

Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick

Berichtsjahr 2024



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
(BMASGPK), Stubenring 1, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Bernhard Moshhammer (IX/A/3) unter Mitarbeit der Abteilungen
IX/B/1, IX/B/4, IX/A/6, IX/B/7, IX/A/9, IX/A/10, IV/A/6, IV/A/10 und AMS

Gesamtumsetzung: Sektion IX/A/3

Fotonachweis: Cover: © iStock.com/bokan76

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.); Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. 2025.

Rückmeldungen bitte an ixa3@sozialministerium.gv.at

Inhalt

1 Einleitung	7
2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.....	9
2.1 Aufgaben des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK).....	9
2.2 Organisation / Organigramm	10
2.3 Rolle des BMASGPK in der Arbeitsmarktpolitik.....	12
3 Arbeitsmarktservice (AMS).....	13
3.1 Aufgaben und Rechtsgrundlagen des Arbeitsmarktservice.....	13
3.2 Organisation.....	14
3.3 Unternehmenssteuerung	14
3.4 Organisationsmodell des Arbeitsmarktservice Österreich	15
3.5 Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice	16
3.6 Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice.....	17
3.7 Regionale Organisationen des Arbeitsmarktservice.....	18
3.8 Management und inhaltliche Steuerung der Aufgaben im AMS	22
3.9 Personal	24
3.10 Technologie.....	24
3.11 Frühwarnsystem.....	26
3.12 Internationale Kontakte	27
3.13 EURES, die europaweite Personalsuche	28
4 Andere Akteur:innen	30
4.1 Arbeitsmarktvermittlung außerhalb des AMS.....	30
4.1.1 Arbeitsvermittlung durch gemeinnützige Einrichtungen	31
4.1.2 Gewerbliche Arbeitsvermittlung.....	31
4.2 Sozialministeriumservice an der Schnittstelle Arbeitsmarkt	31
4.2.1 Berufliche Teilhabe	31
4.2.2 Individual- und Projektförderungen	32
4.2.3 Gesellschaftliche Inklusion.....	36
4.2.4 Behindertengleichstellung	36
4.2.5 Sozialentschädigungen und Pflegeunterstützungen	37
4.2.6 Ärztliche Sachverständigendienste	37
4.2.7 Die Drehscheibenfunktion des Sozialministeriumservice	38
5 Finanzierungsstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik	39

5.1 Einnahmen	39
5.2 Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (ALVG 1977).....	40
5.3 Auszahlungen	41
5.4 Ausgabenstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik	43
5.5 Anteil der Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik am Bruttoinlandsprodukt	45
6 Passive/aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	46
6.1 Passive Maßnahmen	46
6.1.1 Arbeitslosengeld	46
6.1.2 Notstandshilfe	49
6.1.3 Pensionsvorschuss	50
6.2 Aktivierende Maßnahmen	52
6.2.1 Umschulungsgeld.....	52
6.2.2 Altersteilzeitgeld.....	54
6.2.3 Weiterbildungsgeld.....	58
6.2.4 Bildungsteilzeitgeld.....	60
7 Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.....	63
7.1 Zielgruppenspezifische Maßnahmen	63
7.1.1 Arbeitsmarktpolitik für Frauen	63
7.1.2 Arbeitsmarktpolitik für Migrant:innen sowie für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene.....	67
7.1.3 Arbeitsmarktpolitik für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen.....	73
7.1.4 fit2work für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen	77
7.2 Beschäftigungsmaßnahmen.....	79
7.2.1 Eingliederungsbeihilfe (EB)	79
7.2.2 Kombilohn (KOMB)	81
7.2.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU).....	83
7.2.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)	85
7.2.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	87
7.2.6 Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit (KAB).....	89
7.2.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL)	92
7.3 Qualifizierungsmaßnahmen	94
7.3.1 Arbeitsstiftungen	94
7.3.2 Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung	99
7.3.3 Kurs- und Kursnebenkosten.....	102
7.3.4 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA).....	105

7.3.5	Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA)	108
7.3.6	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)	110
7.3.7	Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)	112
7.3.8	Fachkräftestipendium	114
7.3.9	Frauen in Handwerk und Technik (FiT)	117
7.3.10	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)	119
7.3.11	Betriebliche Lehrstellenförderung	123
7.3.12	Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (LST)	125
7.3.13	Überbetriebliche Lehrausbildung	128
7.3.14	AusBildung bis 18 (Ausbildungspflicht)	130
7.3.15	Ausbildungsgarantie bis 25	131
7.3.16	Implacementstiftung JuSt2Job	132
7.4	Unterstützungsmaßnahmen	133
7.4.1	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)	133
7.4.2	Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)	136
7.4.3	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)	138
7.4.4	Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)	139
7.4.5	Vorstellungs-/ Arbeits-/ Lehrantrittsbeihilfe (VOR)	142
7.4.6	Entfernungsbeihilfe (ENT)	144
8	Sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	146
8.1	Mikrokredit	146
8.2	Dienstleistungsscheck (Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG) Umsetzung	148
8.3	Insolvenz-Entgelt	151
8.4	Schlechtwetterentschädigung	152
9	Maßnahmen des Sozialministeriumservice für Menschen mit Behinderungen an der Schnittstelle Arbeitsmarkt	155
9.1	Lohnförderungen	156
9.1.1	Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/Frauen	157
9.1.2	Inklusionsbonus für Lehrlinge	159
9.1.3	Entgeltzuschuss	160
9.1.4	Arbeitsplatzsicherungszuschuss	162
9.1.5	Überbrückungszuschuss für Selbstständige	164
9.2	Arbeit und Ausbildung	165
9.2.1	Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Menschen mit Behinderung	166
9.2.2	Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Unternehmen	167
9.2.3	Schulungskosten	168

