund € 27 Mio. vorgesehen.

4.6.2 Reformen, Weiterentwicklungen und Anpassungen

Sozialrechts-Änderungsgesetz (SRÄG) – 2012

Novellierung des AGG durch Artikel 4, BGBl. I Nr. 3/2013, in Kraft seit 10. Jänner 2013

Mit dem SRÄG 2012 wurde – neben der Einführung des Rehabilitationsgeldes, Umschulungsgeldes und Rechts auf medizinische Maßnahmen der Rehabilitation etc. – mit Artikel 4 dieses Bundesgesetzes auch das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) novelliert:

- Das Case Management von fit2work kann nun auch für jene Personen genutzt werden, bei denen berufliche Maßnahmen der Rehabilitation oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind.

⁵⁸ Vorläufige Schätzung durch das Büro der Steuerungsgruppe, da Endabrechnung noch nicht erfolgt ist

- Des Weiteren, wurde mit dieser Novellierung der Hauptverband (nunmehr: Dachverband) der österreichischen Sozialversicherungsträger als Mitglied mit beratender Stimme der Steuerungsgruppe von fit2work vorgesehen.
- Die Bundesanstalt Statistik Österreich (Statistik Austria) wurde darüber hinaus zu Zwecken der statistischen und wissenschaftlichen Untersuchungen gesetzlich damit betraut, für das fit2work-Programm tätig zu werden:
- Zum einen können nun bestimmte Daten durch die fit2work-Träger an die Statistik Austria zum Zweck der Aufbewahrung und Ermöglichung nachfolgender weitergehender wissenschaftlicher und statistischer Untersuchungen übermittelt werden;
- zum anderen ist auch die Übermittlung bestimmter Daten durch andere Behörden, die Sozialversicherungsträger und das Arbeitsmarktservice zum Zweck der Zusammenführung mit diesen Daten und der nachfolgenden wissenschaftlichen oder statistischen Auswertung ermöglicht worden.

Für weitere Details siehe u.a. Ausführungen zu Evaluierung sowie Verweis auf fit2work-Website, wo statistische/wissenschaftliche Auswertungen bzw. Evaluierungsergebnisse unter dem Link fit2work/Artikeln/downloads/Materialien veröffentlicht sind.

2017 – Anpassung

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZG), BGBl. I Nr. 30/2017, in Kraft getreten mit 1. Juli 2017

Im Zuge der Einführung des WIETZG ist die Zielgruppe des Programms fit2work im AGG inhaltlich erweitert worden:

Das Case Management von fit2work kann nun auch für jene Personen genutzt werden, bei denen ein Wiedereingliederungsplan im Rahmen der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit zu erstellen ist. Die Beratung der Arbeitnehmer:in oder der Arbeitgeber:in über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) ist eine der Voraussetzungen für den Abschluss einer Vereinbarung von Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Arbeitnehmer:in Arbeitgeber:in zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Die Beratung kann entfallen, wenn Arbeitnehmer:in, Arbeitgeber:in und Arbeitsmediziner:in oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Für weitere Details wird auf die o.a. fit2work-Website verwiesen, insbesondere auf nachfolgenden Link: [fit2work/Artikel/Wiedereingliederungsteilzeitgesetz-WIETZ](#).

2021 – Anpassung

Novellierung des AGG durch BGBI. I Nr. 219/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022 ([RIS – BGBLA 2021 I 219 – Bundesgesetzblatt authentisch ab 2004 \(bka.gv.at\)\)](#)

Mit dieser Novellierung (Novellierung des § 6 Abs. 8 AGG) wurde eine neue Pilotierungsmöglichkeit zur Bereitstellung von Dienstleistungen zur Lösung gesundheitlicher und damit verbundener sozialer Probleme geschaffen, sofern solche Dienstleistungen nicht ausreichend vorhanden sind. Der Bundesminister für Arbeit hat hierbei im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) vorzugehen.

Jährliche Anpassungen

Neuberechnung der Finanzierungsanteile

Jährlich wird wie im AGG vorgesehen auf Basis der Vorjahresnutzung der Finanzierungsschlüssel von fit2work (neu) festgelegt und auf der fit2work-Homepage kundgemacht. Der Finanzierungsschlüssel für das Jahr 2024 blieb gegenüber 2023, mit 49,5% aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik, 44,7% Sozialversicherungsträger und 5,8% Sozialministeriumservice, unverändert.

Weitere Informationen sind auf der [fit2work-Website](#) verfügbar.

4.6.3 Monitoring

Seit 2013 ist fit2work mit Beratungsstellen in allen Bundesländern vertreten und bietet kostenlos Information, Beratung und Unterstützung zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit. Durch Aufbau einer geeigneten Monitoring-Datenbank können bestimmte statistische Daten in anonymisierter Form per Knopfdruck abgerufen werden, die dann auch in die jeweiligen Jahresberichte einfließen (Verweis auch auf die o.a. fit2work-Website). Seit Beginn des Programms bis Ende 2024 nahmen mehr als 245.517 Personen (Stand: 18.04.2025) und 10.444 Betriebe an fit2work teil.

Kennzahlen für das Jahr 2024: Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 27.631 Personen und 741 Betriebe (Modul 1 der neuen Umsetzungsperiode) die fit2work-Unterstützungsleistung in Anspruch. In der Personenberatung wurden 23.618 Erstberatungen durchgeführt (davon 6.077 Wiedereingliederungsteilzeit-Fälle), 18.767 Basischecks absolviert und 6.533 Case Management oder Intensivberatungen abgeschlossen.

Mit der Umsetzungsperiode (2020 bis 2024) wurde neben der gemeinsamen Umsetzung von Personen- und Betriebsberatung in drei regionalen Losen mit verstärkter Regionalisierung und Digitalisierung (bessere Vernetzung der Angebote) eine österreichweite Hotline eingerichtet: Seit Beginn des Jahres 2020 ist fit2work österreichweit unter der Nummer 0800 – 500 118 erreichbar.

Weitere Informationen, insbesondere die Jahresberichte der Jahre 2011 bis 2023, sind auf der Homepage unter [fit2work/Artikel/downloads/Materialien](#) zu finden.

4.6.4 Evaluierung

Im Zuge Umsetzung von fit2work beginnend mit dem Jahre 2011 wurden begleitende Implementierungsevaluierungen beauftragt. Diese sind auf der fit2work-Homepage unter "Downloads, Materialien, Videos>> Implementierungsevaluierungen über die fit2work Umsetzung" [fit2work/Artikel/downloads/Materialien](#) abrufbar.

Darüber hinaus stehen auch wissenschaftliche Auswertungen der Statistik Austria (Verweis auf o.a. Ausführungen zu „SRÄG 2012“) zur Verfügung: siehe fit2work-Homepage unter "Downloads, Materialien, Videos>>Evaluierung der Personenberatung/Betriebsberatung" [fit2work/Artikel/downloads/Materialien](#).

Die **Evaluierung der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)** ist eine Analyse und Bewertung der gesetzlichen Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit samt Erfahrungswerten. Der Evaluierungsbericht wurde unter der Federführung der jetzigen Sektion VIII des BMAS-GPK (ehemalige: Sektion II des Bundesministeriums für Arbeit (BMAW)) in Kooperation mit der Sektion IX (ehemalige: Sektion III des BMAW) des BMASGPK und dem Dachverband der österreichischen Sozialversicherung verfasst.

Mit insgesamt 7.331 Anträgen in den ersten beiden Jahren, von denen nur 217 Anträge (3 %) mangels Vorliegens der Voraussetzungen abgelehnt werden mussten, überstieg die Annahme von 200 Anträgen pro Jahr bei weitem alle Erwartungen. Die Wiederein-

gliederungsteilzeit kommt insbesondere für Personen mit gefragten Qualifikationen und/oder langjähriger Erfahrung im Betrieb in Frage bzw. wird auch von diesen Personen genutzt. Bei rund der Hälfte jener Personen, die eine Wiedereingliederungsteilzeit für die Rückkehr ins Berufsleben wählen, war die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit eine psychische Diagnose oder eine Krebserkrankung. Es ist evident, dass eine Krebsdiagnose auch psychisch äußerst belastend für die Betroffenen ist. Gerade bei psychischen Erkrankungen scheint die Wiedereingliederungsteilzeit eine sehr gute Möglichkeit zu sein, langsam wieder im Berufsleben anzukommen.

Aus der Evaluierung zeigt sich, dass die gewünschten Ziele – nämlich eine langsame Rückkehr an den Arbeitsplatz, welche die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen nachhaltig und langfristig sichert – durchaus erreicht werden. Betriebe profitieren in Zeiten eines großen Fachkräftemangels ebenso vom Erhalt qualifizierter Mitarbeiter:innen, wie die betroffenen Arbeitnehmer:innen vom Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und ihrer Gesundheit profitieren. Die Rückmeldungen der betroffenen Arbeitsvertragsparteien samt deren Interessenvertretungen, der Krankenversicherungsträger, der Beratungsstellen von fit2work sowie der Expert:innen aus dem Bereich Arbeitsmedizin sind äußerst positiv. Alle Beteiligten bewerten die Wiedereingliederungsteilzeit als ein sehr taugliches Instrument zur langfristigen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, vor allem aufgrund der Notwendigkeit und der Vorteile einer frühzeitigen Intervention. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird als ein sehr gelungenes Steuerungsinstrument gesehen, das neben den Interessen der Arbeitnehmer:innen und den Arbeitgeber:innen insbesondere auch dem Sozialsystem nützt.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Sämtliche Evaluierungsergebnisse sowie Jahresberichte von fit2work finden sich auf der [fit2work-Homepage](#).

BGBI. I Nr. 3/2013, in Kraft getreten mit 10.1.2013

BGBI. I Nr. 30/2017, in Kraft getreten mit 1.7.2017

BGBI. I Nr. 219/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022

BMSGPK (2020): Evaluierung Wiedereingliederungsteilzeit.

4.7 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Angebote des Sozialministeriumservice (SMS)

4.7.1 Angebotsbeschreibung

Berufliche Teilhabe ist ein zentrales Element für eine gesamtgesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und für eine inklusive Gesellschaft.

Menschen mit Behinderungen haben im Sinne des Disability Mainstreaming Zugang zu allen Angeboten der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik sowie zu entsprechender Unterstützung. Aus besonderen Lebenssituationen, dem Lebensalter und -verlauf, besonderen Formen der Beeinträchtigung oder aus dem Zusammentreffen von Behinderungen mit anderen Hintergründen, die eine Teilhabe möglicherweise erschweren, ergibt sich jedoch ein spezifischer Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz oder auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.

Das BMASGPK stellt eine Vielzahl bedarfsgerechter und strategisch ausgerichteter Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen bereit. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Verbesserung der beruflichen Teilhabe. Hierfür steht ein breit gefächertes Förderangebot zur Verfügung, das durch ein vielfältiges Instrumentarium aus Projekt- und Individualförderungen sowie deren Kombination getragen wird. Im Zentrum dieser Maßnahmen stehen die Angebote des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA).

Die Finanzierung der Angebote erfolgt aus allgemeinen Budgetmitteln, Mitteln des Ausgleichstaxfonds sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

1. Projektförderungen

Menschen mit Behinderungen werden bei der Beruflichen Teilhabe mit zahlreichen Projektförderungen unterstützt.

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) bildet die Dachmarke für das sehr differenzierte System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen aber auch zur Unterstützung von Jugendlichen mit Assistenzbedarf. Die NEBA-Angebote sind wichtige Instrumente im Kontext der Ausbildung bis 18, da mit diesen auch jene Jugendliche erreicht werden, die sonst vorzeitig das Bildungs- und Ausbildungssystem verlassen würden. Ergänzend zu den NEBA-Leistungen tragen auch weitere gezielte Projektförderungen des Sozialministeriums wesentlich dazu bei, passgenaue Unterstützungsangebote zu schaffen und

bestehende Lücken im System zu schließen. Diese Angebote haben als Unterstützungsstruktur im beruflichen Alltag eine zentrale Rolle bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie im Kampf gegen Armut und Ausgrenzung.

Die NEBA-Angebote Jugendcoaching, AusbildungsFit und Vormodul, Berufsausbildungssistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching sowie das NEBA-Betriebsservice bilden den Kern der Förderlandschaft des Sozialministeriumservice.

a) Jugendcoaching

Das Jugendcoaching bietet Jugendlichen mit Behinderungen, sonderpädagogischem Förderbedarf oder anderen individuellen Herausforderungen gezielte Unterstützung beim Übergang von der Schule ins Berufsleben. Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche zu verhindern und gemeinsam tragfähige Zukunftsperspektiven zu entwickeln.

In freiwilligen und vertraulichen Beratungsgesprächen werden gemeinsam mit erfahrenen Coaches individuelle Stärken, Interessen und Möglichkeiten erarbeitet. Daraus entsteht ein persönlicher Perspektivenplan, der jungen Menschen hilft, selbstbestimmt über ihre weitere Bildungs- oder Berufslaufbahn zu entscheiden.

Das Angebot richtet sich insbesondere an ausgrenzunggefährdete Jugendliche ab der neunten Schulstufe und steht jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf bis zum 25. Geburtstag offen. Das Jugendcoaching ist keine Ausbildung, sondern eine wertvolle Orientierungshilfe zum Einstieg in das Berufsleben und ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Ausbildungspflicht bis 18.

b) AusbildungsFit und Vormodul

AusbildungsFit schließt an das Jugendcoaching an und soll Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder dessen erfolgreicher Besuch an Defiziten im Bereich von definierten Basiskompetenzen scheitert, ausbildungsfit machen, wobei der Fokus auf den Erwerb der fehlenden individuellen Fähigkeiten für den nächsten Schritt zur Ausbildung gelegt wird. Dieses niederschwellige und flächendeckend standardisierte Angebot für benachteiligte, noch nicht ausbildungsreife Jugendliche zielt konsequent darauf ab, dass Jugendliche durch individuelle Förderung ohne Zeitverlust (Umwege) in eine (Berufs-) Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt mündet (siehe auch unter Punkt c) auf Seite 203). Um Jugendlichen mit Behinderungen bzw. höherem Unterstützungsbedarf einen möglichst niederschwelligen Einstieg zu gewährleisten, wird ein zusätzliches „Vormodul“ angeboten.

c) Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt Jugendliche mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmissen im Rahmen einer Berufsausbildung (verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung). Berufsausbildungsassistent:innen begleiten die Jugendlichen während ihrer gesamten Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichern damit nachhaltig die Ausbildungswwege ab.

d) Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz zielt darauf ab, Menschen mit Behinderungen durch intensive persönliche Vorbereitung, Beratung und Begleitung bessere Chancen auf Teilhabe an einem regulären Arbeitsverhältnis zu ermöglichen bzw. einen drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden. Die Arbeitsassistent:innen bieten Menschen mit Behinderungen Berufsvorbereitung und Unterstützung bei der Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen, erhalten Unterstützung bei Fragen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen, Informationen über Förderleistungen und Hilfestellung bei Problemen im Betrieb. Droht ein Arbeitsplatzverlust, wird ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot angeboten.

e) Jobcoaching

Jobcoaching bietet direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz für Personen mit umfassenderem Assistenzbedarf (z.B. aufgrund einer Lernbehinderung oder mehrfachen Problemstellungen). Dabei werden sowohl die fachlichen und kommunikativen als auch die sozialen Kompetenzen gefördert, damit sie die gestellten Anforderungen dauerhaft eigenständig erfüllen können.

Die Dauer der Betreuung wird individuell vereinbart und kann sich bis zu sechs Monate erstrecken. Auch bei bestehenden Dienstverhältnissen, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist, oder bei sonstigen Schwierigkeiten bzw. Unsicherheiten, stehen die Jobcoaches unterstützend zur Seite.

f) NEBA Betriebsservice

Ziel des NEBA Betriebsservice ist die Bereitstellung eines flächendeckenden, bundesweit standardisierten und auf die Bedürfnisse der Unternehmen fokussierten, individuell maßgeschneiderten Beratungs- und Serviceangebots. Es dient als zentrale Anlaufstelle für alle Betriebe bei allen Anliegen rund um das Thema „Arbeit und Behinderung“, um Betriebe stärker zur Herstellung eines inklusiven Arbeitsumfeldes unter Berücksichtigung der

Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf sowie zur Einstellung dieser Zielgruppe zu motivieren.

Durch ein systematisches proaktives Zugehen auf Unternehmen unter besonderer Rücksichtnahme auf betriebs- und personalwirtschaftliche Rahmenbedingungen und das Anbieten einer an den Bedürfnissen der Unternehmen orientierten, unbürokratischen Unterstützung, möglichst viele Betriebe in möglichst vielen Branchen erreicht, und mit diesen Betrieben langfristige und nachhaltige Beziehungen als Basis für eine fruchtbare Kooperation aufgebaut werden.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt bei der Unterstützung von Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften mit Behinderungen in Ergänzung der Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsmarktservice, um gemeinsam mit Unternehmen inklusive und nachhaltige Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bzw. Jugendliche mit Assistenzbedarf bereitzustellen. Der Fokus ist zudem auch auf die Sicherung bestehender Dienstverhältnisse zu legen.

g) Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Menschen mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ist häufig der Zugang zum Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individueller Unterstützungsangebote erschwert. Auch zum Verbleib im Beruf sind Menschen auf diese Assistenzleistungen angewiesen. Prämisse ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Assistenznehmende erhalten jene persönliche Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist.

2. Qualifizierungsangebote

Im Rahmen von Qualifizierungsprojekten werden Menschen mit Behinderungen gezielte Angebote zur Qualifizierung angeboten, um die Chancen einer Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Angebote sind zum Beispiel Teilqualifikationen, Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen in bestimmten Berufen.

#change

Ziel des Projekts #change ist es, psychosozial benachteiligten jungen Menschen den (Wieder-) Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Im Rahmen des Projekts erhalten Jugendliche und junge Erwachsene österreichweit kostenlose und niederschwellige

klinisch-psychologische Beratung. #change begleitet junge Menschen in Projekten des Sozialministeriumservice und trägt dazu bei, ihre psychische Gesundheit zu stärken und ihre Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit nachhaltig zu fördern.

3. Individualförderungen

Zusätzlich zu den oben genannten Projektförderungen wird Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf eine Vielzahl maßgeschneideter Individualförderungen angeboten. Sie dienen dazu, Benachteiligungen durch Behinderungen zu kompensieren und dadurch die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Wenn es für die Erlangung oder Sicherung des Arbeitsplatzes erforderlich ist, können Menschen mit Behinderungen diese Unterstützungen erhalten. Dazu zählen unter anderem Lohnförderungen, barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen und –ausstattungen, Zuschüsse zu einer barrierefreien Ausbildung sowie Mobilitätsförderungen. Mit einem umfassenden Programm an Lohnförderungen werden Unternehmen dazu angehalten, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen anzubieten und das neu geschaffene Dienstverhältnis nachhaltig abzusichern. Auch die Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit Behinderungen wird gefördert. Dafür gibt es Zuschüsse zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Menschen mit Behinderungen sowie zur Sicherstellung des Lebensunterhalts.

Im Bereich der Individualförderungen ist das Sozialministeriumservice durch die unmittelbare Betreuung der Unternehmen und der betroffenen Menschen mit Behinderungen selbst als Anbieter tätig. Anträge auf Individualförderungen können direkt beim Sozialministeriumservice gestellt werden. Dieser unmittelbare Kontakt mit Unternehmen und Dienstnehmenden gewährleistet den zielgerichteten Einsatz der Fördermittel und die bestmögliche Erreichung der Förderzwecke.

4.7.2 Monitoring⁵⁹

Die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen enthält ein Bündel von Angeboten: Die **Gesamtzahl der Förderfälle lag 2024 bei 139.192**, davon wurden 22.470 im Bereich der Individualförderungen und 116.722 an Projektförderungen verzeichnet (siehe Tabelle 31).

⁵⁹ Datenquelle: BMASGPK, Abteilung IV/A/6. UeW 2023 (v12), Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren. Die Gesamtteilnahmen 2024 inkludieren die Teilnahmen des rein BMASGPK-finanzierten Projekts MOMO, diese werden nicht gesondert angeführt.

Im Jahr 2024 wurden **im Jugendcoaching** rund 70.500 Teilnahmen verzeichnet. Der Mädchenanteil betrug 46%. Dafür wurden € 65,8 Mio. verausgabt.