9.2.4 Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung.....	170
9.2.5 Unterstützungsangebote für schwerhörige und gehörlose Menschen.....	172
9.2.6 Startförderung für Selbstständige.....	173
9.3 Mobilitätsförderungen.....	174
9.3.1 Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges.....	174
9.3.2 Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung eines Kraftfahrzeugs..	176
9.3.3 Mobilitätzuschuss	177
9.3.4 Anschaffung eines Assistenzhundes	178
9.4 Prämie für Lehrlinge gem. § 9a BEinstG.	180
9.5 Projektförderungen – NEBA-Maßnahmen	181
9.5.1 Jugendcoaching	181
9.5.2 AusbildungsFit und Vormodul.....	183
9.5.3 Berufsausbildungsassistenz	186
9.5.4 Jugendarbeitsassistenz	189
9.5.5 Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen	190
9.5.6 NEBA Betriebsservice.....	192
9.5.7 Jobcoaching	192
9.5.8 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz.....	195
9.5.9 Qualifizierungs- und sonstige Unterstützungsprojekte für Menschen mit Behinderungen	197
9.6 Integrative Betriebe	197
10 EU-Programme	200
10.1 Europäischer Sozialfonds (+) / Fonds für einen gerechten Übergang.....	200
10.2 Interreg-Programme - Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) und die Makroregionale Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUSDR)	204
11 Forschung und Statistik	206
11.1 Forschung.....	206
11.2 Statistik	208
Tabellenverzeichnis.....	210
Abbildungsverzeichnis	212
Abkürzungen.....	213

1 Einleitung

Diese Publikation gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktpolitik in Österreich und ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar.¹ Die österreichische Arbeitsmarktpolitik wird unterschieden in aktive und passive Maßnahmen. Passive Maßnahmen dienen dazu, Menschen ohne Arbeit finanziell abzusichern. Die bekanntesten Beispiele sind Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Aktive Maßnahmen hingegen unterstützen die Menschen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, wie beispielsweise Qualifizierungen, Eingliederungsbeihilfen oder soziale Unternehmen. Das übergreifende Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist Vollbeschäftigung mit dem Bedarf der Wirtschaft zu verbinden. Ausdruck dieser Ziele ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, das Aktivieren arbeitsloser Menschen, dem Einsetzen aktiver Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit, dem Entwickeln von Humanressourcen und den Bemühungen die Transparenz des Arbeitsmarktes zu erhöhen.

Die administrative Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt auf mehreren Ebenen:

- Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind im Arbeitsmarktrecht (Arbeitslosenversicherungsgesetz, Arbeitsmarktservicegesetz und Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz) geregelt.
- Die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben für das Arbeitsmarktservice (AMS) werden durch die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz festgelegt. Umgesetzt werden diese dann vom AMS. Bekanntestes Beispiel ist die Gewährung von Leistungen für arbeitslose Menschen.
- Weitere wichtige Akteure sind unter anderem das Sozialministeriumservice (SMS), welches insbesondere Unterstützung für Menschen mit Behinderungen an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt und für Jugendliche gibt.

Die Publikation beschreibt zunächst relevante Institutionen und die Finanzierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen: in Kapitel 2 die Aufgaben und die Organisation des BMAS-GPK, in Kapitel 3 das AMS und in Kapitel 4 andere Akteure wie zum Beispiel das SMS. In Kapitel 5 wird die Finanzierungsstruktur der Arbeitsmarktpolitik untergliedert in Einnahmen, Auszahlungen und Ausgabenstruktur dargestellt. Ab Kapitel 6 werden die Maßnahmen beschrieben: zunächst die passiven und aktivierenden Maßnahmen, in Kapitel 7 die

¹ Die englische Fassung finden Sie hier: [Studien](#)

aktiven Maßnahmen und in Kapitel 8 sonstige Maßnahmen. Kapitel 9 umfasst die Maßnahmen des SMS und Kapitel 10 ausgewählte EU-Programme. Zusätzlich zur Beschreibung der jeweiligen Maßnahme wird die Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Budgetmittel dargestellt und dies ins Verhältnis zur Beschäftigung bzw. zum BIP gesetzt, um die Größe des jeweiligen Programms besser einschätzen zu können. Kapitel 11 gibt abschließend einen Überblick über Forschung und statistische Quellen zum Thema Arbeitsmarkt.

2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Ein funktionierender Arbeitsmarkt ist für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung jedes Landes von entscheidender Bedeutung. Die österreichische Arbeitsmarktpolitik zeichnet sich durch ein enges Zusammenspiel von staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen und Akteuren aus. Die institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Politik und Sozialpartnern ist international gesehen eine Besonderheit der österreichischen Politik und hat zuletzt in Krisen, wie der Covid-19 Pandemie, ihre Tragfähigkeit bewiesen.

2.1 Aufgaben des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK)

Laut Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG § 59 Abs. 2) ist die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz verpflichtet, arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben an das AMS zu übermitteln. Die Zielvorgaben der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu Management und Organisation des AMS, Betreuung, zielgruppenspezifischer Förderung, etc. gelten üblicherweise für mehrere Jahre. Die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben aus dem Jahr 2023 haben bis zu deren Überarbeitung weiterhin ihre Gültigkeit. Deren Fokus liegt auf der verstärkten Vermittlungstätigkeit, die als zentrale Aufgabe des Arbeitsmarktservice einen dynamischen und widerstandsfähigen Arbeitsmarkt unterstützen soll. Zudem sollen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik weiterhin Arbeitslosigkeit vorbeugen, Qualifizierungsangebote bereitstellen und Anreize für Beschäftigung schaffen. Darüber hinaus sollen Angebote für wichtige Zielgruppen weiter ausgebaut werden. Schließlich soll die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitsmarktservice sichergestellt werden, um den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen gerecht zu werden, um noch erfolgreicher agieren zu können. Diese sind auch auf der [Homepage des BMASGPK](#) einzusehen.

Die Arbeitsmarktpolitik hat die Aufgabe, Arbeitslosigkeit zu verhindern und zu beseitigen und Arbeitskräfteangebot und -nachfrage unter Wahrung sozialer und ökonomischer

Grundsätze möglichst vollständig, wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammenzuführen. Die Ziele der Arbeitsmarktpolitik sind:

- Erreichung der Vollbeschäftigung,
- ältere Arbeitnehmer:innen länger im Erwerbsleben halten,
- aktive Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit setzen,
- Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes,
- Entwicklung von Human Resources,
- Aktivierung von arbeitslosen Menschen und
- Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Konkretisiert werden diese allgemeinen Zielsetzungen durch die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des BMASGPK, die vom AMS umgesetzt werden.

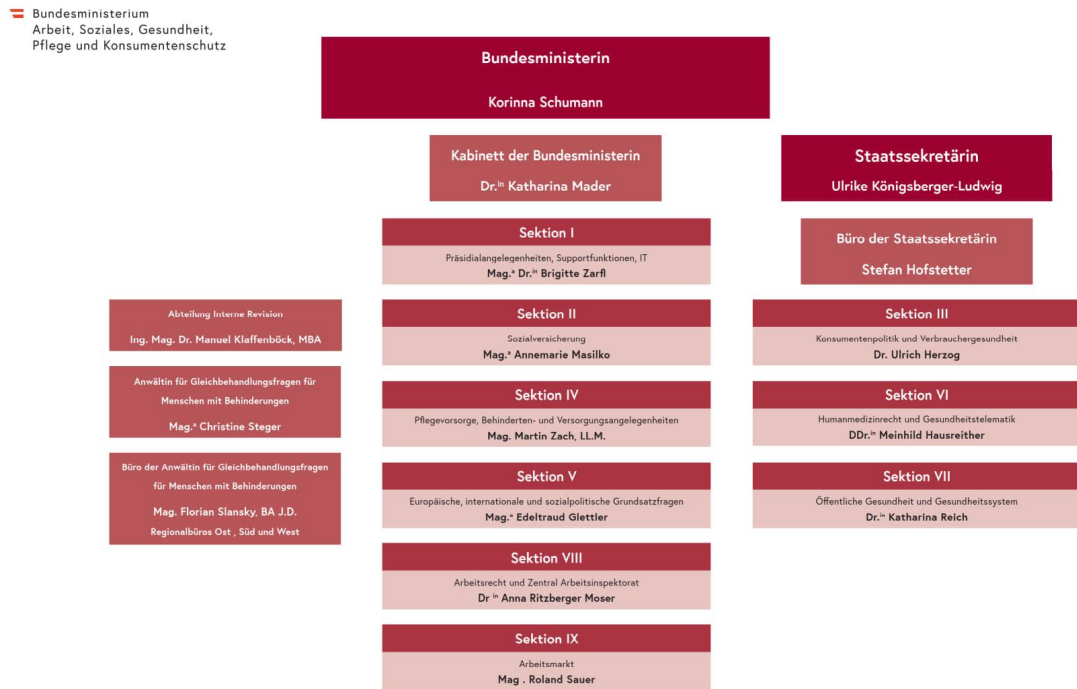
2.2 Organisation / Organigramm

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) besteht aus einer Präsidialsektion und weiteren neun Sektionen:

- Sektion I – Präsidialangelegenheiten, Supportfunktionen, IT
- Sektion II – Sozialversicherung
- Sektion III – Konsumentenpolitik und Verbrauchergesundheit
- Sektion IV – Pflegevorsorge, Behinderten- und Versorgungsangelegenheiten
- Sektion V – Europäische, internationale und sozialpolitische Grundsatzfragen
- Sektion VI – Humanmedizin und Gesundheitstelematik
- Sektion VII – Öffentliche Gesundheit und Gesundheitssystem
- Sektion VIII – Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
- Sektion IX - Arbeitsmarkt

Unterstützt wird die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz von einer Staatssekretärin für Gesundheit.

Abbildung 1: Organigramm des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz



Organigramm des Sozialministeriums, Stand 1. Juli 2025

Neben dem Ministerium gibt es noch nachgeordnete Stellen, wie die Arbeitsinspektorate sowie ausgliederte Rechtsträger wie das AMS und die IEF-Service GmbH.

2.3 Rolle des BMASGPK in der Arbeitsmarktpolitik

Die Arbeitsmarktpolitik umfasst alle Maßnahmen öffentlicher Einrichtungen - wie Bund, AMS und zum Teil auch der Länder - zur Steuerung des Arbeitsmarktes. Ein geregelter Arbeitsmarkt hat positive Auswirkungen auf das Sozialsystem und sichert einen fairen wirtschaftlichen Wettbewerb.

Über der österreichischen Arbeitsmarktpolitik stehen die Konzepte und Vorgaben der Europäischen Union, wo Österreich durch direkt gewählte Abgeordnete im Europäischen Parlament sowie im Europäischen Rat und Rat der Europäischen Union durch Kanzler bzw. Fachminister vertreten wird.

Umgesetzt wird die Arbeitsmarktpolitik vom AMS, einem Dienstleistungsunternehmen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit – siehe Kapitel 3 auf Seite 13.

Die Sektion Arbeitsmarkt des BMASGPK unterstützt die Bundesministerin hinsichtlich seiner Verpflichtungen gegenüber dem AMS u.a. bei der:

- Vorgabe von allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen,
- Genehmigung der Beschlüsse des Verwaltungsrates in finanziellen Angelegenheiten,
- Wahrung von Aufsichts- und Kontrollrechten und der kontinuierlichen Effizienzprüfung.

Die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ist im hoheitlichen Bereich oberstes Organ und weisungsbefugt. Es obliegt ihr im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Vorgabe allgemeiner Zielsetzungen, die Aufsicht und Bewertung der Tätigkeiten des AMS und die Genehmigung grundsätzlicher finanzieller Angelegenheiten, wobei sie das Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen herstellen muss. Die Entscheidung über den Instrumenten- und Mitteleinsatz für die Erreichung der vorgegebenen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen erfolgt weitestgehend im AMS.

3 Arbeitsmarktservice (AMS)

Das Arbeitsmarktservice ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts und besteht seit 1. Juli 1994, an welchem es aus der unmittelbaren Bundesverwaltung ausgegliedert wurde (Rechtliche Basis: Arbeitsmarktservicegesetz [AMSG, BGBl. Nr. 313/1994]). Ziele dieser Strukturreform waren u.a., die Aufgabengebiete auf die Kernaufgaben der Arbeitsmarktpolitik zu reduzieren, den Ressourceneinsatz zu flexibilisieren, durch Dezentralisierung der Entscheidungskompetenzen effizienter zu agieren und die Beteiligung der Sozialpartner in den Entscheidungsstrukturen sowie in der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik sicher zu stellen.