In **AusbildungsFit und Vormodul** wurden im Jahr 2024 rund 6.900 Teilnahmen (ohne Vormodul Phase 1) erhoben (Mädchenanteil 45%). Dafür wurden im Jahr 2024 € 70,2 Mio. ausgegeben.

2024 gab es bei der **Berufsausbildungsassistenz** 11.000 Förderfälle. Der Frauenanteil betrug 30%. Die Ausgaben für die Berufsausbildungsassistenz betrugen im Jahr 2024 € 33 Mio.

Im Jahr 2024 gab es bei der **Arbeitsassistenz** 18.800 Förderfälle. Der Frauenanteil lag bei der Arbeitsassistenz mit 48% höher als bei den zuvor beschriebenen Angeboten. Die Ausgaben betrugen im Jahr 2024 € 44,7 Mio.

Beim **Jobcoaching** gab es im Jahr 2024 rund 3.000 Förderfälle. Der Frauenanteil lag bei 44%. Für das Jobcoaching wurden im Jahr 2024 € 11,3 Mio. ausgegeben.

Bei der **Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz** – einem Angebot der Beruflichen Assistenz im weiteren Sinn – gab es 699 teilnehmende Personen im Jahr 2024. Der Frauenanteil lag bei 46%. Dafür wurden im Jahr 2024 € 18,9 Mio. verausgabt.

Insgesamt wurden **vom Sozialministeriumservice im Jahr 2024** für Unterstützungsangebote zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen € 349,7 Mio. verausgabt (siehe Tabelle 30).

Tabelle 29: Auszahlungen zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2018 bis 2024 (ATF-Mittel und AB 18 Mittel)

Auszahlungen in Mio. €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamte Angebotslandschaft, darunter:	213.158	232.019	252.873	282.898	292.511	314.324	349.687
Projektförderungen	176.664	193.193	206.034	238.000	249.488	266.303	300.173
NEBA	136.645	149.345	161.375	188.412	197.854	211.054	231.938
Arbeitsassistenz	28.318	30.702	33.138	40.451	41.342	42.153	44.690

Auszahlungen in Mio. €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Berufsausbildungs- assistenz	20.370	23.554	23.945	27.804	30.565	31.401	33.000
Jobcoaching	5.324	5.826	6.494	7.773	9.661	10.330	11.326
Jugendcoaching	40.456	43.630	48.061	53.585	58.781	60.207	65.804
AusbildungsFit¹	41.983	45.374	49.072	58.064	56.477	64.972	70.234
Technische Assistenz pauschaliert	0.195	0.259	0.666	0.733	1.028	0.949	1.397
Sonstige Assistenzen	16.703	19.176	19.102	20.455	20.364	21.275	27.749
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	10.102	12.309	12.461	13.439	12.901	14.244	18.883
Sonstige Assistenzen²	6.601	6.867	6.640	7.016	7.464	7.030	8.865
Beratung und Information	6.547	7.386	7.761	9.666	12.580	14.799	12.816
Qualifizierung und (Rest)Beschäftigung	16.769	17.286	17.795	19.466	18.689	19.175	23.596
Individualförderungen	36.494	37.883	44.699	44.450	42.514	46.902	49.515
Arbeit und Ausbildung	2.125	2.259	1.740	1.835	3.410	4.699	5.037
Förderung Selbständige	945	930	1.158	1.197	275	345	439
Lohnförderung	25.364	26.080	33.751	33.458	30.877	33.018	33.828
Mobilität	8.060	8.614	8.050	7.961	7.952	8.840	10.211

Quelle: BMAGSPK, Abteilung IV/A/6; Daten UeW, jeweils mit Stand 1. Jänner des Folgejahres eingefroren.
 Die Gesamtauszahlungen 2020-2024 inkludieren die rein BMASGPK-finanzierten Projekte MOMO, AFIT und KOAB, diese werden jedoch nicht gesondert angeführt.

1 Ausbildungsfit inkl. Vormodul ab 2019 (vormals Produktionsschule) sowie ohne Phase 1 vom Vormodul

2 z.B. Support Coaching, sonstige Unterstützungsstrukturen, Technische Assistenz nicht pauschaliert.

Tabelle 30: Förderfälle zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den Jahr 2018 bis 2024

Teilnahmen im Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamte Angebotslandschaft, darunter:	113.253	121.100	113.586	122.217	130.990	136.393	139.192
Projektförderungen	92.745	100.203	91.580	101.046	110.213	114.646	116.722
NEBA	87.156	94.491	86.729	95.914	104.781	109.318	110.882
Arbeitsassistenz	15.528	17.235	16.248	17.303	17.782	18.302	18.842
Berufsausbildungsassistenz	9.481	9.860	9.748	10.158	10.817	11.061	11.030
Jobcoaching	1.570	1.695	1.694	1.918	2.267	2.668	2.942
Jugendcoaching	55.599	60.205	53.531	59.988	67.058	70.130	70.493
AusbildungsFit¹	4.771	5.278	4.964	5.996	6.276	6.437	6.868
Technische Assistenz pauschaliert	207	218	544	553	581	720	707
Sonstige Assistenzen	3.470	3.614	3.005	3.135	3.352	3.243	3.526
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz²	526	566	582	611	633	652	699
Sonstige Assistenzen³	2.944	3.048	2.423	2.524	2.719	2.591	2.827
Beratung und Information⁴	-	-	-	-	-	-	-
Qualifizierung und (Rest)Beschäftigung	2.119	2.098	1.846	1.997	2.080	2.085	2.256
Individualförderungen	20.508	20.833	21.830	21.114	20.704	21.664	22.470
Lohnförderung	8.227	8.723	10.267	9.609	9.059	9.521	9.729
Arbeit u. Ausbildung/Förderung	12.281	12.110	11.563	11.505	11.645	12.143	12.741
Selbständige/Mobilität							

Quelle: BMASGPK, Abteilung IV/A/6; Daten 2018 bis 2020: UeW 2020 (v7), pb Daten mit Stand 1. Jänner 2021 eingefroren; Daten 2021: UeW 2021 (v9), pb Daten mit Stand 1. Jänner 2022 eingefroren; Daten 2022: UeW 2022 (v10), Daten mit Stand 1. Jänner 2023 eingefroren. Daten 2023: UeW 2023 (v12), Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren. Daten 2024: UeW 2024 (v15), Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren. Die Gesamtteilnahmen 2020 inkludieren die Teilnahmen des rein BMASGPK-finanzierten Projekts AFIT (UG20), diese werden jedoch nicht gesondert angeführt. Die Gesamtteilnahmen 2020 – 2024 inkludieren die Teilnahmen des rein BMASGPK-finanzierten Projekts MOMO, diese werden nicht gesondert angeführt.

¹ Ausbildungsfit inkl. Vormodul ab 2019 (vormals Produktionsschule)

2 Aus technischen Gründen können bei "Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz" nur die Anzahl der Personen und keine Teilnahmen angegeben werden.

3 z.B. Support Coaching, sonstige Unterstützungsstrukturen, technische Assistenz nicht pauschaliert.

4 Keine Teilnahmen.

Tabelle 31: Teilnahmen und Frauenanteil 2024 bei den Angeboten für Menschen mit Behinderung

Teilnahmen im Jahr 2024	Teilnahmen insgesamt ¹	davon weiblich in %
Gesamte Angebotslandschaft, darunter:		
Projektförderungen	116.722	44,6%
NEBA	110.882	44,6%
Arbeitsassistenz	18.842	47,8%
Berufsausbildungsassistenz	11.030	29,8%
Jobcoaching	2.942	43,5%
Jugendcoaching	70.493	45,9%
AusbildungsFit inkl. Vormodul1	6.868	46,3%
Technische Assistenz pauschaliert	707	49,8%
Sonstige Assistenzen²	3.526	45,4%
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	699	45,6%
Sonstige Assistenzen³	2.827	45,3%
Beratung und Information⁴	-	
Qualifizierung	2.256	42,9%
Individualförderungen	22.470	41,2%
Lohnförderung	9.729	40,7%
Arbeit u. Ausbildung/Förderung	12.741	41,5%
Selbständige/Mobilität		

Quelle: BMASGPK, Abteilung IV/A/6; Daten 2024: UeW 2024 (v15), Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren. Die Gesamtteilnahmen 2024 inkludieren die Teilnahmen des rein BMASGPK-finanzierten Projekts MOMO, diese werden jedoch nicht gesondert angeführt.

1 Ausbildungsfit inkl. Vormodul ab 2019 (vormals Produktionsschule)

2 Aus technischen Gründen können bei der „Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz“ nur Personen und keine Teilnahmen angegeben werden.

3 Support Coaching, sonstige Unterstützungsstrukturen, technische Assistenz nicht pauschaliert.

4 Angebote ohne Teilnahmen.

Literatur

Verzeichnisse der Literatur, der Evaluierungen und Studien vor 2013 sind unter folgendem Link [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#) zu finden.

Egger-Subotitsch, A., Poschalko, A., Kerler, M., Bartok, L. & Liebeswar, C. (2014): Optimale Betreuung und Vorgangsweisen bei psychisch belasteten Kunden und Kundinnen. Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Burgenland. abif, Mai 2014.

Pessl, G., Steiner, M. & Wagner, E. (2015) Evaluierung AusbildungsFit („Produktionsschule“) – Endbericht. Projektbericht, Instituts für Höhere Studien (IHS), Oktober 2015. (Beschreibung der Ergebnisse siehe unter Punkt 2.12.4)

Sorger, C., Meyer, L., Nikolatti, R. & Willsberger, B. (2023): Evaluierung von AusbildungsFit (AFit) und Vormodul. Endbericht. BMSGPK, Wien 2023. (Beschreibung der Ergebnisse siehe unter Punkt 2.12.4)

4.8 Integrative Betriebe

4.8.1 Maßnahmenbeschreibung

Die Integrativen Betriebe sind seit rund 40 Jahren ein bewährtes und unverzichtbares Instrument, um Menschen mit Behinderungen die berufliche Teilhabe und damit verbunden die Inklusion in die Gesellschaft zu ermöglichen. In dieser Zeit entwickelten sich die Integrativen Betriebe zu modernen und leistungsfähigen Unternehmen mit sozialer Verantwortung. Die Integrativen Betriebe konnten sich als verlässliche Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen und kompetente Partner der Wirtschaft etablieren.

Neben Arbeitsplätzen stellen die Integrativen Betriebe auch Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit. Im Herbst 2015 erfolgte mit dem Start der "IBL – Integrative Betriebe Lehrausbildung" eine neue Schwerpunktsetzung. Menschen mit Behinderungen soll nicht nur eine niederschwellige Qualifizierung, sondern auch ein Zugang zu einer beruflichen Ausbildung mit einem formalen Abschluss angeboten werden. Mit der in den Integrativen Betrieben vorhandenen Infrastruktur (Ausstattung, Fachpersonal etc.) ist eine hochwertige Qualifizierung gewährleistet. Ziel der Ausbildung ist es, die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmenden durch die Ablegung der Lehrabschlussprüfung zu erhöhen, sodass eine nachhaltige Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Die Lehrausbildung erfolgt in Form der regulären und verlängerten Lehre. Es gibt es auch die Möglichkeit eines Wechsels zu einer Teilqualifikation, wenn absehbar ist, dass eine reguläre oder verlängerte Lehre nicht abgeschlossen werden kann.

4.8.2 Monitoring

Per 1. Jänner 2025 wurden von den Integrativen Betrieben im Modul Beschäftigung insgesamt 2.378,86 Arbeitsplätze (in Vollzeitäquivalenten) bereitgestellt, davon 1.846 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen.

Mit 1. Jänner 2025 betrug der Stand der Teilnehmer:innen der „IBL-Integrative Betriebe Lehrausbildung“ insgesamt 200, davon befanden sich 185 in der Ausbildung (davon 56 reguläre Lehre, 125 verlängerte Lehre und 4 Teilqualifikation) und 15 in der Behaltefrist.

Für die Integrativen Betriebe wurden im Rahmen des Ausgleichstaxfonds im Jahr 2024 rund € 63,7 Mio. verausgabt.

Literatur

Kradischnig, G., Nausner P., Quinz N. & Wolfmayr, F. (2020): Studie „Integrative Betriebe 2020+“. BMSGPK, Wien 2020.

4.9 Lohnnebenkostensenkungsprogramme

4.9.1 Maßnahmenbeschreibung

Im Folgenden werden Maßnahmen dargestellt, die Lohnnebenkosten für bestimmte Gruppen (z.B. Personen mit niedrigem Einkommen) senken und dadurch Beschäftigungseffekte generieren sollen.

1. Senkung des IEF-Beitrags

Durch **BGBI. I Nr. 30/2014, ist mit 1. Mai 2014** in Kraft getreten, wurde im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz festgelegt, dass der von den Arbeitgeber:innen zu leistende Zuschlag zur Finanzierung der Aufwendungen des Insolvenz-Entgelt-Fonds um 0,1 Prozentpunkte abgesenkt wird. Ab 1. Jänner 2015 gilt daher eine Absenkung der Zuschlagshöhe von 0,55% auf 0,45%.

Mit **1. Jänner 2016 wurde mit der IESG-Zuschlagsverordnung, BGBI. II Nr. 375/2015** der Beitrag zum Insolvenz-Entgelt-Fonds um 0,1 Prozentpunkte gesenkt. Es wurde daher gesetzlich eine Absenkung der Zuschlagshöhe von 0,45% auf 0,35% verankert.

Mit der **IESG-Zuschlagsverordnung (BGBI II Nr. 356/2019, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten)** wurde der Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem. dem IESG ab dem 1. Jänner 2020 mit 0,20% festgesetzt.

Mit der IESG-Zuschlagsverordnung (BGB. II Nr. 580/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten) wurde der Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem. dem IESG ab 1. Jänner 2022 mit 0,10% festgesetzt. Die Verordnung BGBI. II Nr. 356/2019 ist mit 31. Dezember 2021 außer Kraft getreten.

2. Senkung des Unfallversicherungsbeitrages in der AUVA um 0,1 Prozentpunkte

Durch **BGBI. I Nr. 30/2014, ist mit 1. Juli 2014** in Kraft getreten, wurde der Unfallversicherungsbeitrag um 0,1 Prozentpunkte gesenkt.

Mit **BGBI. I Nr. 100/2018, Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG), in Kraft getreten mit 1. Jänner 2019**, wurde der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung von 1,30 % auf 1,20 % gesenkt.

3. Lohnnebenkostensenkung für Unternehmen im Zusammenhang mit dem Überbrückungsgeld für Bauarbeiter:innen

Seit 1. Jänner 2015 gilt, dass Unternehmen, die Bauarbeiter – die zwar alle Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Überbrückungsgeldes erfüllen aber nicht in Anspruch nehmen – beschäftigen, einen Bonus in der Höhe von rund € 400,- brutto monatlich als Lohnnebenkostensenkung erhalten.

4. Schrittweise Senkung der Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeitrag zum FLAG)

Mit 1. Jänner 2017 wurde eine schrittweise Verringerung der Lohnnebenkosten beschlossen. Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) wurde gesenkt, und zwar 2017 von 4,5 % auf 4,1 % und mit 1. Jänner 2018 erfolgte eine weitere Senkung um weitere 0,2 Prozentpunkte auf 3,9%.

5. Einführung eines Bonus im Rahmen des Bonus-Malus-Systems in Form einer Lohnnebenkostensenkung (ab Jänner 2018)

Im Zuge des Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfels im Oktober 2015 wurde die Einführung eines Bonus-Malus-Systems vereinbart, welches zusätzliche finanzielle Anreize für Unternehmen schaffen soll, ältere Arbeitnehmer:innen zu beschäftigten. Wenn zumindest ein Zielwert für die Beschäftigung Älterer bis Mitte 2017 nicht erreicht wird⁶⁰, greift ab 1. Jänner 2018 folgendes Modell: Liegt ein Unternehmen mit mindestens 25 Dienstnehmenden über der branchenspezifischen Beschäftigungsquote für Ältere, erhält es ab Anfang 2018 einen Bonus in Form einer zusätzlichen Senkung der Lohnnebenkosten (-um 0,1 Prozentpunkte niedrigere FLAF-Beiträge). Unternehmen, die unter der Branchenquote bleiben, müssen bei Beendigung von Dienstverhältnissen die doppelte Auflösungsabgabe zahlen (2017: € 248,- statt € 124,-).

⁶⁰ Gemäß dem Bericht „Beschäftigungs-, Rehabilitations- und Pensionsmonitoring auf Basis der Daten Jänner bis Dezember 2016“ des Sozialministeriums ist die Beschäftigungsquote der Gruppe 50+ auch im Jahr 2016 weiterhin angestiegen. Bleibt diese deutliche Zunahme aufrecht, können die Zielwerte aller Altersgruppen des Regierungsprogramms erreicht werden.

6. Zuschuss zu den Lohnnebenkosten für innovative Gründer:innen, die Arbeitsplätze schaffen

Mit Ministerratsvortrag vom 5. Juli 2016 wurde die Förderung von Lohnnebenkosten für besonders innovative (Geschäftsmodell und Technologie) und wachstumsstarke Start-Ups beschlossen. Gefördert werden Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) für die ersten drei Mitarbeiter:innen für bis zu drei Jahre nach Antragstellung.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass das Start-up ihren Sitz oder die Betriebsstätte in Österreich hat, sie dürfen maximal fünf Jahre alt sein und müssen der Gruppe der Kleinst- oder Kleinunternehmen angehören.

Förderungsfähige Arbeitsplätze werden von in- oder ausländischen Arbeitnehmer:innen besetzt, die im Normal- oder Teilzeitverhältnis beschäftigt sind (d.h. nur Normal-/Teilzeitbeschäftigte gelten als erste Angestellte). Die Arbeitsplätze können über die Dauer der Förderung von einem oder mehreren Arbeitnehmer:innen besetzt werden.

Die Einreichfrist ist von 1. Jänner 2017 bis 31. Dezember 2019. Im ersten Jahr der Begünstigung beträgt der Ersatz der Dienstgeberbeiträge 100%, im zweiten Jahr 67% und im dritten Jahr dann nur mehr 33%.

Die Auszahlung des Zuschusses der nachweislich bezahlten Dienstgeberbeiträge erfolgt von der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) einmal jährlich und wird nach Vorlage und Prüfung des Verwendungsnachweises im Nachhinein ausbezahlt.

7. Beschäftigungsbonus (Einreichfrist endete mit 31. Jänner 2018)

Der Beschäftigungsbonus ist eine Maßnahme zur Senkung der Lohnnebenkosten und wird in Form eines Zuschusses für die Schaffung zusätzlicher vollversicherungspflichtiger Arbeitsplätze – unabhängig von Branche und Größenklasse – eingeführt.

Es werden nur zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse gefördert, wenn eine beim AMS als arbeitslos gemeldete Person, oder eine Person aus einer österreichischen Bildungseinrichtung (wie z.B. Schulen oder Hochschulen) oder eine in Österreich bereits beschäftigt gewesene Person eingestellt wird oder ein Beschäftigungsverhältnis auf Basis einer Rot-Weiß-Rot-Karte besteht. Das Vorliegen eines dieser Kriterien muss vom antragstellenden Unternehmen zum Zeitpunkt der Anmeldung der Arbeitnehmer:in bei der Sozialversicherung

nachgewiesen werden können und bei Anrechnung der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) und der Österreichischen Hotel- und Tourismusbank (ÖHT) vorgelegt werden.

Wenn für eine:n Beschäftigte:n, für den die Lohnnebenkostenförderung gem. Start-up-Förderung bezogen wird, kann gleichzeitig kein Beschäftigungsbonus gewährt werden.

Förderungsfähig sind Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse die der Kommunalsteuerpflicht unterliegen, sowie jene Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 8 KommStG von der Kommunalsteuer befreit sind (bspw. auf dem Gebiet der Gesundheitspflege und Altenfürsorge). Betriebe, die lt. Statistik Austria dem Sektor Staat zugerechnet werden, fallen allerdings nicht unter die Begünstigung.