3.1 Aufgaben und Rechtsgrundlagen des Arbeitsmarktservice

Der allgemeine gesetzliche Auftrag in § 29 AMSG an das AMS legt folgendes fest: Das Ziel des AMS ist es, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich zu sichern. Dazu gehört auch die wirtschaftliche Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit.

In diesem Sinn ist das AMS befasst mit:

- der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Beratungs-, Vermittlungs- und Förderungstätigkeiten) mit dem Ziel der Wiedererlangung der Vollbeschäftigung und zur Verhütung von Arbeitslosigkeit,
- der Prüfung und Auszahlung von Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit im Rahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik (insbesondere im Rahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes) und
- ordnungspolitischen Aufgaben, wie der Zulassung von ausländischen Arbeitskräften (außerhalb der europäischen Union) zum Arbeitsmarkt (Ausländerbeschäftigungsgesetz)

Insbesondere mit den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterstützt das AMS Arbeitsuchende und Arbeitgeber:innen bei der Bewältigung des strukturellen und technologischen Wandels der österreichischen Wirtschaft.

Das AMS trägt zur Erhöhung und Anpassung der Qualifikation an den Bedarf der Wirtschaft sowie zum Ausgleich von Bildungsdefiziten der Arbeitsuchenden bei. Zudem leistet das AMS einen wichtigen Beitrag bei der Bewältigung integrationspolitischer Herausforderungen.

3.2 Organisation

Das Organisationsmodell des AMS trägt der Überlegung Rechnung, dass eine wirkungsvolle Arbeitsmarktpolitik nur in Abstimmung zwischen Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen und Regierung sowie unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede und Besonderheiten möglich ist. Dementsprechend wurde das AMS in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert, wobei die Sozialpartner auf jeder Organisationsebene maßgeblich mitwirken.

Das Arbeitsmarktservice setzt sich aktuell aus einer Bundes-, neun Landesorganisationen, 99 regionalen Organisationen und sechs Zweigstellen zusammen.

3.3 Unternehmenssteuerung

Gremien mit Entscheidungs- und Kontrollbefugnissen: Auf Bundesebene ist dies der Verwaltungsrat (drittelparitätisch: Sozialpartner und Regierungsvertreterinnen bzw. Regierungsvertreter), auf Landesebene das Landesdirektorium (Sozialpartner und jeweilige Geschäftsführung sowie unter bestimmten Voraussetzungen eine Vertreterin/ ein Vertreter der Landesregierung) und auf Bezirksebene der Regionalbeirat (Sozialpartner und jeweilige Geschäftsführung).

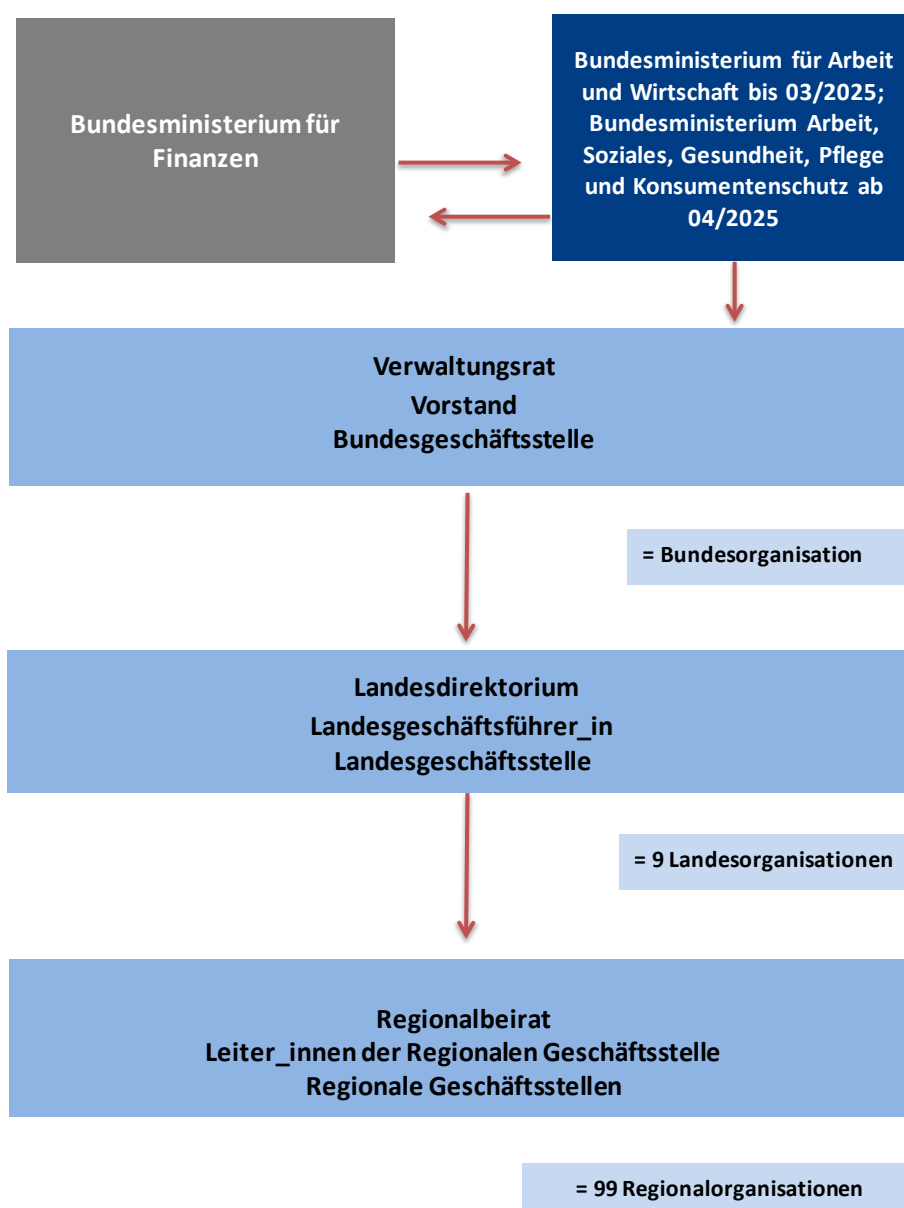
Geschäftsführende Organe: Auf Bundesebene ist dies der Vorstand, auf Landesebene die/der Landesgeschäftsführende und deren Stellvertretende und auf Regionalebene die Leitenden der regionalen Geschäftsstelle.

Die jeweilige Geschäftsführung wird bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik durch Geschäftsstellen unterstützt. Auf Landes- und Regionalebene wurden dazu die vor der Strukturreform 1994 bestehenden Landes- und Arbeitsämter entsprechend umgewandelt, auf der Bundesebene wurde eine Geschäftsstelle (Bundesgeschäftsstelle/BGS) eingerichtet.

Zudem ist das AMS befugt, besondere Einrichtungen für bestimmte Tätigkeiten zu schaffen (z. B. für die Ausbildung der Mitarbeitenden, regionale Einrichtungen mit spezifischen Tätigkeitsschwerpunkten).

3.4 Organisationsmodell des Arbeitsmarktservice Österreich

Abbildung 2: Organisationsmodell des AMS Österreich



Quelle: AMS, 2025

3.5 Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice

Die Bundesorganisation besteht aus dem Verwaltungsrat und dem Vorstand, der durch eine eigene Bundesgeschäftsstelle (BGS) unterstützt wird. Letztere hat in allen grundsätzlichen Angelegenheiten eine einheitliche, gesamtösterreichische Vorgehensweise sicherzustellen und ist für alle Belange zuständig, die über den Bereich eines Bundeslandes hinausgehen. Neben der Steuerung und der Ausübung von Koordinations- und Kontrollfunktionen obliegt der Bundesorganisation die Schaffung der Rahmenbedingungen, die für die dezentral umzusetzende Arbeitsmarktpolitik erforderlich sind.

Der Verwaltungsrat besteht aus maximal zwölf Mitgliedern. Diese werden entsandt von:

- den Interessenvertretungen (je drei von den Organisationen der Arbeitgeber:innen und der Arbeitnehmer:innen);
- bis März 2025 dem Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft, ab April 2025 der Bundesministerin des Bundesministeriums Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (drei Vertreterinnen und Vertreter, davon eine/r auf Vorschlag des Bundesministers für Finanzen) und dem Zentralbetriebsrat der Mitarbeiter:innen des AMS (wobei ein Mitglied ausschließlich in personalrechtlichen Angelegenheiten stimmberechtigt ist und zwei weitere Mitglieder beratend beigezogen werden können).

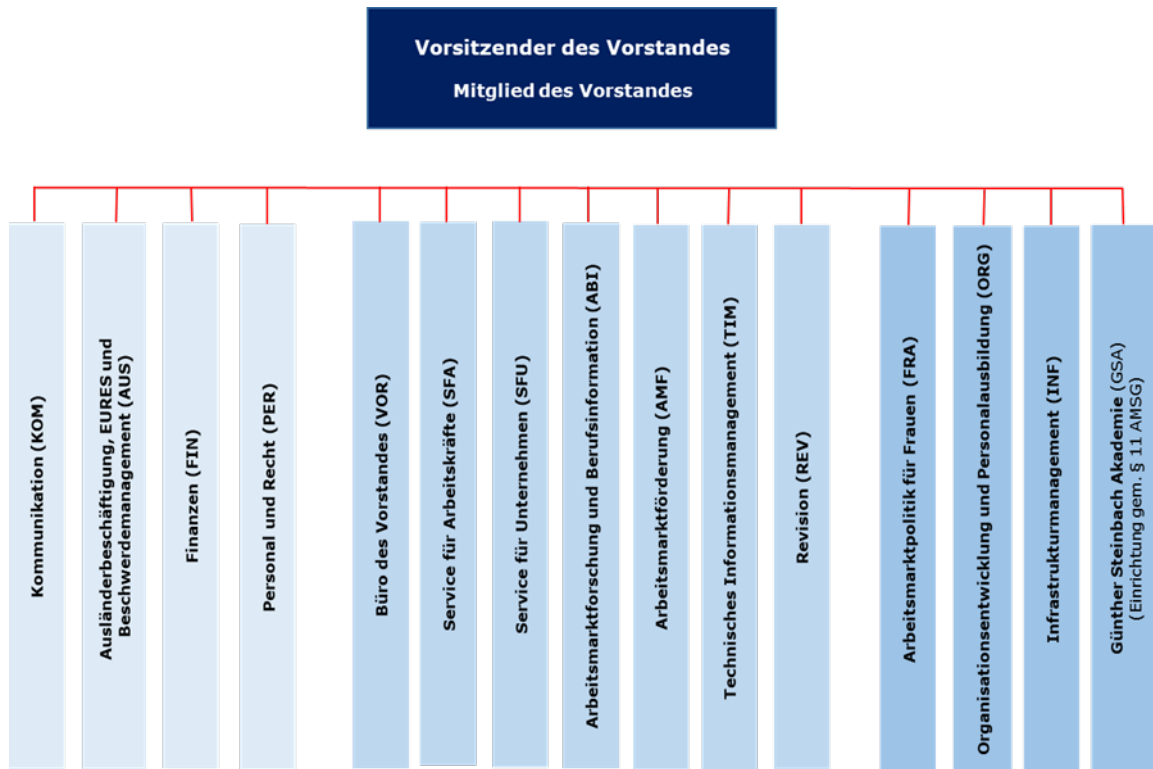
Die Mitglieder werden für sechs Jahre bestellt. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte für zwei Jahre die Vorsitzende/bzw. den Vorsitzenden und deren/dessen beide Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter. Diese drei Funktionen sind unter den Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen, der Arbeitgeber:innen sowie bis März 2025 des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), ab April 2025 des Bundesministeriums Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) aufzuteilen.

Die Beschlussfassung im Verwaltungsrat erfolgt im Regelfall mit einfacher Mehrheit, bei wichtigen Angelegenheiten mit einer Mehrheit von zwei Dritteln und einer Stimme. Der Verwaltungsrat hat einen Kontrollausschuss einzusetzen und kann Ausschüsse für die Vorbereitung komplexer Materien einrichten.

Der Vorstand besteht aus zwei Personen und führt die laufenden Geschäfte des AMS unter eigener Verantwortung. Die/der Vorstandsvorsitzende leitet die Bundesgeschäftsstelle und vertritt die Bundesorganisation nach außen und in internationalen Gremien und

Netzwerken. Verwaltungsratsmitglieder sind von der gleichzeitigen Übernahme einer Vorstandsfunction ausgeschlossen.