Gegenstand der Förderung ist der teilweise Ersatz von Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) für zusätzliche Beschäftigte für die Dauer von drei Jahren. Die Antragstellung ist ab 1. Juli 2017 möglich und hat grundsätzlich vor Schaffung des ersten zu fördernden zusätzlichen Vollzeitäquivalents zu erfolgen. Die daraus resultierenden und nachweislich bezahlten Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) werden mit 50% bevorsusst. Die Förderung wird jährlich im Nachhinein ausbezahlt. Die Einreichfrist endete am 31. Jänner 2018.

8. Erhöhung der Werte für den Entfall bzw. der reduzierten Arbeitslosenversicherungsbeiträge bei niedrigen Einkommen

Um Personen mit niedrigen Einkommen wirksamer zu entlasten, wurden mit 1. Juli 2018 (BGBl. I Nr. 14/2018), die Werte für den reduzierten Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei niedrigem Einkommen erhöht. Dem entsprechend entfällt der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer:innen mit einem Monatseinkommen bis € 1.648,-. Über € 1.648,- bis € 1.798,- beträgt der von der/dem Arbeitnehmer:innen zu tragende Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag 1%, über € 1.798,- bis € 1.948,- 2%.

Eine analoge Regelung wurde ebenfalls mit 1. Juli 2018 (BGBl. I Nr. 87/2018) für selbständige Beschäftigte, die freiwillig in der AlV versichert sind, gesetzlich verankert. Das heißt, dass Selbständige, die der niedrigsten Beitragsgrundlagenstufe (€ 1.496,25) angehören, monatlich nur noch € 44,90 für die freiwillige Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Das entspricht dem Arbeitgeberanteil von 3%. Auch Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat, können nunmehr von der Beitragssenkung profitieren.

9. Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages um 0,1% und im Gegenzug

Erhöhung der Dienstgeberabgabe um 3%

Mit 1. Jänner 2024 wurde der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Dienstnehmer:innen von 6 % auf 5,9 % und für Lehrlinge von 2,4 % auf 2,3 % gesenkt (BGBl. I Nr. 152/2023, Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz).

Im Gegenzug dazu wurde jedoch die pauschalierte Dienstgeberabgabe um 3 Prozentpunkte von 16,4% 2023 per 1. Jänner 2024 auf 19,4% erhöht (BGBl. I Nr. 152/2023, Dienstgeber:in-abgabegesetz). Diese Abgabe müssen Arbeitgeber:innen mit geringfügig Beschäftigten abführen, sofern die Lohnsumme aller geringfügig Angestellten das Eineinhalbache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, was 2023 dem Betrag von € 751,37 entsprach.

Ab 2024 wurden die Grenzwerte für den reduzierten Dienstnehmeranteil an der Arbeitslosenversicherung ebenfalls angehoben. Bis € 1.951,-brutto monatlich ist ab 1. Jänner 2024 kein Betrag zu entrichten, von € 1.951,- bis € 2.128,- liegt der Anteil nun bei 1% und von € 2.128,- bis € 2.306,- bei 2%. Erst ab bei einem Monatsgehalt von über € 2.306,- brutto liegt er für Dienstnehmer:innen bei 2,95 %.

Literatur

BGBl. I Nr. 30/2014, in Kraft getreten mit 1.5.2014 bzw. mit 1.7.2014

BGBl. II Nr. 375/2015, in Kraft getreten mit 1.1.2016

BGBl. I Nr. 14/2018, in Kraft getreten mit 1.7.2018

BGBl. I Nr. 87/2018, in Kraft getreten mit 1.7.2018

BGBl. I Nr. 100/2018, in Kraft getreten mit 1.1.2019

BGBl. II Nr. 356/2019, in Kraft getreten mit 1.1.2020

BGBl. I Nr. 152/2023, in Kraft getreten mit 1.1.2024

5 Sondermaßnahmen und Programme

Eine Übersicht über die ehemaligen Sondermaßnahmen und Programme:

- Programm Sprungbrett für Langzeitbeschäftigte (ehemaliges Kapitel 5.2)
- Dieses ist mit Ende 2022 ausgelaufen
- Corona-Joboffensive (ausgelaufen) und Bildungsbonus (ehemaliges Kapitel 5.3)
- Starthilfe für Saisonbetriebe „Saison-Starthilfe“ (ehemaliges Kapitel 5.4)
- Diese konnte nur bis 31. Jänner 2022 beantragt werden
- Beschäftigungsaktion 20.000 (ehemaliges Kapitel 5.5)
- Diese wurde mit 31. Dezember 2017 sistiert

finden Sie im Anhang an dieses Kapitel.

5.1 Beschäftigungsförderung des AMS für ältere Menschen – Beschäftigungsinitiative 50+

5.1.1 Maßnahmenbeschreibung

Zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist es, Ältere länger gesund im Erwerbsleben zu halten. Gerade für ältere Arbeitslose ist es nach wie vor besonders schwer, wieder eine neue Chance zu bekommen, sie bleiben oft lange arbeitslos. Damit ein – politisch gewünschter – späterer Pensionsantritt auch in längere Beschäftigung und nicht in Arbeitslosigkeit mündet, werden für Ältere seit einigen Jahren verstärkt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form der Beschäftigungsinitiative 50+ mit Beschäftigungsförderungen und arbeitsplatznahen Qualifizierungen gesetzt. Beispielsweise werden mit der Eingliederungsbeihilfe und der Kombilohnbeihilfe für Unternehmen Anreize gesetzt, ältere Arbeitskräfte einzustellen; betriebsnahe Qualifizierungsmodelle (Implementationstiftung, Arbeitsplatznahe Qualifizierung AQUA) helfen, konkrete offene Stellen mit geeigneten Arbeitsuchenden, die noch nicht die erforderliche Qualifikation aufweisen, zu besetzen.

Mit **BGBI. I Nr. 30/2018** wurde im AMPFG (**§ 13 Abs. 2**) die finanzielle Bedeckung (Obergrenze) für Beihilfen und Maßnahmen für Personen 50+, die länger als 90 Tage beim AMS vorgemerkt sind, mit **bis zu € 165 Mio.** festgesetzt. Dies gilt jeweils auch für Personen, die zwar kürzer als 90 Tage vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (Wiedereinstieger:innen, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind. Für Personen, deren Arbeitslosigkeit 365 Tage im Geschäftsfall überschreitet, wurde eine jährliche Obergrenze bis zu 105 Mio. festgeschrieben.

Mit **BGBI. I Nr. 94/2019** wurden im AMPFG zusätzliche Mittel mit einer Obergrenze in Höhe von € 50 Mio. (für die Jahre 2019 und 2020) für Langzeitarbeitslose über 50 Jahre (ehemalige Zielgruppe der Aktion 20.000) festgesetzt.

Von der gesetzlich verankerten Summe für die Beschäftigungsinitiative 50+ in **§ 13 Abs. 2 AMPFG** sollen – im Bundesdurchschnitt – jeweils bis zu 60% für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohnbeihilfe, seit 2018 auch Arbeitsplatznahe Qualifizierungen (Modell AQUA, Implacementstiftungen) sowie bis zu 40% für andere Arten der Beschäftigungsförderung wie Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte bzw. seit 2018 für alle Förderinstrumente einschließlich jenen der Qualifizierung und Unterstützung verwendet werden.

Das Arbeitsmarktservice leistet beispielsweise mit der Eingliederungsbeihilfe Unternehmen einen Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten bei der Einstellung einer arbeitslos vorgemerkt Person. Innerhalb der Bundesrichtlinie (Förderhöhe bis zu 2/3 der Lohn- und Lohnnebenkosten, bei Probephasen auch drei Monate 100%, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, max. drei Jahre) sind die Landesorganisationen ermächtigt, Dauer und Höhe zielgruppenspezifisch genauer zu definieren.

Zur Umsetzung der weiter oben genannten Beschäftigungsinitiative 50+ nach § 13 Abs. 2 AMPFG, aber auch zur Erreichung arbeitsmarktpolitischer Ziele (z.B. Arbeitsaufnahme von älteren Personen) bieten alle Landesorganisationen besondere Bedingungen bei der Eingliederungsbeihilfe für Personen 50+ an.

5.1.2 Monitoring

Für die Förderung älterer Arbeitsuchender werden unterschiedliche Förderinstrumente genutzt, vor allem die Eingliederungsbeihilfe, die Kombilohnbeihilfe, Implacementstiftungen

oder Sozialökonomische Betriebe/Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Beratungs- und Betreuungsprojekte.

2024 wurden vom AMS insgesamt 129.750 Personen über 50 Jahren bzw. etwas weniger als 94.000 Personen über 55 Jahren gefördert. Eine Qualifizierung erhielten dabei 57.000 Personen über 50 bzw. 35.400 Arbeitsuchende über 55. Als Transitarbeitskräfte in sozialen Unternehmen (SÖB, GBP) wurden – ohne Vorbereitungsmaßnahmen⁶¹ – über 10.000 Personen über 50 bzw. knapp 7.900 Personen über 55 gefördert. Eine Eingliederungsbeihilfe wurde für die Arbeitsaufnahme von 20.060 Personen über 50 bzw. 17.415 über 55 Jahre gewährt⁶².

Die Kosten für die Förderung von Personen über 50 Jahre betrug im Jahr 2024 etwas unter € 310,5 Mio.⁶³

Die Beschäftigungsquote der Älteren (55 bis 64-Jährigen) nach EUROSTAT⁶⁴ betrug in Österreich im Jahr 2024 58,8% (+1,5 Prozentpunkte gegenüber 2023), das sind 6,4 Prozentpunkte unter dem EU27-Schnitt, wobei Österreich traditionell darunter liegt. Die Differenz in den Beschäftigungsquoten zwischen Frauen und Männern ist in Österreich im Vergleich zum EU-Schnitt deutlich stärker ausgeprägt: So lag diese im EU-Schnitt bei Frauen 2024 bei 59,4% und die der Männer bei 71,4%, was einer Differenz von 12 Prozentpunkten entspricht. In Österreich betrug die Beschäftigungsquote der älteren Frauen nur 51,6% (+2,2 Prozentpunkte gegenüber 2023) und die der älteren Männer 66,2% (+0,8 Prozentpunkte gegenüber 2023), was einer Differenz von 14,6 Prozentpunkten entspricht.

5.1.3 Evaluierung

Kernbeiß und Schwingsmehl (2023) analysieren in ihrer Evaluierung der „Joboffensive 50plus“ geförderte Dienstverhältnisse und zusätzliche Unterstützungsangebote, im Zeitraum von September 2019 bis Ende 2021 von Teilnehmenden in Hinblick auf ihren Verbleib und im Vergleich zu einer Kontrollgruppe. Im Kontext der Kontrastanalyse wird zudem

⁶¹ Da es innerhalb der SÖB/GBP zwei verschiedene Förderansätze – Qualifizierung und Beschäftigung – gibt, wurde dies ab 2024 auch in der AMS-EDV getrennt codiert. Die Daten sind damit nicht vergleichbar mit den Vorjahren. Um mit den AMIS-Tabellen kongruent zu sein, wurde hier die Kennzahl ohne Vorbereitungsmaßnahmen/Qualifizierung gewählt.

⁶² Quelle AMS DWH fdg_personen_rol_dc Stand 12. März 2025. Achtung: Eindeutiger Personenzähler, d.h. Personen, die mehrere Förderungen erhielten, werden in der Gesamtzahl nur 1x gezählt.

⁶³ Quelle AMS DWH fdg_personen_kosten_rol_dc Stand 12. März 2025

⁶⁴ Quelle: Eurostat-Abfrage vom 19. Mai 2025

aufbauend auf der beobachtbaren Einkommensentwicklung eine einfache Kosten-Nutzen-Rechnung vorgenommen. Die Analyse der Einkommensentwicklung wird außerdem ergänzend für die Verbleibsanalyse zum Zweck eines Vorher-Nachher-Vergleiches herangezogen.

Zentrale Ergebnisse der Evaluierung im Überblick: Die Beschäftigungsintegration gelingt in jeglicher Hinsicht. Bei einer kurzfristigen Betrachtung sind es mehr als drei Viertel, bei einer 1-jährigen rund 87 % und bei einer 2-Jahres-Perspektive mehr als 90 %, die nach der Förderung eine Beschäftigung aufnehmen (oder fortsetzen) können. Mehr als die Hälfte bzw. rund 40 % jener geförderten Personen mit Beschäftigung sind den ganzen Beobachtungszeitraum (1- bzw. 2-Jahres-Perspektive) durchgängig beschäftigt. Das höchste Ausmaß an Beschäftigungsintegration erreichen jene, die in einem Betrieb im kommunalen Bereich die Förderung in Anspruch genommen haben. In diesen Betrieben ist auch das Ausmaß der Weiterbeschäftigung am höchsten, wozu es insgesamt bei zwei von drei geförderten Personen kommt. Im Vergleich zur Kontrollgruppe mit denselben Ausgangsbedingungen, jedoch ohne Teilnahme an einer Förderung, haben die geförderten Teilnehmenden einen mehr als 60 Prozentpunkte höheren Anteil bei der Beschäftigungsaufnahme und einen um 40 bzw. 33 Prozentpunkte besseren Wert bei der durchgängigen Beschäftigung (1 bzw. 2 Jahre nachher). Beim Einkommensvergleich schneiden Geförderte sowohl beim Vorher-Nachher-Vergleich (Jahreseinkommenszuwachs von € 5.000,-) als auch beim Vergleich mit der (beschäftigt) Kontrollgruppe (über € 20.000,- mehr im Jahr nachher) besser ab. Die einfache Kosten-Nutzen-Rechnung führt zu einem Nutzen (mehr Einkommen, mehr Abgaben, weniger Arbeitslosengeld) von rund € 13,7 Mio. bei einem Aufwand von € 18,6 Mio.; damit sind im ersten Jahr nach der Förderteilnahme bereits 74% der Kosten abgedeckt.

Weber et.al (2017) setzten als Forschungsdesign für die Studie in mehreren Erhebungsschritten sowohl qualitative als auch quantitative Methoden ein. Es wurden sekundärstatistische Auswertungen von AMS- und Sozialversicherungsdaten vorgenommen, eine Fokusgruppe mit sieben AMS-Berater:innen eingesetzt, qualitative Interviews mit zehn Unternehmensvertreterinnen bzw. -vertretern und Telefonbefragungen von 53 Personen 45+ (30 arbeitslos, 23 bereits wieder in Beschäftigung) vorgenommen. Ziel der Studie war es, Informationen darüber zu gewinnen, wie arbeitslose Personen 45+ durch das AMS Burgenland noch besser betreut und gefördert werden und welche Ansätze bei Unternehmen, die Beschäftigung von Älteren fördern können, um daraus entsprechende Handlungsempfehlungen und Verbesserungspotentiale abzuleiten.

Die Eingliederungsbeihilfe war 2015 nicht nur die meist eingesetzte Fördermaßnahme für diese Gruppe, sondern hatte auch den größten Arbeitsmarkteffekt. Ein Vergleich der

Zeitanteile in nicht-gefördeter Beschäftigung sechs Monate vor Beginn und nach Ende der EB zeigt einen Anstieg von 15% auf 55%. Die Effekte sind für Frauen ausgeprägter als für Männer.

Bei der Befragung der Unternehmen wurden die Stärken „Älterer“, wie z.B. Berufserfahrung und fachliches Wissen, positive Arbeitstugenden (Genauigkeit, Pünktlichkeit, Qualität der Arbeit, Lösungsorientierung), Social Skills und v.a. auch Wertschätzung der Arbeitsstelle hervorgehoben. Für Unternehmen sind die Kompetenzen und die Berufserfahrung ausschlaggebende Argumente, eine ältere Person einzustellen. Gleichzeitig stellt die Erfahrung auch eine Hürde dar, da diese in der Regel mit höheren Lohnkosten verbunden ist.

Aus Sicht der AMS-Berater:innen ist für die Betreuung ein Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe und ein darauf angepasstes Reagieren von großer Bedeutung. Für diese Altersgruppe steht das gesamte Portfolio an AMS-Angeboten zur Verfügung (auch die Eingliederungsbeihilfe 50+). Laut der Befragung (bezieht sich auf das Jahr 2015) sind mit der AMS-Betreuung 57% sehr und 30% eher zufrieden (v.a. in der persönlichen Beratung). Bei der Stellenvermittlung geben 80% an, vom AMS Stellenangebote erhalten zu haben, nur 14% sind sehr und 35% eher zufrieden. Personen 45+ sind kompromissbereit: 80% nehmen auch einen befristeten Job an und 80% wären bereit, das Tätigkeitsfeld zu wechseln und 70% würden auch als überqualifiziert arbeiten. Das Weiterbildungsinteresse liegt bei dieser Altersgruppe bei 50%.

Abseits von Kursen und Einstellungsbeihilfen profitiert diese Gruppe auch von den Beschäftigungsprojekten und es ist auch noch in diesem Alter genug Gründungspotenzial vorhanden, nicht nur bei Hochqualifizierten.

Literatur

Forstner, K., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G. & Prammer-Waldhör, M. (2015): Mit 50+ eine Neupositionierung am Arbeitsmarkt? AMS Österreich.

Horvath, T., Hyll, W., Mahringer, H., Lutz, H. & Spielaue M. (2022): Ältere am Arbeitsmarkt: Eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen. WIFO, November 2022.

Kernbeiß, G. & Schwingsmehl, M. (2023): Evaluierung der „Joboffensive 50plus“. Ergebnisse zur Verbleibs- und Kontrollgruppenanalyse sowie zur Kosten-Nutzen-Rechnung. Endbericht, Synthesis Forschung, Juni 2023.

Litschel, V., Löffler, R., Petanovitsch, A. & Schmid., K. (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht. AMS, Jänner 2016.

Schmatz, S. & Wetzel, P. (2015): Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte des AMS Oberösterreich für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension. AMS info Nr. 334.

Stelzer-Orthofer, Ch., Atzmüller, F., Bauer, J. & Winter, E. (2016): Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfen und Sozialökonomischen Betrieben. Mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte. Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz (IAA), Jänner 2016.

Weber, F, Hager, I. & Reidl, Ch. (2017): Optimale Betreuung und Förderung von Personen 45+ im AMS Burgenland. AMS info 367, AMS Burgenland.

BGBI. I Nr. 144/2015 (Verankerung der Obergrenze der Budgetmittel), in Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

6 Anhang

Kurzarbeit (KUA) – Temporäre Maßnahmen während der COVID-19 Pandemien (Ehemaliges Kapitel 1.6)	342
Programm Sprungbrett für Langzeitbeschäftigte (Ehemaliges Kapitel 5.2).....	368
Corona-Joboffensive (ausgelaufen) und Bildungsbonus (Ehemaliges Kapitel 5.3).....	370
Starthilfe für Saisonbetriebe „Saison-Starthilfe“ (Ehemaliges Kapitel 5.4)	371
Beschäftigungsaktion 20.000 (Ehemaliges Kapitel 5.5).....	372

Kurzarbeit (KUA) – Temporäre Maßnahmen während der COVID-19 Pandemien (Ehemaliges Kapitel 1.6)

Dieses Kapitel beschreibt temporäre Maßnahmen die im Rahmen des Instruments Kurzarbeit während der COVID-19 Pandemie ergriffen wurden. Einen durchgehenden Überblick über die Maßnahmen seit 2015 finden Sie weiterhin in Kapitel 1.6

Maßnahmenbeschreibung

Einführung der „COVID-19-KUA“ im Rahmen der Krisenmaßnahmen der Bundesregierung

Phase 1 und 2: galt vom 1. März 2020 bis 30. September 2020

Kurzarbeit mit Qualifizierung als auch die Sonderbestimmungen bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen waren nun nicht mehr möglich und wurden befristet durch die COVID-19-KUA ersetzt. Bei vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten (etwa ausgelöst durch Umsatzeinbrüche) aufgrund des COVID-19-Virus bzw. aufgrund der gegen dessen Ausbreitung getroffenen Maßnahmen, bestand für die Mitarbeiter:innen von Unternehmen in Österreich die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion um 10% bis maximal 90% (im Durchrechnungszeitraum konnte vorübergehend die Arbeitszeit auch auf null Stunden reduziert werden).

Ziel dieser Maßnahme war es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und dadurch die Beschäftigung in Österreich zu sichern. Daher stellte die Bundesregierung für das im Jahr 2020 für die COVID-19-KUA die entsprechenden Mittel aus der variablen Gebarung Arbeitsmarktpolitik bis zu einer Obergrenze von € 12 Mrd. zur Verfügung. Für das Jahr 2021 setzte die Bundesregierung eine Obergrenze für Mittel für die Kurzarbeit in der Höhe von € 7 Mrd. und für das Jahr 2022 in der Höhe von € 2 Mrd. fest.

Förderbar waren alle Arbeitgeber:innen, sonstige juristische Personen, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen sowie Arbeitskräfteüberlasser:innen. Des Weiteren waren auch alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer:innen⁶⁵, Mitglieder des geschäftsführenden Organs, wenn

⁶⁵ Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamt:innen nicht förderbar.

sie ASVG-versichert waren und Lehrlinge förderbar, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen waren.⁶⁶

Ausgenommen von der Förderung waren politische Parteien sowie Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände.

Voraussetzung zur Inanspruchnahme der Covid-19-Kurzarbeit war eine Sozialpartnervereinbarung. Diese konnte als Branchen- oder Rahmenvereinbarung bestehen, musste aber auf betrieblicher Ebene (Vorliegen einer Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung) konkretisiert werden.

Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben sollten verbraucht werden. Alturlaube und Zeitguthaben konnten vor oder auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden; diese Zeiten stellten aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar. Da der Urlaubsverbrauch (etwa Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeber:in nicht einseitig angeordnet werden konnte, hatte er lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kam es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlauben (wie von Zeitguthaben), schadete dies der Arbeitgeber:in nicht. Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit konnten auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.⁶⁷

Der Arbeitnehmer:in gebührte während der Dauer der Kurzarbeit zumindest (für tatsächliche Arbeitszeit und Ausgleich für entfallene Arbeitszeit) folgende Nettoersatzrate:

- 90% des bisherigen Nettoentgelts bei einem Bruttoentgelt (ohne anteilige Sonderzahlung) bis € 1.700,-,
- 85% bei einem Bruttoentgelt bis € 2.685,-,
- 80% bei einem Bruttoentgelt zwischen € 2.685,- bis € 5.550,- (per 1. Jänner 2021)
- und bei Lehrlingen in Höhe von 100% des vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelts.

⁶⁶ Lt. BAG-Novelle BGBl. I Nr. 18/2020, § 13 Abs. 7.

⁶⁷ Diese Regelungen gelten sinngemäß für Arbeitnehmer:innen, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgezetz BGBl Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Gesetzes in Kraft sind.

Die Unternehmen mussten die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung bezahlen. Für die Differenz auf die Nettoersatzrate kam (inklusive der Lohnnebenkosten) das Arbeitsmarktservice auf.

Der Beschäftigungsstand in den Unternehmen musste, während der COVID-19-Kurzarbeit und einen Monat darüber hinaus (bzw. gemäß der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegten Bestimmungen), aufrechterhalten werden.

Arbeitgeber:innen konnten unter bestimmten Voraussetzungen eine höhere Arbeitszeit anordnen als grundsätzlich vereinbart. Die Sozialpartner mussten bei Arbeitszeitänderungen nicht mehr verständigt werden.

Mit der COVID-19-Kurzarbeit waren neben ASVG-versicherten Mitgliedern der Geschäftsführung und Beschäftigten privatwirtschaftlich agierender Einrichtungen im öffentlichen Bereich erstmals auch Lehrlinge förderbar. Beim Wechsel des Lehrjahres innerhalb des Kurzarbeitszeitraums gebührte ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres. Bei einem Wechsel in ein Dienstverhältnis nach Beendigung der Lehrzeit wurde die Kurzarbeitsunterstützung so angepasst, dass ab dem Ende der Lehrzeit (mit und ohne Lehrabschlussprüfung) die Nettoersatzrate (80%, 85% bzw. 90%) gemäß dem ohne Kurzarbeit zustehenden Entgelt gebührte.

Das Kurzarbeitsbegehren war grundsätzlich vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen. Versäumnisse bei der Begehrensstellung wurden für Kurzarbeitsprojekte, die noch im März 2020 begonnen hatten, bis zum 20. April 2020 nachgesehen. Im Falle einer späteren Begehrensstellung galt der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte Beginn der Kurzarbeit als Förderbeginn.

Die Abrechnung der Unternehmen über die Kurzarbeitsbeihilfe konnte nur über das eAMS-Konto erfolgen.

Die Beihilfe setzte sich aus den folgenden Beträgen zusammen:

- vereinfacht ermittelte Kurzarbeitsunterstützung plus pauschaler Aufschlag von 27% (für Lohnnebenkosten),
- anteilige Sonderzahlungen, und zwar pauschal in Höhe von 1/6 von der Differenz zwischen Brutto vor Kurzarbeit und dem Arbeitsentgelt, plus pauschaler Aufschlag von 30% (für Lohnnebenkosten),

- Sozialversicherungsbeiträge, pauschal ermittelt in Höhe von 39% von der Differenz zwischen dem Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit und Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit und der vereinfacht ermittelten Kurzarbeitsunterstützung.

Phase 3: neu adaptierte COVID-19-Kurzarbeit – galt vom 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021:

- Die Corona-Kurzarbeit konnte maximal für sechs Monate von den Unternehmen beantragt werden und musste spätestens am 31. März 2021 enden.
- Die Nettoersatzrate der Beschäftigten blieb so wie bisher bei 80% bis 90% (gestaffelt nach dem Bruttolohn).
- Die Mindestausfallzeit betrug nun 20%, die Höchstausfallzeit 70% (in Ausnahmefällen 90%) der Normalarbeitszeit.
- Die Bedürftigkeit des Unternehmens wurde anhand eines standardisierten Verfahrens überprüft, um Missbrauch vorzubeugen. Dafür waren die wirtschaftlichen Schwierigkeiten von externen Expert:innen (Steuerberatung, Finanzbuchhaltung, Wirtschaftsprüfung) zu bestätigen, sobald das Kurzarbeitsprojekt mehr als fünf Beschäftigte umfasste.
- Die Sozialpartnervereinbarung für Kurzarbeitsanträge ab dem 1. Oktober 2020 sah eine Verpflichtung für die Arbeitnehmer:innen vor, eine von der Arbeitgeber:in angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildung in der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit zu absolvieren. Die Förderung der Schulungskosten erfolgte durch das Arbeitsmarktservice bis längstens 31. März 2021, das bedeutete, dass 60% der anerkennbaren Schulungskosten vom AMS getragen wurden. Lehrlinge waren von dieser Förderung des AMS ausgenommen. Die Abwicklung der Förderung für die Schulungen von Lehrlingen erfolgte durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer Österreich.

Phase 4: Fortführung der COVID-19-Kurzarbeit zu den gleichen Bedingungen wie in Phase 3 (mit geringfügigen Änderungen aufgrund der Sozialpartnervereinbarung – galt vom 1. April 2021 bis 30. Juni 2021

- Nettoersatzrate blieb bei 80% bis 90%,
- Die Arbeitszeit konnte im Normalfall um bis zu 70% reduziert werden (eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung, z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage oder Krankenständen, war zulässig),

- Kurzarbeit mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% war nur für Betriebe möglich, die von **einem verordneten Lockdown direkt betroffen** waren;
- Verpflichtung der Aus- und Weiterbildung für Lehrlinge in Kurzarbeit im Umfang von mindestens 50% ihrer Ausfallzeit (Ausnahmen: die Verpflichtung galt nur bis zum Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung und nicht in Zeiten eines verordneten Lockdowns);
- stärkerer Fokus auf Aus- und Weiterbildung in der Kurzarbeitsphase 4 und gemeinsame Bewerbung von Bildungsmaßnahmen sowie Darstellung des Bildungsangebots durch Sozialpartner und AMS; Weiterführung der Verpflichtung für die Arbeitnehmer:innen, in der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung zu absolvieren; Betriebe bekamen 60% vom AMS rückerstattet, wenn sie ihre Mitarbeiter während der Kurzarbeit qualifizieren ließen – dies wurde bis 30. Juni 2021 verlängert.
- Die Erleichterungen für vom Lockdown betroffene Branchen blieb bestehen, z.B. weiterhin Entbindung von der Steuerberater:innenpflicht bei Unternehmen, die im Lockdown waren oder nur für die Zeit des Lockdowns Kurzarbeit beantragten.

Phase 5: Verlängerung der COVID-19-Kurzarbeit mit entsprechender Adaptierung. Diese wird in zwei Varianten fortgeführt – galt vom 1. Juli 2021 bis 31. März 2022 bzw. 30. Juni 2022

- **Variante 1 galt für Unternehmen, die besonders von der Pandemie betroffen waren**
 - Nur für Betriebe, die im 3. Quartal 2020 einen Umsatzrückgang von 50% im Vergleich zum 3. Quartal 2019 hatten, sowie Unternehmen, die von einem Betretungsverbot aufgrund einer Lockdownverordnung direkt betroffen waren (z.B. Stadthotellerie, Nachtgastronomie, Luftverkehr oder Eventbranche).
 - Das Finanzministerium musste dem AMS für Kontrollzwecke die Umsatzdaten zur Verfügung stellen.
 - Es galten im Wesentlichen die bisherigen Parameter: Kein Abschlag (in Form einer Nachzahlung bei der Endabrechnung). Diese Unternehmen konnten bis zu 100% der bisherigen Förderhöhe erhalten.

Bei Unternehmen, die von der Corona-Krise besonders betroffen waren, konnte der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70%, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90% betragen.

Die Sonderregelung war bis 31. Dezember 2021 befristet und wurde bis 31. März 2022 verlängert.

- **Variante 2 für alle anderen Betriebe.** Diese Variante galt ab 1. Juli 2021 als Übergangsmodell mit Selbstbehalten, das folgendermaßen geregelt war:
 - Abschlag von 15% von der bisherigen Beihilfenhöhe.
 - Die Nettoersatzraten für die Arbeitnehmer:in blieben gleich.
 - Der Arbeitsausfall durfte im Durchschnitt nicht weniger als 20% und nicht mehr als 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit bzw. bei Teilzeitbeschäftigte(n) der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit für jede einzelne Arbeitnehmer:in betragen.
 - Verpflichtender Urlaubsverbrauch von einer Woche je (angefangenen) zwei Monaten Kurzarbeit. In jedem Fall durfte das Unternehmen keine Ausfallstunden in diesem Umfang ausgleichen.
 - Verpflichtende Beratungsphase durch AMS und Sozialpartner für neu eintretende Betriebe. Die Kurzarbeit konnte erst begonnen und bewilligt werden, wenn diese Beratungen binnen drei Wochen nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führten. Für Unternehmen, die bereits im Zeitraum 1. April 2021 bis 30. Juni 2021 (Phase 4) kurzgearbeitet hatten, war die Anforderung mit der Vorlage der „Corona-Sozialpartnervereinbarung“ erfüllt. Gleiches galt bei einer Verlängerung oder Änderung eines nach dem 1. Juli 2021 (Phase 5) begonnenen Kurzarbeitsvorhaben oder wenn Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe beantragt wurde.

Diese Variante galt bis 30. Juni 2022.

Bezüglich Aus- und Weiterbildungen während der Kurzarbeit kam es zu einer Anpassung: Für Schulungen während eines Kurzarbeitszeitraums ab dem 1. Juli 2021 bis längstens 30. Juni 2022 betrug die Förderhöhe 75% der anerkennbaren Schulungskosten.

Anpassung Phase 5 der COVID-19-Kurzarbeit nach Einigung der Regierung mit den Sozialpartnern – galt ab 1. Jänner 2022 bis 30. September 2023

- Mit 1. Jänner 2022 wurde die Sonderregelung für Unternehmen, die besonders von der Pandemie betroffen waren (Phase 5/Variante 1) und die damit die Möglichkeit hatten, 100% KUA-Beihilfe zu beziehen, gesetzlich bis 31. März 2022 verlängert (siehe auch unter Punkt 6.1.1, 2022-Reformen, BGBl. I Nr. 214/2021).

- Die Liste von ÖNACE-Klassifikationen war in der Beilage der Bundesrichtlinie enthalten. Unternehmen mit diesen Klassifikationen galten als besonders von der Corona-Pandemie betroffen, mit Auswirkungen auf die Höhe der Beihilfe, die Höchstgrenze der verrechenbaren Ausfallstunden und die Verpflichtung, die wirtschaftliche Begründung durch Steuerberater:innen etc. bestätigen zu lassen.
- Die Frist zur nachträglichen Antragstellung wurde für Lockdownbetriebe auf vier Wochen nach Beginn der KUA verlängert.
- Eine weitere Nachfrist von zwei Wochen erhielten Unternehmen, die mit der Kurzarbeit (Verlängerung) während eines verordneten Lockdowns fristgerecht (binnen vier Wochen) begannen, aber keine Zustimmung einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft erhalten hatten; diese Nachfrist diente den Unternehmen, damit sie ein gemäß den Einwänden der ablehnenden Körperschaft verbessertes Begehr einbringen konnten.
- Das Beratungsverfahren für Unternehmen, die in der Phase 4 nicht kurzgearbeitet hatten, wurde bis 31. Jänner 2022 (Projektbeginn) ausgesetzt.
- Die Notwendigkeit der expliziten Zustimmung der Sozialpartner entfiel auch für Vorhaben mit mehr als 50% Arbeitsausfall bis einschließlich 31. März 2022 (Projektende).
- Die Kurzarbeitsbeihilfe konnte für höchstens sechs Monate gewährt werden und musste spätestens am 30. Juni 2022 enden. Besonders stark von der COVID-19-Krise betroffene Unternehmen konnten die Kurzarbeitsbeihilfe von 100% (Phase 5/Variante 1) noch bis 31. März 2022 erhalten.

Phase 6 (Übergangsfrist galt ab 1. Juli 2022 bis 30. September 2023):

Seit 1. Juli 2022 gab es eine Übergangsfrist, welche gesetzlich bis Ende September 2023 verlängert wurde (siehe auch unter Reformen).

- Die Regelung, dass Lehrlinge Kurzarbeitsbeihilfe erhalten konnten, war mit 31. Dezember 2022 ausgelaufen.
- Das Unternehmen musste sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden und muss die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt hatten, plausibel darlegen.
- Kurzarbeitsprojekte mussten neu beim AMS eingebbracht werden (Phase 7).
- Es musste eine verpflichtende Beratung vor Beginn der Kurzarbeit mit dem AMS erfolgen (Beratungsprotokoll).

- Der Arbeitszeitausfall durfte im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jede:n einzelne:n Arbeitnehmer:in nicht unter 20% und nicht über 50% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit betragen.
- Es musste das Bestreben seitens des Unternehmens vorliegen, den Arbeitszeitausfall für Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen.
- Seit 1. Juli 2022 gab es neue Sozialpartnervereinbarungen. Es musste eine rechtsgültige Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit, insbesondere des Geltungsbereichs, Dauer (darf nicht überschritten werden), Festlegung des Arbeitszeitausfalls, Entgeltanspruch während der Kurzarbeit, Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes vorgelegt werden.
- Die Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) konnte weiterhin beansprucht werden, unter Berücksichtigung der für die geleisteten Arbeitsstunden ohnedies zustehenden Entgelte (Differenzmethode), die fixe Nettoersatzraten für die Arbeitnehmer:innen garantierte.
- Prinzipiell wurde ein Abschlag von 15% vorgenommen. Es gelangten somit 85% zur Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe. Die Beihilfenhöhe wurde allerdings von vorgenannter Regel berechnet. Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Rahmenbedingungen und der Abhängigkeit der Beihilfenhöhe von der Verteilung der Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum wurde die endgültige Beihilfenhöhe erst im Zuge der Abrechnung und der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung ermittelt.
- Seit 1. Jänner 2023 hatte keine Bestätigung mehr zur wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung/Bilanzbuchhaltung zu erfolgen, wenn ein Beratungsverfahren durchgeführt wurde.
- Der verpflichtende Urlaubskonsum innerhalb des Kurzarbeitszeitraums entfiel.
- Die Kurzarbeitsbeihilfe konnte bis höchstens sechs Monate gewährt werden und musste **spätestens am 30. September 2023** enden.

Mit **BGBI. I Nr. 61/2023 – war mit 1. Juli 2023 in Kraft getreten – und galt bis 30. September 2023**. Sämtliche Sonderregelungen der Kurzarbeit für den Zeitraum der Pandemie traten mit Ende September 2023 außer Kraft.

Im selben Bundesgesetzblatt (61/2023) wurde veröffentlicht, dass die erhöhte Beihilfe in Folge der erhöhten Aufwendungen der Dienstgeber für die Beiträge zur Sozialversicherung bereits ab dem vierten (statt dem fünften) Monat gebührte. Diese Regelung trat mit 1. Oktober 2023 in Kraft.

Langzeit-Kurzarbeitszeit-Bonus

Arbeitnehmer:innen, die vom 1. März 2020 bis 30. November 2021 mindestens 10 Monate in Kurzarbeit waren, im Dezember 2021 ebenfalls kurzgearbeitet haben und deren Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung im Dezember 2021 maximal € 2.775,- betrug erhielten einen einmaligen **Langzeit-Kurzarbeitszeit-Bonus in der Höhe von € 500,-** (siehe unter Punkt 6.1.1 2022 – Reformen, BGBl. I Nr. 214/2021).

Mit BGBl. I Nr. 229/2022 wurde mit 1. Jänner 2023 die Möglichkeit geschaffen, die Beantragung des Langzeit-KUA-Bonus um sechs Monate zu verlängern und diese konnte nunmehr bis zum 30. Juni 2023 erfolgen – siehe auch unter Reformen 2023.

Unterlagen zur Kurzarbeitsbeihilfe sind unter folgendem Link bei AMS einsehbar: [Unterlagen zu Kurzarbeit](#).

Die gesetzliche Grundlage bildete der § 37b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung waren in der jeweils gültigen Bundesrichtlinie des AMS zur Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), aktuell BGS/AMF/0702/9988/2023 (KUA), gültig seit 22. Juni 2023 (für eine Übergangsfrist bis Ende September 2023), geregelt. Die Regelungen für die Ausbildungen, Fort- oder Weiterbildungen während der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit waren in der Bundesrichtlinie des AMS, Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK), BGS/AMF/0702/9982/2023, in Kraft seit 19. Juni 2023, verankert.

6.1.1 Reformen im Zuge der COVID-19 Pandemie

2020 – Reform/1

BGBl. I Nr. 12/2020 im Rahmen des 1.COVID-19 Gesetz:

- Änderung des § 13 Abs. 1 AMPFG, ist mit 15. März 2020 in Kraft getreten
- Die finanzielle Bedeckung wurde bis 30. September 2020 mit einer Obergrenze bis zu € 400 Mio. mit dem COVID-19 Gesetz legitistisch verankert.
- Ergänzung des § 37b AMSG um Abs. 7, ist rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten
- Wirtschaftliche Schwierigkeiten als Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus gelten als vorübergehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche

Schwierigkeiten. Die Bundesrichtlinie des AMS kann für diese Fälle abweichend von Abs. 3 höhere Pauschalsätze vorsehen und abweichend von Abs. 3 erhöht sich die Beihilfe ab dem vierten Monat um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen der Dienstgeber:in für die Beiträge der Sozialversicherung.

BGBI. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 2. COVID-19 Gesetz:

- Änderung des § 13 Abs. 1 AMPFG, ist mit 20. März 2020 in Kraft getreten
- Die Obergrenze für die finanzielle Bedeckung beträgt im Jahr 2020 (mit Ablauf des 31. Dezember 2020) bis zu € 400 Mio.
- Änderung des § 37 Abs. 7 AMSG, ist rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten und tritt mit 31. Dezember 2020 wieder außer Kraft
- Es sind durch die Kurzarbeitsbeihilfe auch die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen der Dienstgeber:in für die Beiträge zur Sozialversicherung abzugelten (diese Bestimmung ist abweichend von Abs.3).
- Änderung des § 170 Abs. 1 Z 3 ArbVG,
- Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.⁶⁸

**Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9990/2020, war rückwirkend gültig seit
1. März 2020**

Die wichtigsten Änderungen im Rahmen dieser Bundesrichtlinie:

- **Allgemeines:** Kurzarbeit mit Qualifizierung und auch die Sonderbestimmung bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen sind nun nicht mehr möglich. Der Beihilfenteilbetrag Dienstgeber-Versicherungsanteil (DGSV) entfällt in der Form ebenfalls, da in den Pauschalsätzen die Sozialversicherungsbeiträge sowie die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben bereits enthalten sind. Zur Abteilung der anteiligen Sonderzahlungen sind die Pauschalsätze noch um ein Sechstel erhöht worden und gebühren ab dem ersten Monat.