Abbildung 3: Arbeitsmarktservice Österreich – Bundesgeschäftsstelle



Quelle: AMS, 2025

3.6 Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice

Für jedes der neun Bundesländer ist eine Landesorganisation eingerichtet, die sich aus dem Landesdirektorium, der Landesgeschäftsführerin bzw. dem Landesgeschäftsführer und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter zusammensetzt. Die Landesorganisation ist für alle arbeitsmarktpolitischen Angelegenheiten auf Landesebene, die Steuerung und Budgetplanung und -verteilung sowie die Koordinierung und Unterstützung der regionalen Organisationen im jeweiligen Bundesland zuständig.

Das Landesdirektorium besteht aus der Landesgeschäftsführerin oder dem Landesgeschäftsführer (diese/r hat auch den Vorsitz inne), der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter und je zwei Vertreter:innen der Arbeitgeber:innen der Arbeitnehmer:innen Organisationen sowie unter bestimmten Voraussetzungen einer Vertretung der jeweiligen Landesregierung. Die Vertretung der Landesregierung kann mit beratender Stimme beigezogen werden, wenn sich das Land an vom AMS geförderten arbeitsmarktpolitischen Vorhaben im Ausmaß von mind. 10 v.H. der Ausgaben und an Betriebsförderungen im Ausmaß von mind. einem Drittel der Ausgaben, bezogen auf die entsprechenden Aufwendungen im Bundesland, beteiligt. Das Landesdirektorium hat die Grundsätze der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik im jeweiligen Bundesland festzulegen.

In den Aufgabenbereich fallen u. a. folgende Angelegenheiten:

- Festlegung der Grundsätze für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik im jeweiligen Bundesland (Bewilligung der jeweiligen Schwerpunkte);
- Festlegung der Präliminarien (d.h. vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) und Bundesministerium für Finanzen (BMF) genehmigtes Budget für Personal- und Sachausgaben des AMS im eigenen Wirkungsbereich) und der Verwendung und Aufteilung des Budgets;
- Überwachung der Geschäftsführung auf Landesebene und regionaler Ebene;
- Beschlussfassung über die Einrichtung von regionalen Geschäftsstellen und Schaffung besonderer Einrichtungen.

Die Landesgeschäftsführerin/der Landesgeschäftsführer und ihre/seine Stellvertretung werden vom Verwaltungsrat auf sechs Jahre bestellt. Sie sind an die Beschlüsse des Landesdirektoriums bzw. an die Vorgaben der Bundesorganisation gebunden. Unterstützt werden die Landesorganisationen durch die Mitarbeiter:innen der Landesgeschäftsstellen.

3.7 Regionale Organisationen des Arbeitsmarktservice

Auf regionaler Ebene besteht das AMS aus dem paritätisch besetzten Regionalbeirat und der Leiterin bzw. dem Leiter der regionalen Geschäftsstelle. Zu den Aufgaben der regionalen Organisationen gehören die Konkretisierung der vorgegebenen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen und die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik in der Region.

Der Regionalbeirat setzt sich aus der Leiterin/dem Leiter der regionalen Geschäftsstelle als Vorsitzende bzw. Vorsitzendem und vier weiteren Mitgliedern zusammen, die auf Vorschlag der Interessensvertretungen der Arbeitgeber:innen und der Arbeitnehmer:innen vom Landesdirektorium für sechs Jahre bestellt werden. Der Beirat hat die Umsetzung der Richtlinien der Bundes- und der Landesorganisation und die Grundsätze der Arbeitsmarktpolitik für den Bereich der regionalen Geschäftsstellen festzulegen.

In seinen Aufgabenbereich fallen u. a. folgende Angelegenheiten:

- Vorschlag zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik auf regionaler Ebene gegenüber der Landesorganisation;
- Anhörung vor der Bestellung der Leiterin/ des Leiters der regionalen Geschäftsstelle;
- Genehmigung regionaler Arbeitsprogramme und Budgets.

Die Leiterin/der Leiter der regionalen Geschäftsstelle wird vom Landesdirektorium auf unbefristete Zeit bestellt und hat die Geschäfte des AMS auf regionaler Ebene unter Beachtung der Richtlinien der Bundes- und Landesorganisation sowie auf Basis der vom Regionalbeirat beschlossenen Grundsätze unter eigener Verantwortung zu leiten und nach außen zu vertreten.

Die regionalen Geschäftsstellen sind in der Regel in den Bezirkshauptstädten eingerichtet und für alle im Verwaltungsbezirk ansässigen Kundinnen und Kunden zuständig.

Neben diversen Steuerungs-, Koordinierungs- und Verwaltungsaufgaben hat jede Regionale Geschäftsstelle zwei wesentliche Funktionen:

- **Service für Arbeitskräfte mit den Dienstleistungen:** Information, Existenzsicherung, Vermittlung, Beratung, Förderung von Aus- und Weiterbildung und Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz.
- **Service für Unternehmen mit den Dienstleistungen:** Information, Beratung und Unterstützung in Bezug auf alle Fragen zum Thema Personal und Arbeitsmarkt, Personalvermittlung und Stellenbesetzung, europaweite Personalsuche und Personalvermittlung im Rahmen von EURES, Arbeitsmarktförderung, Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, Frühwarnsystem.

Organisatorisch werden die Dienstleistungen für Arbeitskräfte/Arbeitsuchende je nach Problemlage und Betreuungsbedarf angeboten.