⁶⁸ Diese Regelungen gelten sinngemäß für Arbeitnehmer:innen, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgezetz BGBI Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Gesetzes in Kraft sind.

- **Punkt 6.2.** Förderbar sind auch sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen sowie Arbeitskräfteüberlasser.
- **Punkt 6.3.** Förderbar sind alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer:innen⁶⁹ und nunmehr auch Lehrlinge (wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind⁷⁰) sowie Mitglieder des geschäftsführenden Organs (wenn sie ASVG-versichert sind).
- **Punkt 6.4.2.** Die gesetzliche Anforderung der Verständigung des AMS und Beratung durch das AMS wird durch die Vorlage einer „Corona-Sozialpartnervereinbarung“ erfüllt.
- **Punkt 6.4.3.** Es wurde klargestellt, wenn auf einer Seite der Arbeitsmarktparteien keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden ist, dann genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft.
- **Punkt 6.4.4.** Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum (drei Monate) durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit liegen. Zeiträume mit einer Ausfallzeit sind bis zu 100% möglich, im Durchschnitt ist aber eine Überschreitung der 90% nicht zulässig.
- **Punkt 6.5.** Die Dauer der Beihilfengewährung (Erstgewährung) beträgt drei Monate. Liegen die Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraums weiterhin vor, kann die Beihilfengewährung unmittelbar um maximal drei weitere Monate erfolgen (Verlängerung).
- **Punkt 6.6.** Die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe wurde vollständig neu konzipiert und basiert auf den von den Sozialpartnern vorgegebenen Nettoersatzraten.
- Mit BGBl. I Nr. 23/2020 im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 21. März 2020 wurde im AMPFG gesetzlich festgelegt, dass die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ermächtigt wird, im Einvernehmen mit dem BM für Finanzen die mit diesem Gesetz festgelegte Obergrenze von € 1 Mrd. für das Jahr 2020 für die Kurzarbeitsbeihilfe mit Verordnung den Erfordernissen entsprechend anzupassen.
- Per Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 7. April 2020, wurde nunmehr für die Bedeckung von

⁶⁹ Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamte:innen von der Förderung ausgenommen.

⁷⁰ Siehe auch BAG-Novelle BGBl. I Nr. 18/2020, § 13 Abs. 7.

Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) die Obergrenze für das Jahr 2020 mit € 3 Mrd. festgesetzt.

- Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 155/2020, in Kraft getreten mit 15. April 2020, wurde nunmehr für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) die Obergrenze für das Jahr 2020 mit € 5 Mrd. festgesetzt.
- Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 168/2020, in Kraft getreten mit 22. April 2020 wurde aufgrund der außerordentlich vielen Genehmigungen für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 7 Mrd. erhöht. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 188/2020, in Kraft getreten mit 1. Mai 2020 wurde aufgrund der außerordentlich vielen Genehmigungen für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 10 Mrd. erhöht. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 219/2020, in Kraft getreten mit 21. Mai 2020 wurde aufgrund der außerordentlich vielen Genehmigungen für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 12 Mrd. erhöht. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9982/2020, rückwirkend gültig seit 20. April 2020 bis 30. September 2020; Mit 21. April 2020 wurde vom Verwaltungsrat eine Änderung in der Bundesrichtlinie (KUA-COVID-19) im Punkt 7.1.1. (Begehrenseinbringung) beschlossen. Das Kurzarbeitsbegehren ist grundsätzlich vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen. Allfälliges Versäumnis kann angesichts der besonderen Umstände der Corona-Epidemie nachgesehen werden. Versäumnisse bei der Begehrensstellung werden für Kurzarbeitsprojekte, die noch im März 2020 begonnen haben, bis zum 20. April 2020 nachgesehen. Im Falle einer späteren Begehrensstellung gilt der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte Beginn der Kurzarbeit als Förderbeginn.

2020 – Reform/2

- Änderungen des AMPFG und des AMSG im Rahmen des BGBl. I Nr. 135/2020: AMPFG – diese Änderungen sind mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten:

- Der Beitrag der Arbeitnehmer:in zur Arbeitslosenversicherung (AlV) richtet sich während der KUA nach dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt einschließlich der Kurzarbeitsunterstützung. Verringert sich das Entgelt auf die in Abs. 1 Z 1 bis 3 AMPFG genannten Beträge, so ist auch der von der/dem Arbeitnehmer:in zu tragende Anteil zur AlV entsprechend geringer. Die Differenz zur Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit ist vom Unternehmen zu tragen (§ 37 Abs.5 AMSG) und wird im Rahmen der vom AMS geleisteten Beihilfe zur KUA ersetzt (§ 2a Abs.7 AMPFG).
- Zur weiteren Finanzierung der COVID-19-KUA wurde die bestehende, für das Jahr 2020 befristet geltende Regelung (Verordnungsermächtigung des BM für Arbeit im Einvernehmen mit dem BM für Finanzen) auch für das Jahr 2021 fortgeführt.
- **AMSG – Änderungen**
 - Die Sonderregelung für die COVID-19-KUA wurde um eine notwendige Klarstellung ergänzt. Die Nichterfüllung der grundsätzlich geltenden Bedingung eines voll entlohten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im ersten Zeitraum der COVID-19-KUA (bis Ende Mai 2020) soll zu keiner Rückforderung der Kurzarbeitsbeihilfe führen. Die für Zwecke der Abrechnung noch darüber hinaus erforderliche Sonderregelung des § 37 Abs. 8 AMSG wird für drei Jahre (Verjährungsfrist) nach Ende der ersten COVID-19-Kurzarbeitsphase mit Ablauf des 31. Mai 2023 außer Kraft treten – ist rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Mai 2023 außer Kraft.
 - Die Geltung der Sonderregelung für die COVID-19-KUA gem. § 37 Abs. 7 wird bis 31. März 2021 verlängert.
 - Abweichend vom § 4 kann der maximale Arbeitszeitausfall in Betrieben, die im November 2020 oder darüber hinaus von einem verordneten Lockdown infolge der COVID-19-Krise betroffen sind, während deren Dauer 100% betragen. Dadurch sind im Zeitraum, für den die Beihilfe oder deren Verlängerung bewilligt wurde, Überschreitungen des maximalen Arbeitszeitausfalls von 90% zulässig – ist mit 1. November 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft getreten.
- Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 591/2020, in Kraft getreten mit 22. Dezember 2020 wurde für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2021 auf € 3 Mrd. festgesetzt. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.
- Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 1/2021, in Kraft getreten mit 5. Jänner 2021 wurde für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2021 auf € 5 Mrd. erhöht.

- Mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 21/2021, in Kraft getreten mit 26. Jänner 2021 wurde für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2021 auf € 7 Mrd. erhöht.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9938/2020 und BRL des AMS BGS/AMF/0702/9943/2020, beide waren gültig ab 1. Oktober 2020 und bis 31. März 2021 befristet

- Mit diesen Bundesrichtlinien wurden die Kurzarbeitsregelungen auf den ausgeweiteten Lockdown mit Beginn November 2020 angepasst:
- Im Wesentlichen wird für die betroffenen Branchen eine Überschreitung des maximalen Arbeitszeitausfalls von 90% infolge von Null-Arbeit im November und Dezember 2020 ermöglicht;
- Für Betriebe, die direkt vom Lockdown betroffen sind, oder die nur für die Zeit des Lockdowns Kurzarbeit beantragen, entfällt die Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberater:innen.
- Änderungsbegehren auf Erhöhung des maximalen Arbeitszeitausfalls auf über 70% können bis zum Ende der Kurzarbeitsperiode jederzeit nachträglich eingereicht werden.
- Für KUA-Vorhaben, die während des Lockdowns beginnen, ist die nachträgliche Antragstellung bis zum Ende des Lockdowns möglich.
- Für kurzarbeitende Arbeitnehmer:innen in Betrieben im Lockdown mit steuerrechtlich pauschalen Trinkgeldregelungen wurde überdies ein Ausgleich für die entfallenden Trinkgelder im Rahmen der KUA-Beihilfe geschaffen.
- Die Ausbildungspflicht für Lehrlinge während des Arbeitszeitausfalls ist für Zeiten des Lockdowns ausgesetzt.
- Gleichzeitig wurde die Anpassung der Höchstbeitragsgrundlage per 1. Jänner 2021 (Wert: € 5.550,-) vorgenommen.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9953/2020, war rückwirkend mit 1. Oktober 2020 gültig

Die Bundesregierung hat sich entschlossen, auf Rückforderungen aus dem Titel des Fehlens eines voll entlohten Monats vor Beginn der Kurzarbeit zu verzichten. Die Bundesrichtlinie wurde entsprechend angepasst (Punkt 6.3.c förderbarer Personenkreis, 6.10. Rückforderungen, 7.1.1. Begehrenseinbringung sowie Erläuterungen im Punkt 9.2.).

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9998/2020, war rückwirkend mit 1. Oktober 2020 gültig

Aufgrund des verlängerten Lockdowns sowie aufgrund weiterer von der Bundesregierung bereits angekündigter Maßnahmen wurden neuerliche Anpassungen in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Der Lockdown umfasst für Zwecke dieser Bundesrichtlinie den Zeitraum 1. November 2020 bis 7. Februar 2021 (Punkt 6.4.1.).
- Die Ausnahme der Rückforderungsregel betreffend Überschreitung des 90%igen Arbeitszeitausfalls wurde auf die Abrechnungsmonate November, Dezember 2020, Jänner und Februar 2021 ausgeweitet (Punkt 6.10.).

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9959/2020, war rückwirkend mit 1. Oktober 2020 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)

Die Sozialpartner haben sich mit der Bundesregierung über eine Verlängerung der Kurzarbeit ab 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 geeinigt. Die Sozialpartnervereinbarung für Kurzarbeitsanträge ab dem 1. Oktober 2020 sieht eine Verpflichtung für die Arbeitnehmer:innen vor, eine von der Arbeitgeber:in angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung in der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit zu absolvieren. Zusätzlich haben sich die Sozialpartner mit der Regierung darauf geeinigt, dass eine Förderung der Schulungskosten erfolgt. Lehrlinge sind im Rahmen dieser Bundesrichtlinie nicht förderbar.

2021 – Reformen

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9982/2021, war gültig seit 1. April 2021 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)

Die bestehende Befristung bis zum 31. März 2021 der Förderung der Schulungskosten für die zu forcierenden Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit wurde bis 30. Juni 2021 verlängert.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9985/2021, war seit 1. April 2021 gültig (KUA-COVID-19)

Die Sozialpartner hatten sich mit der Bundesregierung über eine Verlängerung der KUA über den 31. März 2021 hinaus geeinigt. Die Phase 4 war zeitlich begrenzt vom 1. April 2021 bis 30. Juni 2021. Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Im Punkt 6.4.1. entfiel die Bestätigung durch Steuerberater:innen für Unternehmen, die von einem verordneten Lockdown direkt betroffen sind. Der Vorstand war ermächtigt, den sachlichen und zeitlichen Umfang dieser Ausnahmebestimmungen zu präzisieren, wenn eine Lockdown-Verordnung in Kraft gesetzt wurde.
- Gemäß Punkt 6.4.4. war die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalls mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% nur für Betriebe möglich, die von einem verordneten Lockdown direkt betroffen waren.
- Die Verpflichtung der Aus- und Weiterbildung für Lehrlinge in Kurzarbeit im Umfang von mindestens 50% ihrer Ausfallzeit wurde wieder aufgenommen. Ausnahmen: die Verpflichtung gilt nur bis zum Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung und nicht in Zeiten eines verordneten Lockdowns (Punkt 6.4.4. und 6.10.).
- Im Punkt 6.7. wurde eine Deckung der Normalarbeitszeit im Bemessungsmonat vor Kurzarbeit aufgenommen.

Änderungen des AMSG im Rahmen der Phase 5 ab 1. Juli 2021, BGBl. I Nr. 117/2021

- Es wurde gesetzlich verankert, dass – abweichend vom Urlaubsgesetz – entsprechende Regelungen getroffen werden können.
- Die Richtlinie des AMS konnte eine abweichende Beihilfenhöhe vorsehen, wobei sich aber die Beihilfensumme ab 1. Juli 2021 pauschal um 15% verminderte.
- Die von der Richtlinie des AMS besonders betroffenen Betriebe konnten weitere Abweichungen hinsichtlich Beihilfenhöhe und maximalen Arbeitszeitausfall festlegen und hatten eine Konkretisierung von „besonders betroffener Betriebe“ zu treffen;
- der Finanzminister musste für die Identifizierung von besonderes betroffenen Betrieben dem AMS Daten über die Umsätze von ansuchenden Unternehmen elektronisch übermitteln.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9972/2021, gültig seit 1. Juli 2021

Nunmehr galt das neue, angepasste Kurzarbeitsmodell für die Phase 5:

- Der Gültigkeitszeitraum wurde von 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 festgelegt.
- Im Normalfall sind 85% der bisherigen Beihilfenhöhe möglich.
- Eine Sonderregelung für besonders betroffene Unternehmen war bis 31. Dezember 2021 befristet. Unternehmen, die im 3. Quartal 2020 im Vergleich zum 3. Quartal 2019 einen Umsatzeinbruch von 50% oder mehr hatten als auch Unternehmen, die von einem künftigen Betretungsverbot direkt betroffen waren, galten als besonders betroffene Unternehmen und konnten bis 31. Dezember 2021 100% der bisherigen Beihilfenhöhe erhalten.
- Durchführung einer verpflichtenden Beratung mit den in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in. Erst wenn diese Beratung binnen drei Wochen – oder einer anderen mit dem AMS vereinbarten Frist – nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führten, durfte Kurzarbeit begonnen und bewilligt werden.
- Ausnahme: Für Unternehmen, die bereits in der Phase 4 kurzgearbeitet hatten, war die Anforderung mit der Vorlage der „Corona-Sozialpartnervereinbarung“ erfüllt. Gleiches galt, wenn eine Verlängerung oder Änderung eines nach dem 1. Juli 2021 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens begehrt wurde, oder wenn Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe beantragt wurde.
- Die Zustimmung der kollektivvertraglichen Körperschaften konnte auch in genereller Form etwa durch Nichtäußerung über einen vorher vereinbarten Zeitraum erfolgen.
- Eine explizite Zustimmung war erforderlich, wenn der Arbeitszeitausfall über 50% betrug, wenn eine Einschränkung bei der Behaltepflcht oder Behaltefrist hinsichtlich einer gem. § 45a AMFG bereits angezeigten Personalstandsreduktionen vorgenommen wurde, oder wenn vorher verhandelt werden musste.
- Der Arbeitszeitausfall durfte im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jede einzelne Arbeitnehmer:in nicht unter 20% und nicht über 50% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit, betragen. In besonderen Fällen – insbesondere bei von der Corona Krise betroffenen Unternehmen – konnte der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70%, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90%, betragen.
- Arbeitnehmer:innen hatten innerhalb des Kurzarbeitszeitraums für jeweils zwei angefangene Kalendermonate Kurzarbeit mindestens eine Woche Urlaub zu

konsumieren; jedenfalls durfte das Unternehmen in diesem Ausmaß keine Ausfallstunden verrechnen, sofern ein Urlaubsanspruch bestand.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9970/2021, gültig rückwirkend seit 1. Juli 2021 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)

- Die Befristung der Bundesrichtlinie wurde bis 30. Juni 2022 verlängert (Punkt 6.6. der BRL).
- Parallel zur vereinbarten Verlängerung der KUA-COVID-19-Bundesrichtlinie war die Förderung der Schulungskosten für die zu forcierenden Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit in der bisherigen Form möglich; die Förderhöhe betrug jedoch ab 1. Juli 2021 75% (Punkt 6.7. der BRL). Dies beinhaltete auch, dass Schulungsteilnahmen, die bereits vor dem 1. Juli 2021 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 30. Juni 2021 hatten, auch für den verbleibenden Teil der Schulung (bis längstens 30. Juni 2022) mittels eines neuen SfK-Begehrens gefördert werden konnten. Eine Begehrensstellung war seit dem 19. Juli 2021 per eAMS-Konto möglich.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9934/2021, gültig seit 22. November 2021 „Kurzarbeitsbeihilfe – KUA COVID-19“ bis 30. Juni 2022

- Eine Liste von ÖNACE-Klassifikationen ist in der Beilage der Bundesrichtlinie des AMS enthalten. Unternehmen mit diesen Klassifikationen galten als besonders von der Corona-Pandemie betroffen, mit Auswirkungen auf die Höhe der Beihilfe, die Höchstgrenze der verrechenbaren Ausfallstunden und die Verpflichtung, die wirtschaftliche Begründung durch Steuerberater:innen etc. bestätigen zu lassen.
- Die Möglichkeit, 100% Beihilfe zu beziehen wurde noch bis 31. März 2022 verlängert.
- Die Frist zur nachträglichen Antragstellung wurde für Lockdownbetriebe auf vier Wochen nach Beginn der KUA verlängert.
- Es wurde eine neue Nachfrist eingeführt. Unternehmen, die mit der Kurzarbeit (der Verlängerung) während eines verordneten Lockdowns begannen, das Begehr fristgerecht (binnen vier Wochen ab Beginn der Kurzarbeit) stellten, aber keine Zustimmung einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft erhielten (kommt im Zusammenhang mit der Vereinbarung des Trinkgeldersatzes häufig vor), erhielten nun eine weitere Nachfrist von zwei Wochen ab Zustellung der Ablehnung, um ein gemäß den Einwänden der ablehnenden Körperschaft verbessertes Begehr einzubringen.

Wurde diese Nachfrist eingehalten, so konnte das Begehr noch rückwirkend bis zum ursprünglich begehrten Beginn der Kurzarbeit gestellt werden.

- Das Beratungsverfahren für Unternehmen, die in der Phase 4 nicht kurzgearbeitet hatten, wurde bis 31. Jänner 2022 (Projektbeginn) ausgesetzt.
- Die Notwendigkeit der expliziten Zustimmung der Sozialpartner entfiel auch für Vorhaben mit mehr als 50% Arbeitsausfall bis einschließlich 31. März 2022 (Projektende). Wenn das Kurzarbeitsvorhaben über den 31. März 2022 hinausging, bedurfte es bei einem Arbeitszeitausfall über 50% jedenfalls der expliziten Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften.
- In der Bundesrichtlinie wurde die Regel über die missbräuchliche Kombination von Ausfallzeiten und Urlaubszeiten im Punkt 6.7. gestrichen, da im Hinblick, auf den in der Phase 5 obligatorischen Urlaubskonsum diese Regel obsolet geworden ist.

2022 – Reformen

BGBI. I Nr. 214/2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022, Änderung des AMSG – Einmaliger Langzeit-Kurzarbeitsbonus

- Es wurde ein einmaliger Langzeit-KUA-Bonus in der Höhe von € 500,- für Arbeitnehmer:innen beschlossen, die in Folge von Lockdowns zwischen 1. März 2020 und 30. November 2021 mindestens zehn Monate in Kurzarbeit beschäftigt waren und sich im Dezember 2021 in Kurzarbeit befanden. Weitere Voraussetzung für den Erhalt des einmaligen Langzeit-KUA-Bonus war, dass die Personen vor der Kurzarbeit höchstens die Hälfte der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage verdient hatten. So sollten v.a. für Menschen mit geringem Einkommen Verluste geschmälert werden.
- Der Langzeit-KUA-Bonus konnte nur bis längstens 31. Dezember 2022 beantragt werden.

BGBI. I Nr. 214/2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022, Änderung des AMSG

Die Sonderregelung der COVID-19-Kurzarbeit für besonders betroffene Betriebe (Phase 5/Variante 1) wurde bis 31. März 2022 verlängert.

BGBI. II Nr. 603/2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022, Verordnung des Bundesministers für Arbeit

Mit dieser Verordnung wurde die finanzielle Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit für das Jahr 2022 mit € 2 Mrd. festgesetzt. Diese Verordnung galt bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022.