Seit 1. Juli 2024 hat jede Regionale Geschäftsstelle² ein

- Erst-Service mit den Zuständigkeitsbereichen Existenzsicherung, Betreuung von Spontan-Kundinnen bzw. - Kunden, Kundinnen- bzw. Kundensteuerung, sowie allgemeiner Information über den Arbeitsmarkt, mit Selbstbedienungsangeboten zur Arbeitsuche unter Nutzung des Internets, allgemeiner Information zum Thema Aus- und Weiterbildung etc.
- Job-Service zur Betreuung von Kunden/Kundinnen bei der Vermittlung und Beratung während des Arbeitssuche-Prozesses inkl. oder Arbeitsmarktförderung bei erhöhtem Betreuungsbedarf. Für die Betreuung bestimmter Personengruppen, für die Spezialkenntnisse erforderlich sind (z.B. Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger, Jugendliche, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen) sind je nach regionalen Gegebenheiten und individuellem Bedarf speziell ausgebildete Mitarbeiter:innen eingesetzt bzw. wird dafür das Knowhow externer Einrichtungen zugekauft.
- Jede regionale Geschäftsstelle hat auch ein Service für Unternehmen. In dieser Serviceeinheit werden alle Dienstleistungen (Beratung, Stellenbesetzung, Arbeitsmarktförderung, Ausländerbeschäftigung) für Unternehmen angeboten. Regional unterschiedlich gibt es ergänzend noch spezielle Betreuungsformen für Betriebe.

BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

Der Schwerpunkt der Arbeit der BerufsInfoZentren (BIZ) liegt in der Prävention von Arbeitslosigkeit und der Stärkung der Employability von Arbeitskräften. Die Angebote der 73 BIZ des AMS sind vielfältig: Jugendliche und Erwachsene – unabhängig davon, ob sie noch in Ausbildung, bereits erwerbstätig oder auf Jobsuche sind – werden persönlich, telefonisch oder online über ihre beruflichen Möglichkeiten und Ausbildungsalternativen beraten und in ihrem Berufswahlprozess professionell begleitet. In allen BIZ des AMS steht neben der freien Nutzung von PCs zur Online-Recherche auch eine große Auswahl an Print-Produkten sowie Filmen über Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitsmarkttrends sowie Aus- und Weiterbildungen zur Verfügung.

² Die Neu-Organisation der Betreuung von arbeitssuchenden Kundinnen und Kunden wurde mit 1. Juli 2024 abgeschlossen. Es sind befristete Ausnahmeregelungen für einen verzögerten Umstieg möglich.

Die BIZ-Arbeit für Jugendliche konzentriert sich auf den Übergang von der Erstausbildung in die Arbeitswelt. In Zusammenarbeit mit den Lehrkräften unterstützen die BIZ in Workshops Schülerinnen/Schüler dabei, einen ihren Interessen und persönlichen Anlagen entsprechenden Berufs- und Ausbildungsweg einzuschlagen.

Die Dienstleistungen in den BIZ werden objektiv, kostenlos und auf Wunsch anonym erbracht – und genügen hohen Qualitätsstandards, wie die erfolgreiche Re-Zertifizierung mit dem IBOBB-Siegel bestätigt.

Übertragung an externe Einrichtungen für besondere Problemstellungen

Für die Beratung und Betreuung von Personengruppen mit spezifischen Problemstellungen wie beispielsweise bei Bedarf von:

- Abklärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Förderung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele,
- Jugendliche mit Hemmnissen, die eine Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erschweren,
- Migrantinnen/Migranten bei der Beratung hinsichtlich rechtlicher Fragen (z.B. Fremdenrecht),
- Personen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen,

werden externe Einrichtungen herangezogen, die vom AMS (ko-)finanziert werden.

Die Aus- und Weiterbildung erfolgt generell durch externe Bildungseinrichtungen im Auftrag des AMS (in der Regel im Weg öffentlicher Vergaben). Bezüglich der Beratung zur Unternehmensgründung und Beratung von Unternehmen im Hinblick auf HR-Entwicklung oder Organisationsfragen wird seit jeher mit spezifischen Einrichtungen zusammengearbeitet. Gleiches gilt für die Unterstützung der Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen Menschen durch Zurverfügungstellung von Transitarbeitsplätzen.

3.8 Management und inhaltliche Steuerung der Aufgaben im AMS

Das AMS steht für eine zeitgemäße öffentliche Verwaltung und hat sich dank moderner Prozesse und effizienter Managementmethoden zu einem vielfältigen und serviceorientierten Dienstleistungsunternehmen entwickelt. So wird dem AMS von unabhängiger Seite eine hohe Qualität bestätigt. Sowohl beim internationalen Assessment des Netzwerks der EU-Arbeitsverwaltungen als auch beim österreichischen Staatspreis für Unternehmensqualität wurde das AMS sehr gut bewertet. Das AMS ist eine stabile und verlässliche, gleichzeitig auch flexible Organisation, die sich in kurzer Zeit gut auf neue Herausforderungen einstellen kann.

Die Aufgaben des AMS sind im AMSG beschrieben. Sowohl im hoheitlichen als auch im eigenen Wirkungsbereich regelt die Bundesorganisation die Aufgabenerfüllung durch Normen (Bundesrichtlinien).

Im längerfristigen Plan des AMS Österreich werden die mittelfristigen Strategien sowie die dazu notwendigen Ressourcen (Personal, Budget) festgeschrieben. Die Planungsstruktur orientiert sich an den zentralen Dimensionen des im Jahr 1999 implementierten Qualitätssicherungssystems nach dem EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management). Die Prinzipien des Gender Mainstreaming sowie der Nichtdiskriminierung sind als wichtige Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit in den Qualitätssicherungsprozess aufgenommen.

Die Dienstleistungen des AMS richten sich generell an Arbeitsuchende und Betriebe. Zielsetzungen sind die Verringerung und Verkürzung der Arbeitslosigkeit, die Verteilung des Betroffenheitsrisikos durch Verhinderung der Konzentration der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personen bzw. Gruppen sowie die Existenzsicherung in den dafür vorgesehenen Fällen (insbesondere während der Arbeitslosigkeit), sowie die Unterstützung der Betriebe bei der Suche nach geeignetem Personal und bei der Anpassung von Beschäftigten an den Strukturwandel.

Der Rahmen für das Arbeitsmarktservice ist durch die nachfolgend genannten politischen und strategischen Programme und Ziele gegeben:

- Leitlinien der Europäischen Beschäftigungspolitik;
- Österreichisches Reformprogramm (NRP) als Teil des Europäischen Semesters;
- Längerfristiger Plan des AMS in der jeweils gültigen Fassung;

- Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik an das AMS;
- Gleichstellungs- und Frauenförderplan in der jeweils aktuellen Fassung;
- Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen des AMS (vom Vorstand vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat beschlossen).