BGBI. I Nr. 44/2022, in Kraft getreten mit 1. März 2022 (ist mit Ablauf des 31. Mai 2022 wieder außer Kraft getreten), Änderung des AMSG

Es wurde nunmehr gesetzlich verankert, dass gewährte Beihilfen aufgrund einer pandemiebedingten Kurzarbeit auch ohne besondere Begründung über die Dauer von 24 Monaten hinaus, jedoch längstens bis 31. Mai 2022 verlängert werden konnten. Betriebe, die über diesen Zeitraum hinaus Kurzarbeit in Anspruch nehmen mussten, konnten diese nach der bisherigen Regelung nur bei Vorliegen besonderer Umstände in anderen Begründungszusammenhang (insbesondere Elementarereignisse, wie Brand, Unfall oder Naturkatastrophe) verlängern.

BGBI. I Nr. 86/2022:

- Änderung des AMSG – war mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten und trat mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft
- Die Möglichkeit zur – vorübergehenden – Reduktion der betrieblichen Ausbildungszeit zum Zweck der Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe konnte nunmehr entsprechend den in der Bundesrichtlinie des AMS festgelegten Rahmenbedingungen auch weiterhin bis Ende 2022 genutzt werden.
- Änderung des AMPFG – war mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten
- Der Wortlaut der Verordnungsermächtigung gem. § 13 Abs. 1 AMPFG wurde entsprechend angepasst bzw. weiter gefasst.
- Änderung des BAG – war mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten
- Mit dieser Änderung des Berufsausbildungsgesetzes wurde die gesetzliche Befristung für die Inanspruchnahme der Kurzarbeit für Lehrlinge bis 31. Dezember 2022 erstreckt, um den Erhalt von Lehrstellen zu unterstützen.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9983/2022 (Kurzarbeitsbeihilfe – KUA – Übergangsphase) – gültig seit 1. Juli 2022

- Nach Auslaufen der Phase 5 der Covid-19 Kurzarbeit wurde nicht sofort mit 1. Juli 2022 auf das alte Kurzarbeitssystem zurückgegangen.
- Für eine Übergangsfrist bis 31. Dezember 2022 würde die Beihilfe weiterhin unter Berücksichtigung der für die geleisteten Arbeitsstunden ohnedies zustehenden Entgelte (Differenzmethode) fixe Nettoersatzraten für die Arbeitnehmer:innen garantieren. Auch die aus der Phase 5 bereits bekannte Kürzung der Beihilfe auf 85% der Differenzkosten wurde beibehalten.
- Im Punkt 6.2. wurden die Förderbedingungen für Arbeitskräfteüberlasser präzisiert und ergänzt.
- Im Punkt 6.4.2. wurde zur weiteren Eindämmung der Kurzarbeitsbeihilfe das vorgeschaltete Beratungsverfahren selektiver gestaltet.
- Im Punkt 6.4.3. wurde festgehalten, dass es keine COVID-19-KUA mehr gibt; daher war die Corona-Sozialpartnervereinbarung nicht mehr gültig. Für Kurzarbeitsprojekte mit einem Beginn ab 1. Juli 2022 gab es nunmehr eine neue Sozialpartnervereinbarung.
- Im Punkt 6.9. wurde festgehalten, dass die Unternehmen verpflichtet seien, die Arbeitnehmer:innen individuell über jenes Ausmaß der Arbeitsstunden nachweislich und unverzüglich jeweils nach Vorlage der monatlichen Teilabrechnungen zu informieren, welches das Unternehmen für sie beim AMS in der Abrechnung jeweils angegeben hatte.
- Im Punkt 6.11 wurde verankert, dass als Vorsorge für eine eventuelle Rezession aufgrund behördlicher Eingriffe in das Wirtschaftsgeschehen, dem Vorstand im Einvernehmen mit dem Föderausschuss des Verwaltungsrates Ermächtigungen erteilt werden, um bestimmte Verfahrenserleichterungen zu verfügen.
- Im Punkt 7.3. wurde festgehalten, dass Inhalte der Sozialpartnervereinbarung bei der Begehrenentscheidung zu prüfen sind.
- Im Punkt 7.4. wurde verankert, dass die Landesdirektorien ihre Kontroll- und Überwachungsaufgaben in Hinblick auf die wirtschaftliche Begründung wahrzunehmen haben, und diese sind vor Genehmigung eines Erstbegehrens zu hören.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9985/2022 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit“ (SfK) – gültig seit 1. Juli 2022 – befristet bis 31. Dezember 2022

Parallel zur vereinbarten Verlängerung der Kurzarbeit (KUA) war die Förderung für Schulungskosten für Qualifizierungsmaßnahmen während KUA in der bisherigen Form möglich; die Förderhöhe betrug weiterhin 75% (Punkt 6.7.).

2023 – Reformen

Mit BGBl. I Nr. 188/2022, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2023 wurde im Arbeitsmarktservicegesetz die bestehende Kurzarbeitsregelung bis 30. Juni 2023 verlängert.

Mit BGBl. I Nr. 229/2022, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2023 wurde im Arbeitsmarktservicegesetz die Verlängerung der Möglichkeit der Beantragung des Langzeit-Kurzarbeits-Bonus um sechs Monate bis 30. Juni 2023 verlängert. Damit wurde sichergestellt, dass möglichst alle Berechtigten den Bonus auch erhalten können und ihn wegen des Ablaufs der Antragsfrist mit 31. Dezember 2022 nicht verlören.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9946/2022 (Kurzarbeitsbeihilfe – KUA – neue Übergangsphase) – gültig seit 1. Jänner 2023

- Die bisher geltenden Regelungen wurden über den 31. Dezember 2022 hinaus verlängert.
- Der Kurzarbeitszeitraum wurde nach wie vor auf maximal sechs Monate befristet und musste spätestens bis 30. Juni 2023 enden.
- Es begann eine neue Phase mit Erstbegehren.
- Lehrlinge konnten nicht mehr in die Kurzarbeit einbezogen werden und waren somit nicht mehr förderbar.
- Entfall der Bestätigung zur wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung oder Bilanzbuchhaltung, wenn ein Beratungsverfahren durchgeführt wurde.
- Der verpflichtende Urlaubskonsum entfiel.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9937/2022 (Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit – SfK) – gültig seit 1. Jänner 2023

- Die Befristung der Richtlinie wurde bis zum 30. Juni 2023 verlängert.

- Parallel zur vereinbarten Verlängerung der KUA war die Förderung der Schulungskosten für die Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit in der bisherigen Form zu ermöglichen, die Förderhöhe betrug weiterhin 75% (Punkt 6.7.).

BGBI. I Nr. 61/2023, in Kraft getreten mit 1. Juli 2023 bzw. mit 1. Oktober 2023

- Es wurde die Verlängerung der Übergangsfrist für die Kurzarbeitsbeihilfe bis 30. September 2023 im Arbeitsmarktservicegesetz verankert. Sämtliche Sonderregelungen der Kurzarbeit für den Zeitraum der Pandemie treten mit Ende September 2023 außer Kraft.
- Die erhöhte Beihilfe in Folge der erhöhten Aufwendungen der Dienstgeber:in für die Beiträge zur Sozialversicherung würde ab 1. Oktober 2023 bereits ab dem vierten (statt bisher ab dem fünften Monat) gebühren.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9988/2023 „Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) – Verlängerung der neuen Übergangsphase“ – gültig mit 22. Juni 2023

Die bisher geltenden Regelungen wurden unverändert bis 30. September 2023 beschlossen. Der Kurzarbeitszeitraum musste damit spätestens am 30. September 2023 enden.

Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9982/2023 „Schulungskosten für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK)“ – gültig mit 19. Juni 2023

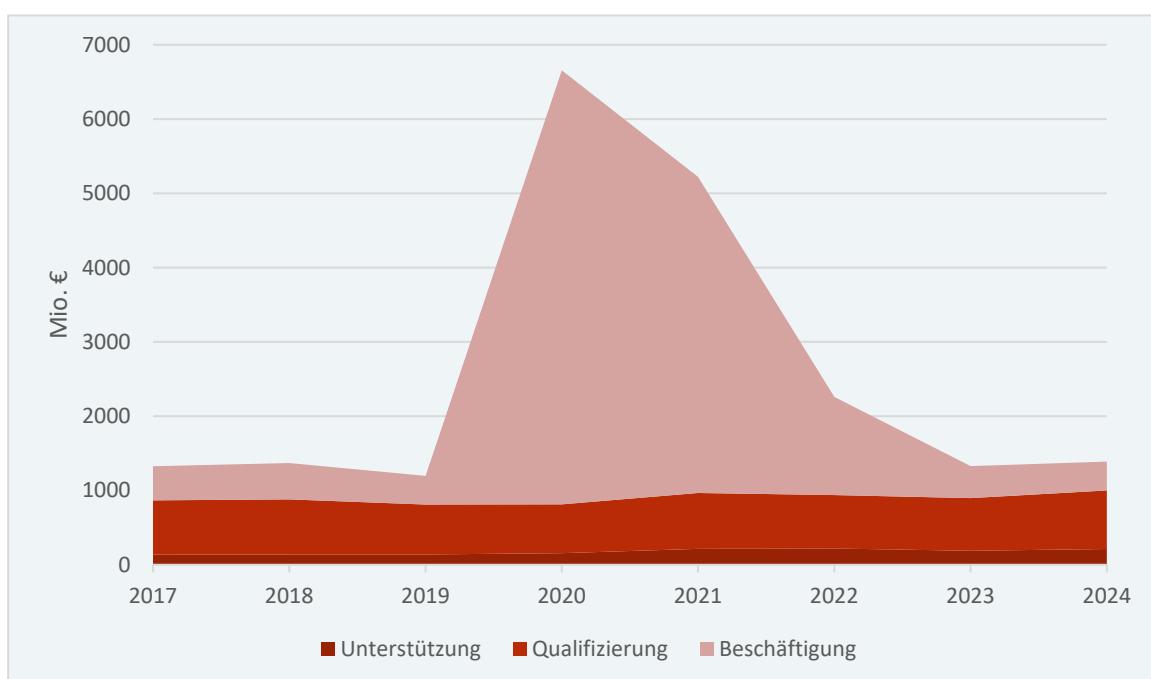
- Die Befristung der Richtlinie wurde bis zum 30. September 2023 verlängert (Punkt 6.6.).
- Parallel zur vereinbarten Verlängerung der KUA war die Förderung der Schulungskosten für die Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit in der bisherigen Form zu ermöglichen, die Förderhöhe betrug weiterhin 75% (Punkt 6.7.). Dies beinhaltete auch, dass Schulungsteilnahmen von Mitarbeiter:innen in Kurzarbeit, die bereits vor dem 19. Juni 2023 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach diesem Datum hatten, auch für den verbleibenden Teil der Schulung (bis längstens 30. September 2023) mittels eines neuen SfK-Begehrens gefördert werden können.

Monitoring

Eine Betrachtung des Maßnahmenbudgets im Zeitverlauf zeigt, dass sich das Verhältnis der Mittelverteilung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in den drei Kategorien

(Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung) mit Ausnahme der COVID-19 Pandemie nur wenig verändert hat. Die Maßnahmen, die zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf den Arbeitsmarkt ergriffen wurden, zeigen sich hier deutlich: So wurde 2020 der Spitzenwert mit Aufwendungen in der Höhe von € 6,7 Mrd. erreicht. Der Löwenanteil entfiel hierbei auf die im September 2023 ausgelaufene Kurzarbeit (KUA), auf welche 2020 allein € 5,5 Mrd. bzw. 82,5% der, für diese drei Maßnahmen aufgewandten Mittel, entfielen. Sie wurde nun mit 1. Oktober 2023 durch ein Kurzarbeitsmodell (KAB) ersetzt, in welchem sich die Arbeitgeber:innen -Beihilfe nach dem anteiligen Arbeitslosengeld für die ausgefallene Arbeitszeit richtet (wie vor der Pandemie) – siehe Abbildung 34.

Abbildung 34: Entwicklung des Maßnahmenbudgets 2017 bis 2024 (nominell)



Quelle: DWH Archiv: fdg_personen_kosten_2024); Abfragedatum: 7. April 2025

Evaluierung der im Zuge der Covid-19 Pandemie ergriffenen Maßnahmen

Bonin et.al. (2021) bewerten vergleichend im ersten Teil ihrer Kurzexpertise elf zentrale Maßnahmen der deutschen Bundesregierung zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie anhand von sechs Zieldimensionen. Die Grundlage hierfür sind die Ergebnisse einer Anfang 2021 durchgeführten Befragung von 60

Wissenschaftler:innen mit Schwerpunkt in der Arbeitsmarktforschung. Das Instrument der Kurzarbeit wurde im Hinblick auf die volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Relation am besten bewertet. Es zählt auch bei den anderen abgefragten Zieldimensionen jeweils zu den drei am besten bewerteten Maßnahmen und Leistungen. Im zweiten Teil der Expertise werden die krisenbezogenen Anpassungen der Kurzarbeit in Deutschland im internationalen Vergleich analysiert, um Ansatzpunkte für eine in künftigen schweren Rezessionen noch wirksamere und effizientere Gestaltung zu identifizieren. Dabei werden die Zugangsbedingungen, die Leistungshöhe, die Leistungsdauer, die Einbindung von Weiterbildungsaktivitäten, die Finanzierungsmechanismen sowie die Kostenbeteiligung der Arbeitgeber als Gestaltungsparameter betrachtet.

Huemer et.al (2021) geben in ihrer Kurzexpertise einen Überblick über die Vor- und Nachteile sowie die Ausgestaltung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments. Des Weiteren stellen die Autor:innen die österreichische COVID-19-Kurzarbeit Modellen in ausgewählten europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, die Niederlande, Italien und Großbritannien) gegenüber. Wie sich zeigt, sind die Kurzarbeitsregelungen in Österreich vergleichsweise großzügig. Zudem wird die Kurzarbeit in Österreich relativ breit in Anspruch genommen (im Jahr 2020 ca. 1,2 Mio. Personen in Kurzarbeit). So war es in Österreich auch möglich, jene Branchen und Betriebe zu erreichen, die in Krisenzeiten typischerweise nicht unmittelbar von Nachfrageausfällen betroffen sind, etwa kleine Betriebe im Dienstleistungsbereich. Huemer et.al. gehen in ihrer Kurzexpertise auch der Frage nach, welche Möglichkeiten es zur Anpassung des Kurzarbeitsinstruments bei einer wirtschaftlichen Erholung geben könnte. Dazu können Phasenmodelle ebenso genutzt werden, wie eine Differenzierung der Kurzarbeit nach Art und Ausmaß der Krisenbetroffenheit.

Literatur

Bonin, H., Eichhorst, W., Krause-Pilatus, A. & Rinne, U. (2021): Wirksamkeitsanalyse der Corona-Maßnahmen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Institute of Labor Economics (IZA), März 2021.

Huemer, U., Kogler, M. & Mahringer, H. (März 2021): Kurzarbeit als Kriseninstrument in der COVI-19-Pandemie. Kurzexpertise zum Vergleich der Modelle ausgewählter europäischer Länder. WIFO, März 2021.

AMPFG (2020): BGBl. I Nr. 12/2020 im Rahmen des COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 15.3.2020

AMPFG (2020): BGBl. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 2. COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 20.3.2020

AMPFG (2020): BGBl. I Nr. 23/2020 im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 21.3.2020

AMPFG und AMSG (2020): BGBl. I Nr. 135/2020, In Kraft getreten mit 1.1.2021

AMSG (2021): BGBl. I Nr. 117/2021, in Kraft getreten mit 1.7.2021

AMSG (2022): BGBl. I Nr. 214/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022

AMSG (2022): BGBl. I Nr. 86/2022, in Kraft getreten mit 1.7.2022

AMSG (2022): BGBl. I Nr. 44/2022, in Kraft getreten mit 1.3.2022 (ist mit Ablauf des 31.5.2022 wieder außer Kraft getreten)

AMSG (2023): BGBl. I Nr. 188/2022, in Kraft seit 1.1.2023

AMSG (2023): BGBl. I Nr. 229/2022, in Kraft seit 1.1.2023

AMSG (2023): BGBl. I Nr. 61/2023, in Kraft seit 1.7.2023

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 7. April 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 15. April 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 22. April 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 188/2020, in Kraft getreten mit 1. Mai 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 2019/2020, in Kraft getreten mit 21. Mai 2020

VO des Herrn Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 1/2021, in Kraft getreten mit 4. Jänner 2021

VO des Herrn Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 21/2021, in Kraft getreten mit 26. Jänner 2021

VO des Bundesministers für Arbeit, BGBl II Nr. 603/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9990/2020, rückwirkend gültig seit 1.3.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9982/2020, gültig seit 20.4.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9938/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9943/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9953/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9998/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9959/2020, gültig seit 1.10.2020,
„Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“

AMS (2021): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9982/2021, gültig seit 1.4.2021,
„Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“

AMS (2021): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9985/2021, gültig seit 1.4.2021, (KUA-COVID-19)

AMS (2021): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9972/2021, gültig seit 1.7.2021, (KUA-COVID-19)

AMS (2021): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9970/2021, gültig seit 1.7.2021,
„Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“

AMS (2021): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9934/2021, gültig seit 22.11.2021 (KUA-COVID-19)

AMS (2022): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9983/2022, gültig seit 1.7.2022 (KUA)

AMS (2022): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9985/2022, gültig seit 1.7.2022 (SfK)

AMS (2023): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9946/2022, gültig seit 1.1.2023 (KUA)

AMS (2023): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9937/2022, gültig seit 1.1.2023 (SfK)

AMS (2023): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9988/2023, gültig seit 22.6.2023 (KUA)

AMS (2023): Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9982/2023, gültig seit 19.6.2023 (SfK)

Programm Sprungbrett für Langzeitbeschäftigte (Ehemaliges Kapitel 5.2)

Diese Maßnahme ist mit Ende 2022 ausgelaufen.

Beschreibung des Programms

Das Programm „Sprungbrett“, startete im Juli 2021 und hatte das Ziel Menschen aus der Langzeitbeschäftigunglosigkeit wieder in nachhaltige Beschäftigung zu bringen. Seit 2023 erfolgen die Ausgaben aus dem AMS-Regelbudget.

Neue zielgerichtete Maßnahmenbündel aus Lohnzuschüssen und Begleitung für Betriebe und Arbeitnehmer:innen sollten Arbeitsplätze bei Arbeitgeber:innen sowohl im gemeinnützigen als auch im kommerziellen Bereich schaffen.

Statt isolierter Förderschienen wurde ein umfangreiches Gesamtkonzept für die nachhaltige Beschäftigung von langzeitbeschäftigunglosen Menschen geschaffen: Beratung, Betreuung, Unterstützung von Betrieben und Arbeitsuchenden sowie transparente Förderbedingungen sind Schlüsselfaktoren. Mit diesem Gesamtpaket sollten auch Leitbetriebe jeder Größe als Kooperationspartner gewonnen werden.

Dieses Konzept umfasste folgende begleitende Maßnahmen:

- Vorangehender Beratungs- und Matchingprozess;
- Vorbereitendes Arbeitstraining;
- (Geförderte) Beschäftigung durch die Eingliederungsbeihilfe oder die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

Zielgruppe waren alle Langzeitbeschäftigunglosen,

- die nicht direkt bzw. im Rahmen der bisher üblichen Fördermöglichkeit in Beschäftigung gebracht werden konnten und
- die für eine arbeitsmarktpolitisch sinnvolle AMS-Qualifizierungsförderung nicht in Frage kamen
- mit einer Geschäftsfalldauer von über zwei Jahren oder
- bei einer kürzeren Langzeitbeschäftigunglosigkeit (Geschäftsfalldauer 1-2 Jahre) aus den Zielgruppen 50+
- oder mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen.

Eine begleitende Evaluierung sollte langfristig Rückschlüsse auf die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe und die fiskalischen Effekte liefern.

Monitoring

Mittels Sonderbudget wurden von Juli 2021 bis Dezember 2022 über 47.000 Personen im Rahmen dieses Programms gefördert. Seit 2023 erfolgen die Ausgaben aus dem AMS-Re-gelbudget.

Bis Mitte Juli 2023 wurden € 387,1 Mio. an Fördermitteln für 52.124 Personen ausbezahlt, wobei sich die Zielgruppe wie folgt verteilte, rund 47% davon Frauen, etwa 35% der Geför-derten sind über 50 Jahre alt, 30% sind Menschen mit Behinderung/gesundheitlicher Ein-schränkung und 44% der geförderten Personen waren zuvor über zwei Jahre arbeitslos. Drei Monate nach Förderende standen knapp 50% in Beschäftigung.

Corona-Joboffensive (ausgelaufen) und Bildungsbonus (Ehemaliges Kapitel 5.3)

Diese Maßnahme galt von Oktober 2020 bis Dezember 2021.

Maßnahmenbeschreibung

Die Corona Joboffensive hatte während der Corona-Krise dazu beigetragen, nachhaltige Be-schäftigungsperspektiven zu ermöglichen und eine zukunftsorientierte Wirtschaftsentwick-lung zu unterstützen. Dafür wurden auch Mittel der Europäischen Union (NextGeneration EU) eingesetzt.

Die Corona-Joboffensive bot verschiedene Förderinstrumente, die auf die unterschiedlichsten Qualifizierungsanforderungen, von Ergänzungsqualifizierungen bzw. Upskillings über Fachkräftestipendien bis zu längerfristigen Gesamtausbildungen, zugeschnitten waren. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen in den Bereichen Pflege und Soziales, Umwelt und MINT.

Durch erhöhte budgetäre Mittel sollten die Einstiege von zusätzlichen 100.000 Personen in einem Zeitraum von Oktober 2020 bis Dezember 2021 gefördert werden. Letztlich erreichte die Joboffensive mit ihren Angeboten sogar rund 209.000 Personen, die die Zeit der Arbeits-losigkeit für eine zukunftsorientierte Aus- oder Weiterbildung nutzen konnten.

Um Abbrüche aufgrund geringer Existenzsicherung während der Qualifizierung zu vermei-den, wurde der Bildungsbonus geschaffen: Personen, die eine Qualifizierungsmaßnahme oder (Um-)Schulung absolvierten, die länger als vier Monate dauerte, erhielten zusätzlich

zu ihrer normalen Leistung aus der Arbeitslosenversicherung einen Bildungsbonus von € 4,- täglich – zusammen mit dem Zusatzbetrag für schulungsbedingten Mehraufwand in Höhe von rund € 2,- waren das rund € 180,- pro Monat. Der Bildungsbonus wurde automatisch mit dem Arbeitslosengeld ab Teilnahme an der Ausbildung ausgezahlt. Ein Antrag war nicht erforderlich.

Der Bildungsbonus wurde als Anreiz für längere Ausbildungen gut angenommen und aufgrund seiner positiven Wirkungen über den Zeitraum der Corona-Joboffensive hinaus für Eintritte in Qualifizierung bis 31. Dezember 2023 verlängert.

Monitoring

Seit Beginn dieses Programms konnten bis Ende Juni 2023 über 86.900 Personen vom Bildungsbonus profitieren. Hierfür wurde ein Budget von € 70,3 Mio. aufgewandt.

Mit der Joboffensive gelang es außerdem, dem Arbeitskräftebedarf im MINT- und im Pflegebereich entgegenzuwirken. Von den inhaltlich zuordenbaren Förderinstrumenten wurden in den Bereichen MINT 69,9%, in Pflege- und Sozialberufen 25,8% und in Umweltberufen 5,4% der teilnehmenden Personen gefördert. Starthilfe für Saisonbetriebe „Saison-Starthilfe“ (Ehemaliges Kapitel 5.4)

Diese Maßnahme konnte nur bis 31. Jänner 2022 beantragt werden-

Maßnahmenbeschreibung

Durch die Starthilfe für Saisonbetriebe sollten Unternehmen, die wegen des Lockdowns aufgrund der 5. Covid-19-Maßnahmenverordnung verspätet in die Wintersaison starteten, konnten von Lohnkosten für ihre Saisonkräfte so lange entlastet werden, bis die geförderten Saisonkräfte in die Kurzarbeit übernommen werden konnten oder der Nachfrageausfall aufgrund der Lockdownverordnung vorüber war. Eine Lösung des Problems über die Kurzarbeitsbeihilfe kam für diese Arbeitskräfte nicht in Frage, weil mindestens ein vollständig abgerechneter Kalendermonat Zugangsvoraussetzung in die Kurzarbeit war. Die Saisonstarthilfe setzte hier an und überbrückte als Sonderform der Eingliederungsbeihilfe diesen Monat.

Förderbar waren alle Saisonkräfte, die zwischen dem 3. November 2021 und dem 17. Dezember 2021 ein vollversicherungspflichtiges und legales Dienstverhältnis aufgenommen hatten. Das Beschäftigungsausmaß war unerheblich.

Die Höhe der Förderung betrug 65% der Bemessungsgrundlage. Die Beihilfe war bis zum Ende der ersten vollständigen Entgeltperiode (ein Kalendermonat) zu gewähren, außer das Arbeitsverhältnis endete unerwartet früher, dann bis zum Ende der Beschäftigung.

Die Saison-Starthilfe konnte bis 31. Jänner 2022 via eAMS-Konto beantragt werden.

Die gesetzliche Grundlage für die Saison-Starthilfe ist der § 34 AMSG. Die Bundesrichtlinie des AMS „Saison-Start-Hilfe“ war rückwirkend seit 3. November 2021 gültig. BGS/AMS/0702/9999/2022.

Beschäftigungsaktion 20.000 (Ehemaliges Kapitel 5.5)

Diese Maßnahme wurde mit 31. Dezember 2017 sistiert.

Beschreibung der Maßnahme, Evaluierung

Ende Juni 2017 wurde die Beschäftigungsaktion 20.000 im Nationalrat beschlossen. Im Rahmen des Programms sollten für 20.000 langzeitbeschäftigte Menschen über 50 Jahre Arbeitsplätze insbesondere in Gemeinden, über gemeinnützige Träger und Beschäftigungsprojekten (gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) geschaffen und gefördert werden. Damit sollte die Langzeitarbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe halbiert werden.

Die Bandbreite möglicher Anwendungsfelder reichte vom Sozialbereich (niederschwellige Serviceleistungen für Personen mit Unterstützungsbedarf, Kinderbetreuung etc.) über die Gestaltung des öffentlichen Raums (Parkbetreuung, Gebietsbetreuung etc.) oder Initiativen im Kultur-, Tourismus- und Freizeitbereich (Sportanlagen, Pflege von Wanderwegen etc.) bis hin zur Daseinsvorsorge (Postannahmestellen, Mobilitätsservice, Nahversorgung etc.).

Pro Bundesland wurden ab 1. Juli 2017 Pilotprojekte in ausgewählten Modellregionen umgesetzt; eine flächendeckende Implementierung war ab 1. Jänner 2018 vorgesehen.

Die Förderung konnte in Abhängigkeit der Beteiligung anderer Financiers und Eigenerwirtschaftungsanteilen bis zu 100% der Personalkosten betragen und in Form von Eingliederungsbeihilfen oder projektbezogenen Förderungen abgewickelt werden;

Die Programmlaufzeit war vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 vorgesehen. Die Maßnahme wurde mit 31. Dezember 2017 sistiert.

Qualitätsstandards für die erfolgreiche zielgerichtete Programmumsetzung

- Matchingprozess: die Zielgruppe sollte möglichst präzise mit den entsprechend detailgenau zu definierenden Anforderungsprofilen der neu zu besetzenden Arbeitsplätze zusammengeführt werden;
- Entlohnung: Gewährleistung einer Entlohnung nach Kollektivvertrag bzw. wenn nicht vorhanden eine entsprechend angemessene Entlohnung;
- Zusätzlichkeit der Arbeitsplätze, Vermeidung von Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten;
- Sinnstiftung und Nützlichkeit der Arbeitsbereiche: Um die gewünschte Integrationswirkung erzielen zu können mussten die Tätigkeitsbereiche für die Zielgruppe einen hohen Motivationsfaktor aufweisen;
- Ein Dienstverhältnis bei einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser konnte nur dann erfolgen, wenn eine Überlassung an geeignete Beschäftigerbetriebe bzw. -einrichtungen mit zusätzlichem Arbeitskräftebedarf sichergestellt war;
- Begleitende Evaluierung zur Optimierung der Programmumsetzung: Die Fördermaßnahmen sollten insbesondere hinsichtlich ihrer Durchführungsqualität (Vermeidung von Mitnahme- und Verdrängungseffekten, Nachhaltigkeit der Stabilisierungs- und Integrationseffekte, Qualität der Tätigkeitsinhalte etc.) aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eingeschätzt werden.

Evaluierung

Hausegger et.al. (2019) wählten einen umfassenden Forschungsansatz, welcher Elemente einer begleitenden Implementationsanalyse der Pilotierungsphase und einer ersten Annäherung an die Wirkungsanalyse während dem österreichweiten Rollout kombiniert. Zwischen 08/2017 und 11/2019 wurden im Rahmen der Evaluierung quantitative und qualitative Erhebungsschritte kombiniert, welche um die Analyse von Sekundärdaten und Aussagen und Befunde der relevanten Forschungsliteratur ergänzt wurden (Auswertungen

anhand des DWH, Erhebungen in den Modellregionen, Reflexionsworkshops zu Ende der Pilotphase, Befragungen der Teilnehmenden/Abbrecher:innen, Theorie-Praxis-Diskurs).

Es wurden die kurzfristigen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Effekte quantitativ geschätzt. Mit der Aktion 20.000 wurden rund 2.500 bis 2.890 neue Stellen für 1,3 Jahre geschaffen. Daneben wurde für 3.824 Zielgruppenpersonen, die vorher durchschnittlich 2,8 Jahre arbeitslos waren, ein erheblicher unmittelbarer arbeitsmarktpolitischer Effekt erzielt, da sie 1,3 Jahre im Rahmen der Aktion 20.000 in Beschäftigung standen. Knapp ein Drittel (31,7%) aller im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen (n=3.806) hatten zumindest drei Monate nach Förderende ein ungefördertes Dienstverhältnis im 1. Arbeitsmarkt oder waren selbstständig (0,3%) beschäftigt.

Insgesamt wurden 3.824 Personen über die Aktion 20.000 gefördert, wobei Personen 50+ mit einer großen Arbeitsmarktdistanz im Rahmen der Förderung gut erreicht wurden. 2.586 der geförderten Personen waren bis zum Auslaufen der Förderung am 30. 6. 2019 über die Aktion 20.000 durchschnittlich 1,3 Jahre beschäftigt. Die Dienstverhältnisse waren sowohl hinsichtlich der Aufgabenstellungen als auch hinsichtlich des Anforderungsniveaus sehr breit gestreut und reichten von Hilfstätigkeiten über unterschiedliche soziale Dienstleistungsbereiche bis zu hochqualifizierten Führungsfunktionen. Rund 20% der geförderten Personen lösten das Dienstverhältnis vorzeitig, ohne einen anderen Arbeitsplatz anzutreten oder eine Schulung zu beginnen, auf. Rund 60% der auch nach Auslaufen der Förderung über die Aktion 20.000 noch beschäftigten Personen waren beim derselben Dienstgeber:in (also bei einem öffentlichen Dienstgeber bzw. einer gemeinnützigen Organisation) weiter beschäftigt. Dies weist auf ein vorhandenes Beschäftigungspotential für die Zielgruppe der Aktion 20.000 in diesem Bereich hin.

Die Evaluierungsergebnisse zeigen, dass sowohl Teilnehmende als auch Personen, die abgebrochen haben, eine breite Wirkung der Beschäftigung im Rahmen dieser Aktion beschreiben, wobei Abbrecher:innen die Teilnahmewirkungen geringer einschätzen. Zwischen 1.7.2017 und 31.12.2019 wären grundsätzlich 74.361 Personen über die Aktion 20.000 förderbar gewesen – es konnten folglich rund 5% des Potenzials mit der Förderinitiative erreicht werden. Es zeigen sich deutliche Unterschiede in der quantitativen Umsetzung der Aktion 20.000 im Bundeslandvergleich, sowohl absolut als auch im Vergleich zum Potential.

Walch et.al. (2020) In der Fiskalanalyse der AMS-Beschäftigungsaktion 20.000 werden die Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Hand im Programmzeitraum (Juli 2017 bis Juni 2019) und in den darauffolgenden sechs Monaten (Nach-Betrachtungszeitraum) saldiert

und den Ausgaben und Einnahmen, die bei der Vergleichsgruppe angefallen sind (= Langzeitbeschäftigte, die nicht an der Aktion 20.000 teilgenommen haben), gegenübergestellt. Insgesamt haben im Rahmen der Aktion 20.000 3.825 Personen eine geförderte Beschäftigung aufgenommen. Das AMS Beschäftigungsprogramm Aktion 20.000 finanziert sich nicht selbst. Zwar werden durch die geförderte Beschäftigung auch Ausgaben für die Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit reduziert und höhere Steuer- und Abgabenerträge erzielt. Diese Wirkungen reichen aber nicht aus, die Bruttoförderkosten für das Programm vollständig abzudecken.

Während des Programmzeitraums sind für die A20-Teilnehmenden Nettokosten (=Saldo aus Ausgaben und Einnahmen) in der Höhe von € 1.387,- angefallen. Für die Vergleichsgruppe haben die Nettokosten im selben Zeitraum € 684,- betragen. Die Mehrkosten während des Programmzeitraums sind für die A20-Teilnehmenden bei € 703,- gelegen.

Im Nachbetrachtungszeitraum liegen die Nettokosten für die A20-Teilnehmenden unter denen für die Vergleichsgruppe (€ 302,- gegenüber € 679,-). Das Kostenverhältnis dreht sich im Nachbetrachtungszeitraum zugunsten der A20-Teilnehmenden um, da die A20-Teilnehmenden (nach Ende der Programmteilnahme) mehr Beschäftigungszeiten erzielen als die Personen aus der Vergleichsgruppe: 41% der A20 Teilnehmenden weisen nach Programmende im zweiten Halbjahr 2019 Beschäftigungstage auf. In der Vergleichsgruppe sind es 15%. Im Nachbetrachtungszeitraum liegen die Kosten für die A20-Teilnehmenden um € 377,- niedriger als jene für die Vergleichsgruppe.

Aufgrund der gegenüber der Vergleichsgruppe höheren Beschäftigungsintegration der A20-Teilnehmenden (nach Ablauf der Maßnahmenteilnahme) liegt der Refinanzierungsgrad (=Anteil der Ausgaben für Nicht-Beschäftigte im Nachbetrachtungszeitraum, der durch Einnahmen durch Beschäftigte gedeckt ist) höher als bei der Vergleichsgruppe, und zwar bei 47% gegenüber 9%.

Die theoretische Dauer bis die Mehrkosten für die A20-Teilnehmenden, die im Programmzeitraum anfallen, durch die Kostenersparnis nach Ende des Programmzeitraums refinanziert wären (Refinanzierungsdauer), beträgt rund 3 ¾ Jahre (45 Monate). Um die Fiskalbilanz möglichst positiv zu gestalten, braucht es ausreichend Zeit bis zum Pensionsalter (damit durch die wiedererlangte Beschäftigungsintegration auch ein entsprechender Refinanzierungsbeitrag geleistet werden kann) und die Fokussierung auf besonders benachteiligte Personengruppen unter den Älteren, z.B. Personen mit gesundheitlichen

Vermittlungseinschränkungen (da die A20-Fiskalbilanz für besonders Benachteiligte günstiger ausfällt als für weniger benachteiligte Personengruppen).

Literatur

Hausegger, T., & Krüse, T. (2019): Evaluation der Aktion 20.000. Endbericht. Prospect Unternehmensberatung.

Walch, D. & Dorofeenko, V. (2020): Untersuchung der fiskalischen Effekte der Beschäftigungsaktion 20.000. Institut für Höhere Studien.

Tabellen

Tabelle 32: Vergleich von Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Budgetausgaben 2024

Maßnahmen	Bestand a)	Anzahl Personen b)	Durchschnittliche Dauer (in Tagen) c)	Budgetausgaben (in Tausend €)	Ausgaben pro Person (in €) d)
BBE	72.409	202.692	125	173.864	858
BM	57.880	177.038	106	486.444	2.747
DLU	51.305	176.809	107	100.341	568
KNK	34.655	111.231	98	26.744	240
WBG	25.093	32.674	273	611.320	18.710
LEHR	11.414	18.868	295	52.637	2.817
EB	8.936	36.568	105	181.326	4.959
KBH	5.581	9.297	144	6.942	698
SÖB	4.869	16.247	93	146.512	9.018
BTZG	4.509	4.991	329	33.108	6.634
AST	3.954	3.568	443	82.167	23.029
KOMB	3.137	7.317	215	14.517	1.984
UGP	2.591	8.301	89	6.732	811
KK	2.568	16.022	56	23.849	1.489
QBN	2.454	13.978	67	8.947	640
FKS	1.893	3.478	724	4.112	1.182
GBP	1.410	4.011	127	44.592	11.117
GB	1.405	4.841	63	14.592	3.014
ENT	358	787	195	1.033	1.313
GSK	586	860	482	3.777	4.382
EPU	363	795	302	2.529	3.181
KAB/KUA	287	477	-	1.076	2.256

Quelle: AMS-DWH AMF ARCHIV: fdg_faelle_*2024, Abfragedatum: 14. Mai 2025; fdg_personen*2024, Abfragedatum: 13. Juni 2025; fdg_3_dauer*2024, Abfragedatum: 14. Mai 2025; fdg_personen_kosten*2024, Abfragedatum: 7. April 2025; AST, BTZG und WBG: svl_mon bst_pers_spez, Abfragedatum: 17. April

a Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen, DWH-Würfel: fdg_faelle*2024; bei Arbeitsstiftung (AST), Weiterbildungsgeld (WBG) und Bildungsteilzeitgeld (BTZG): Bestand Leistungsbeziehende, Quelle: DWH, svl_mon bst_pers_spez

b) Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte; DWH-Würfel: fdg_personen*2024; bei AST, WBG und BTZG: Zugang in aktuelle Leistungsart; Quelle: DWH-Würfel: svl_mon_bew_pers

c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen; DWH-Würfel: ARCHIV: fdg_3_dauer*2024; bei AST: durchschnittliche Bezugsdauer der letzten Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen Leistungsbeziehende; bei WBG und BTZG: Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen Leistungsbeziehenden in Tagen, Quelle: DWH svl_mon_bew_profi

d) Budgetausgaben/Anzahl Personen; DWH-Würfel: ARCHIV: fdg_personen_kosten*2024; AST: Stiftungsarbeitslosengeld, Sozialversicherungsbeiträge (46,6%); Trägerkosten; keine Kosten von Kursen und Schulungen; die angeführten Ausgaben beziehen sich lediglich auf Ausgaben des AMS für Stiftungsträger, WBG und BTZG: jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehenden von WBG und BTZG (inklusive Sozialversicherung), Quelle: BMASGPK, Abteilung XI/A/6

e) Budgetausgaben/Zugang in aktuelle Leistungsart;

Tabelle 33: Bestand an Förderfällen (FF) und Anzahl Personen im Jahr 2024 nach soziodemografischen Merkmalen

Soziodemografische Merkmale	Bestand FF	Anteil an gesamten FF in Prozent	Anzahl Personen	Anteil an gesamten Personen in Prozent
Alter				
bis <25 Jahre	90.324	30,8%	110.497	26,2%
>25 bis <50 Jahre	152.855	52,1%	217.046	51,5%
50 Jahre und älter	50.281	17,1%	93.638	22,2%
Ausbildung				
Akadem. Ausbildung	24.396	8,3%	34.258	8,1%
Höhere Ausbildung	36.726	12,5%	48.382	11,5%
Mittlere Ausbildung	13.477	4,6%	21.198	5,0%
Lehrausbildung	54.134	18,5%	92.678	22,0%
Pflichtschulausbildung	161.062	54,9%	219.255	52,1%
ungeklärt	3.595	1,2%	5.133	1,2%
Nationalität				
Inländer/Inländerin	149.489	51%	233.356	55,9%
Ausländer/Ausländerin	143.902	49%	184.211	44,1%
Migrationshintergrund				
Migrationshintergrund	165.631	56,4%	222.296	53,3%
1. Generation				
Migrationshintergrund	11.400	3,9%	16.790	4,0%
2. Generation				
kein Migrationshintergrund	116.428	39,7%	178.105	42,7%
Behindertenstatus				
keine Behinderung	239.394	81,6%	337.699	80,0%
mit Behinderung	54.065	18,4%	84.315	20,0%
Wiedereinstieg				
Wiedereinstiegende	28.527	9,7%	38.801	9,3%
keine Wiedereinstiegende	264.932	90,3%	379.473	90,7%
Langzeitbeschäftigte (LZBL)				
mit LZBL	86.787	29,6%	123.829	27,2%

Soziodemografische Merkmale	Bestand FF	Anteil an gesamten FF in Prozent	Anzahl Personen	Anteil an gesamten Personen in Prozent
kein LZBL	206.673	70,4%	330.739	72,8%
Gesamt (Beschäftigung/Quali- fizierung/Unterstützung)	293.459	100%	417.190	100%

Quelle: AMS-DWH AMF; ARCHIV: fdg_faelle_*2024, Abfragedatum: 14. Mai 2025 und AMS-DWH ARCHIV: fdg_personen*2024, Abfragedatum: 13. Juni 2025;

Anmerkung: Bestand an Förderfällen (FF): Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen; Anteil an FF gerundet.

Anmerkung: Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte; Anteil an Personen gerundet.

Anmerkung: In der Kategorie Alter und Ausbildung gibt es 69 Förderfälle sowie 103 Personen, die keiner der vorhandenen Kategorien, zugeordnet wurden.

Tabelle 34: Bestand und Zugang an Arbeitslosen (AL) im Jahr 2024 nach soziodemografischen Merkmalen

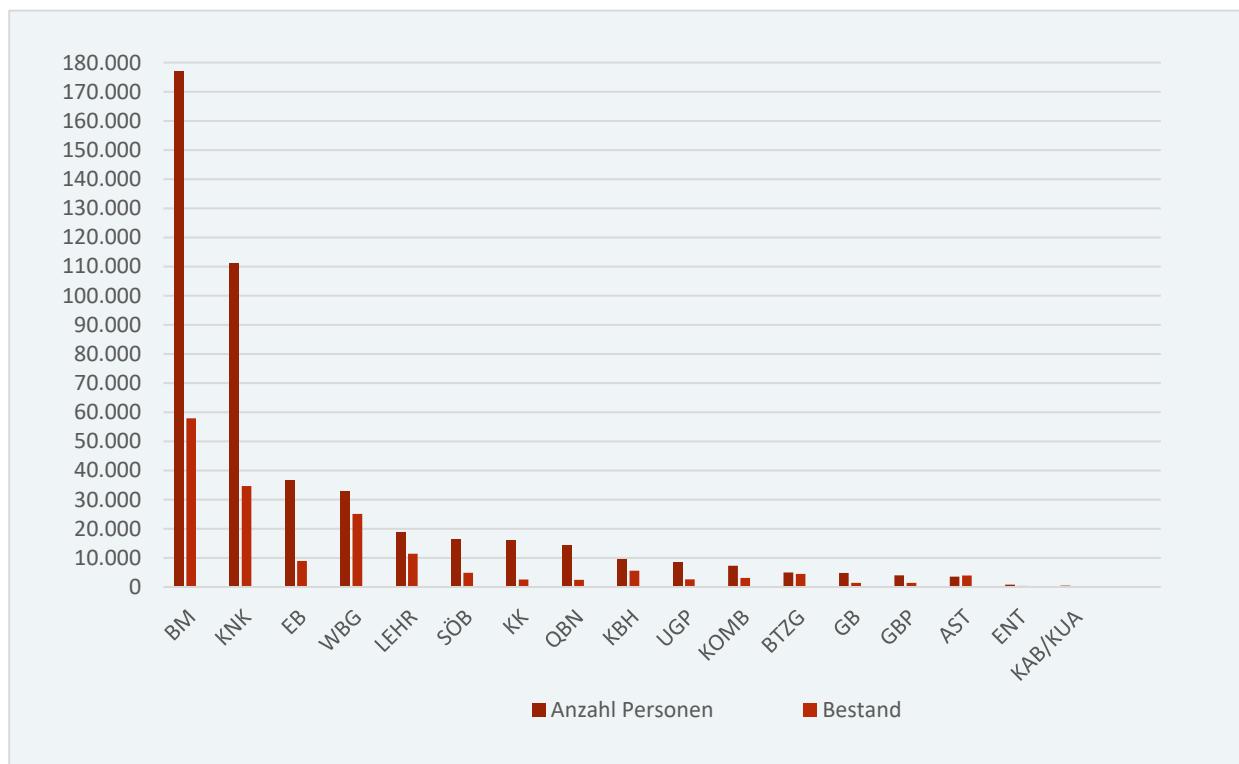
Soziodemografische Merkmale	Bestand AL	Anteil am Bestand AL in Prozent	Zugang AL	Anteil am Zugang in Prozent
Alter				
bis <25 Jahre	32.037	10,8%	170.074	17,7
>25 bis <50 Jahre	174.415	58,6%	575.609	59,8
50 Jahre und älter	91.399	30,7%	216.629	22,5
Ausbildung				
Akadem. Ausbildung	28.179	9,5%	82.227	8,5
Höhere Ausbildung	35.943	12,1%	117.470	12,2
Mittlere Ausbildung	14.789	5,0%	48.816	5,1
Lehrausbildung	83.670	28,1%	279.313	29,0

Pflichtschulausbildung	134.056	45,0%	426.027	44,3
ungeklärt	1.215	0,4%	8.459	0,9
Nationalität				
Inländer/Inländerin	178.001	59,8%	545.327	56,7
Ausländer/Ausländerin	119.850	40,2%	416.985	43,3
Migrationshintergrund				
Migrationshintergrund	154.400	51,8%	506.059	52,6
1. Generation				
Migrationshintergrund	7.946	2,7%	27.656	2,9
2. Generation				
kein Migrationshintergrund	135.446	45,5%	428.064	44,5
Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung				
mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung	69.504	23,3%	135.351	14,1
ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkung	228.347	76,7%	826.961	85,9
Wiedereinstieg				
Wiedereinstiegende	26.002	8,7%	63.827	6,6
keine Wiedereinstiegende	271.849	91,3%	898.485	93,4
Langzeitbeschäftigtelose (LZBL)				
mit LZBL	82.461	27,7%	97.909	10,2
kein LZBL	215.391	72,3%	864.403	89,8
Gesamt	270.773	100%	962.312	100
(Beschäftigung/Qualifizierung/Unterstützung mit Status AL)				

Quelle: AMS-DWH AMB; DWH-Würfel: amb_pst_lfd; Abfragedatum: 14. Mai 2025

Abbildungen

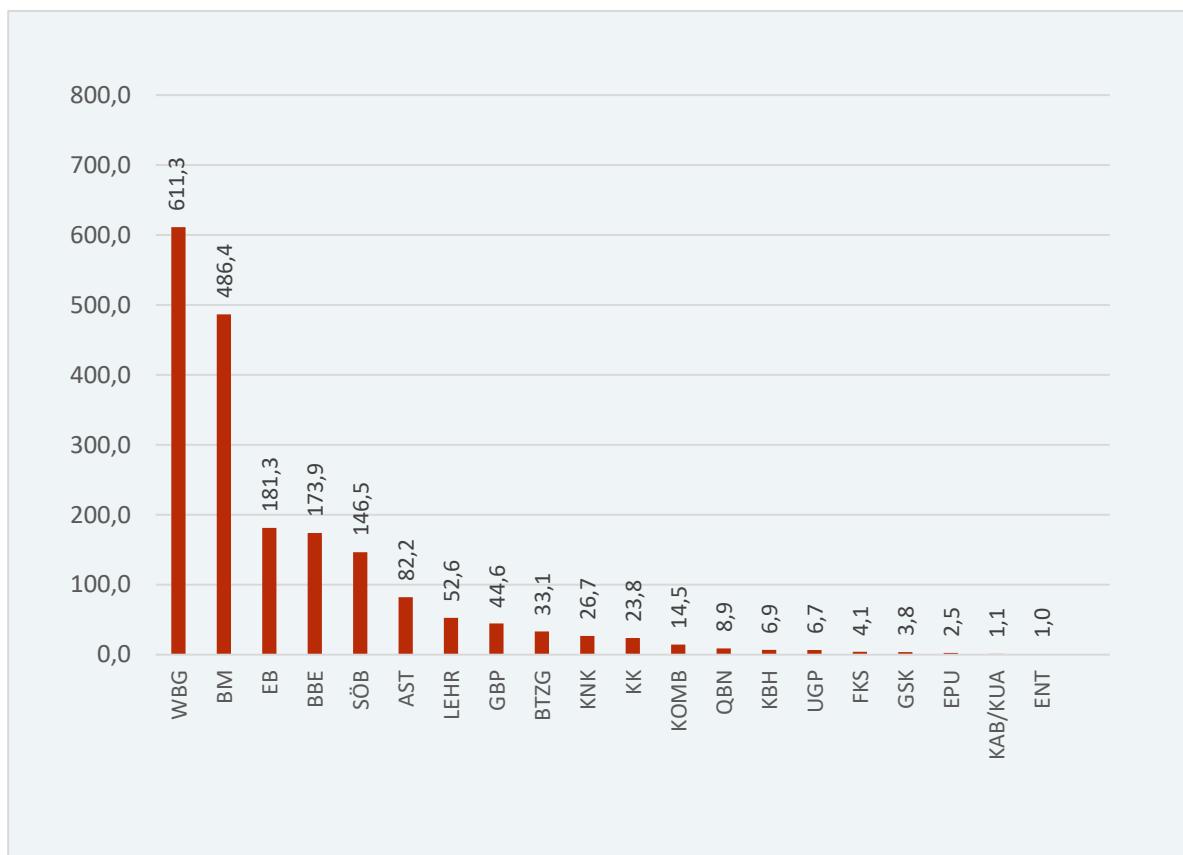
Abbildung 35: Anzahl der Personen und Bestand ausgewählter Maßnahmen 2024



Quelle: AMS-DWH; fdg_personen*2024; Abfragedatum: 17. April 2025, fdg_faelle*2024; Abfragedatum: 7. April 2025 und hinsichtlich AST, BTZG, KAB/KUA und WBG BMASGPK, Abteilung XI/A/6, Abfragedatum: 17. April und 2. Juni 2025

- a) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. Bei Arbeitsstiftung (AST), Weiterbildungsgeld (WBG) und Bildungsteilzeitgeld (BTZG): Zugang in aktuelle Leistungsart.
- b) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen. Bei Arbeitsstiftung/Stiftungs-ALG (AST), Weiterbildungsgeld (WBG) und Bildungsteilzeitgeld (BTZG): Bestand der Leistungsbeziehenden.

Abbildung 36: Budgetausgaben für Maßnahmen der aktiven und aktivierten Arbeitsmarktpolitik 2024 in Mio. Euro



Quelle: AMS-DWH ARCHIV: fdg_personen_kosten*2024 (Zahlung kumuliert),

Abfragedatum: 7. April 2025 und hinsichtlich AST, BTZG, KAB/KUA und WBG BMASGPK,

Abteilung XI/A/6, Abfragedatum: 17. April und 2. Juni 2025

Anmerkung: Bei Arbeitsstiftung: Stiftungs-ALG einschließlich SV-Beiträge; keine Kosten von Kursen und Schulungen: bei Weiterbildungsgeld und Beildungsteilzeitgeld: Jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehende von Weiterbildungsgeld (inklusive Sozialversicherung)

Abbildung 37: Teilnahmedauer ausgewählter Maßnahmen 2024 (in Tagen)



Quelle: AMS-DWH Archiv: fdg_3_dauer*2024, Abfragedatum: 7. April 2025 svl_mon_bew_spez,
Abfragedatum: 17. April 2025

Anmerkung: Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen; bei der AST, WBG und BTZG die durchschnittliche Bezugsdauer der Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen Leistungsbeziehenden.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Eingliederungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	17
Tabelle 2: Kombilohnbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	31
Tabelle 3: Beihilfe Ein-Personen-Unternehmen – Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben.....	39
Tabelle 4: Sozialökonomische Betriebe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	48
Tabelle 5: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte-Unternehmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	59
Tabelle 6: Kurzarbeitsbeihilfe (KUA/KAB) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	72
Tabelle 7: Solidaritätsprämienmodell (SOL) – Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben.....	77
Tabelle 8: Arbeitsstiftungen/Stiftungs-ALG – Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben	86
Tabelle 9: Anzahl der Personen in einer Arbeitsstiftung – untergliedert nach Stiftungstyp.....	88
Tabelle 10: Bildungsmaßnahmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	111
Tabelle 11: Beihilfe zu den Kurskosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	113
Tabelle 12: Beihilfe zu den Kursnebenkosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	115
Tabelle 13: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) – Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben	131
Tabelle 14: Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	152
Tabelle 15: Fachkräftestipendium – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben....	162
Tabelle 16: Beihilfe zur DLU – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	176
Tabelle 17: Förderung von Lehrverhältnissen.....	198

Tabelle 18: Lehrstellenförderung des AMS – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	215
Tabelle 19: Überbetriebliche Lehrausbildung durchschnittlicher Bestand, Ausgaben.....	216
Tabelle 20: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	239
Tabelle 21: Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	251
Tabelle 22: Unternehmensgründungsprogramm – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	261
Tabelle 23: Gründungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	262
Tabelle 24: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	271
Tabelle 25: Entfernungsbeihilfe (ENT) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	273
Tabelle 26: Weiterbildungsgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben.....	294
Tabelle 27: Bildungsteilzeitgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben.....	296
Tabelle 28: Mikrokredite – Daten und Fakten	304
Tabelle 29: Auszahlungen zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2018 bis 2024 (ATF-Mittel und AB 18 Mittel)	324
Tabelle 30: Förderfälle zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den Jahr 2018 bis 2024.....	326
Tabelle 31: Teilnahmen und Frauenanteil 2024 bei den Angeboten für Menschen mit Behinderung	327
Tabelle 32: Vergleich von Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Budgetausgaben 2024	377
e) Budgetausgaben/Zugang in aktuelle Leistungsart; Tabelle 33: Bestand an Förderfällen (FF) und Anzahl Personen im Jahr 2024 nach soziodemografischen Merkmalen	378
Tabelle 34: Bestand und Zugang an Arbeitslosen (AL) im Jahr 2024 nach soziodemografischen Merkmalen	380

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtarbeitslosenquoten im europäischen Vergleich im Jahresdurchschnitt 2024.....	7
Abbildung 2: Jugendarbeitslosenquote (15-24 Jahre) im europäischen Vergleich im Jahresdurchschnitt 2024.....	8
Abbildung 3: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen im EU-Vergleich im Jahresdurchschnitt 2024.....	9
Abbildung 4: Budgetverteilung beschäftigungspolitischer Maßnahmen 2024	10
Abbildung 5: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Prozent des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote) im Jahr 2022	11
Abbildung 6: Verteilung der Teilnahmedauern bei Eingliederungsbeihilfen 2023 und 2024.....	20
Abbildung 7: Bruttowirkungen von Eingliederungsbeihilfen 2023 (Bestand Personen)	21
Abbildung 8: Verteilung der Teilnahmedauern bei Kombilohnbeihilfen 2024.....	33
Abbildung 9: Bruttowirkungen der Kombilohnbeihilfe 2023 (Bestand Personen)	34
Abbildung 10: Verteilung der Teilnahmedauern bei Ein-Personen-Unternehmen 2024 ...	41
Abbildung 11: Bruttowirkungen Ein-Personen-Unternehmen 2023 (Bestand Personen)...	42
Abbildung 12: Verteilung der Teilnahmedauern bei SÖB 2024.....	50
Abbildung 13: Bruttowirkungen SÖB 2023 (Bestand Personen)	51
Abbildung 14: Verteilung der Teilnahmedauern bei GBP 2024	61
Abbildung 15: Bruttowirkungen von GBP 2023 (Bestand Personen)	62
Abbildung 16: Dauer der Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung/des Stiftungs-ALG 2023..	90
Abbildung 17: Bruttowirkungen von Arbeitsstiftungen 2023 (Bestand Personen)	91
Abbildung 18: Verteilung der Teilnahmedauern bei Bildungsmaßnahmen 2024	116
Abbildung 19: Verteilung der Teilnahmedauern bei Beihilfen zu Kurskosten 2024	117
Abbildung 20: Bruttowirkungen von Bildungsmaßnahmen 2023 (Bestand Personen)	118
Abbildung 21: Bruttowirkungen von Beihilfen zu Kurskosten 2023 (Bestand Personen)..	119
Abbildung 22: Verteilung der Teilnahmedauern bei QBN 2024.....	133
Abbildung 23: Verteilung der Teilnahmedauern bei GSK 2024.....	154
Abbildung 24: Verteilung der Teilnahmedauern beim FKS 2024	164
Abbildung 25: Bruttowirkungen des Fachkräftestipendiums 2023 (Bestand Personen)...	165
Abbildung 26: Verteilung der Teilnahmedauern bei BBE 2024	241
Abbildung 27: Bruttowirkungen von BBE 2023 (Bestand Personen).....	242
Abbildung 28: Bruttowirkungen von Kinderbetreuungsbeihilfe 2023 (Bestand Personen)	253
Abbildung 29: Verteilung der Teilnahmedauern bei UGP 2024	264

Abbildung 30: Bruttowirkungen von UGP 2023 (Bestand Personen).....	265
Abbildung 31: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungskarenz 2023	296
Abbildung 32: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit 2023	299
Abbildung 33: Jährlich verkaufte Dienstleistungsschecks im Zeitraum 2017 bis 2024.....	311
Abbildung 34: Entwicklung des Maßnahmenbudgets 2017 bis 2024 (nominell)	365
Abbildung 35: Anzahl der Personen und Bestand ausgewählter Maßnahmen 2024	382
Abbildung 36: Budgetausgaben für Maßnahmen der aktiven und aktivierten Arbeitsmarktpolitik 2024 in Mio. Euro.....	383
Abbildung 37: Teilnahmedauer ausgewählter Maßnahmen 2024 (in Tagen)	384

Abkürzungen

Abk	Abkürzungen der Maßnahmen
AMF	Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung
AST	Arbeitsstiftungen
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BM	Berufliche Mobilität
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
DLS	Dienstleistungsscheck
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
EB (BEBE)	Eingliederungsbeihilfe
ENT	Entfernungsbeihilfe
EPU	Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen
FKS	Fachkräftestipendium
FIA	Facharbeiter:innenintensivausbildung
GB	Gründungsbeihilfe
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
GSK	Förderung der Höherqualifizierung von im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
IBB	Impulsberatung für Betriebe
IQV	Impuls-Qualifizierungsverbund
KBE	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen
KBH	Kinderbetreuungsbeihilfe
KK	Kurskosten
KNK	Kursnebenkosten
KOMB	Kombilohnbeihilfe
KUA	Kurzarbeit

Abk	Abkürzungen der Maßnahmen
LEHR	Lehrstellenförderung des AMS
MKP	Mikrokreditprogramm
QBB	Qualifizierungsberatung für Betriebe
QFB	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
QBN	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (vormals QfB)
SfA	Service für Arbeitssuchende
SÖB	Sozialökonomische Betriebe
SOL	Solidaritätsprämie
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
Abk	Abkürzungen der Maßnahmen
AMF	Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung
AST	Arbeitsstiftungen
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BM	Berufliche Mobilität
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
DLS	Dienstleistungsscheck
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
EB (BEBE)	Eingliederungsbeihilfe
ENT	Entfernungsbeihilfe
EPU	Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen
FKS	Fachkräftestipendium
FIA	Facharbeiter:innenintensivausbildung
GB	Gründungsbeihilfe
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
GSK	Förderung der Höherqualifizierung von im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz

Abk	Abkürzungen der Maßnahmen
IBB	Impulsberatung für Betriebe
IQV	Impuls-Qualifizierungsverbund
KBE	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen
KBH	Kinderbetreuungsbeihilfe
KK	Kurskosten
KNK	Kursnebenkosten
KOMB	Kombilohnbeihilfe
KUA	Kurzarbeit
LEHR	Lehrstellenförderung des AMS
MKP	Mikrokreditprogramm
QBB	Qualifizierungsberatung für Betriebe