Die jährlichen arbeitsmarktpolitischen Ziele des Arbeitsmarktservice werden in Abstimmung zwischen den im AMS vertretenen Sozialpartnern, der Bundesorganisation und den Landesorganisationen verhandelt und letztlich vom Verwaltungsrat beschlossen.

Die Steuerung erfolgt über die Balanced Scorecard (BSC). In der BSC werden die wichtigsten Ergebnisse der Strategien und vielfältigen Aufgaben des AMS in quantitativen Kennziffern überschaubar dargestellt.

Die BSC enthält u.a.:

- die Zielerreichung der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele;
- zentrale Ergebnisse des Service für Arbeitskräfte und des Service für Unternehmen;
- Ergebnisse der Befragungen von Arbeitsuchenden und Unternehmen bezüglich deren Zufriedenheit mit dem AMS;
- Ergebnisse bezüglich der Arbeitszufriedenheit von AMS-Mitarbeiter:innen;
- sonstige wichtige Indikatoren, wie etwa Leistungskennziffern zu den Callcentern des AMS.

Mit unterschiedlichen Gewichten versehen, werden diese Indikatoren auch zu einem Gesamt-Score verdichtet, der eine Gesamtbewertung für jede AMS-Geschäftsstelle ist.

Mit der BSC lässt sich somit übersichtlich die Performance jeder Regionalen Geschäftsstelle und Landesorganisation darstellen.

Die Ergebnisse sind auch Basis für den Good-Practice Austausch. Um gute Ergebnisse in der BSC zu erreichen, ist es wichtig, die vielfältigen Anforderungen an das AMS gleichermaßen im Auge zu behalten. Deshalb geht es insbesondere um Vermittlungsgeschwindigkeit, Zufriedenheit der Kundinnen/Kunden, Chancengleichheit, Wirtschaftlichkeit und Geschäftsergebnisse. Dieses Bündel an Faktoren beschreibt die Qualität der Leistungen des AMS.

Seit 2015 ist das AMS in einen verbindlichen und kontinuierlichen Benchlearning-Prozess mit allen EU/EWR-Arbeitsverwaltungen eingebunden und wurde schon mehrmalig von einem internationalen Team von Assessorinnen/Assessoren bewertet. Die Empfehlungen und Potentiale werden sowohl in den „Längerfristigen Plan“ als auch in das Qualitätsmanagementprogramm aufgenommen.

3.9 Personal

Beim AMS waren per 31. Dezember 2024 6.540 Personen beschäftigt (in Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt waren es 5.818). Der Frauenanteil lag bei 66%. Zudem gab es zu diesem Zeitpunkt 101 Lehrlinge, davon 64 weiblich. Die Teilzeitquote belief sich auf 34,4%, wobei 84,8% der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren. Das AMS übererfüllt mit 364 begünstigt behinderten Mitarbeiter:innen seit Jahren die Einstellungsquote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Frauenförderung innerhalb des AMS: Das AMS verfolgt auch als Unternehmen für die im AMS Beschäftigten eine konsequente Gleichstellungsstrategie. 2024 zeigte sich ein Erfolg der internen Gleichstellungspolitik: Das Ziel der 50%-Marke von Frauen in Führungspositionen wurde mit einem Anteil von 55,8% deutlich überschritten. Auch bei der Einkommensgleichheit ist das AMS mit nur ca. 3% Differenz zwischen Männern und Frauen erfolgreich.

Neben einer guten Ausbildung und laufenden Weiterbildungen unterstützt ein breites Angebot an Seminaren, Coaching und Supervision die AMS-Mitarbeiter:innen auch bei der Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit. Jährlich durchgeführte vertrauliche Mitarbeiter:innengespräche definieren die Zusammenarbeit und Arbeitsziele. Sie schaffen Klarheit und Sicherheit in den Arbeitssituationen, verbessern die Motivation und erhöhen die Arbeitszufriedenheit. Familienfreundlichkeit ist ein fixer Bestandteil der Personal- und Unternehmenspolitik des AMS. Anlässlich des Audits „berufundfamilie“ wurde das AMS 2024 als familienfreundlicher Betrieb erneut ausgezeichnet.

3.10 Technologie

Der Technologiebereich des AMS Österreich unterstützt die Leistungserbringung des AMS mit modernen IT-Anwendungen und State-of-the-Art Technologie. Die Ausrichtung erfolgt

entlang der drei Säulen Prozessoptimierung, Maximierung der Selbstbedienung und Management-Information. Die technische Service- und Produktqualität ist auf den Nutzen und die Zufriedenheit der Benutzerinnen/Benutzer ausgerichtet. Erfolgsfaktoren sind Verfügbarkeit, Aktualität, Praxisorientierung, Effizienz und Effektivität der Lösungen. Zur Sicherstellung eines modernen, flexiblen und funktionsfähigen Arbeitsplatzes werden die Arbeitsplatzgeräte in den Geschäftsstellen des AMS alle vier Jahre erneuert. So erfolgte 2024 eine komplette Umstellung aller Mitarbeiter:innenarbeitsplätze auf Laptops. Elektronisch unterstützt werden somit die Bereiche Kundinnen-/Kunden-Selbstbedienung (z. B. via Internet), operative Administration (z. B. Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerber und offenen Stellen) durch AMS-Mitarbeiter:innen sowie dispositive Systeme mittels Data Warehousing für die AMS-Führungskräfte.

Die operativen Software-Applikationen unterstützen die Kernaufgaben des AMS: Vermittlung, Administration von Förderungen und Versicherungsleistungen; zusätzlich die interne Bildungsorganisation, Rechnungswesen sowie zahlreiche interne Support-Aufgaben.

Management-Information wird durch ein zentrales Data Warehouse (DWH) gewährleistet. Es ist für alle AMS-Mitarbeiter:innen webbasiert über das AMS-Intranet zugänglich. Die Dateninhalte umfassen die Arbeitsmarktstatistik, arbeitsmarktpolitisches Controlling, Förderungen und Förderbudget, Versicherungsleistungen oder Unternehmensdaten und Bereiche aus dem Ausländerbeschäftigungsverfahren. Das DWH ermöglicht auch das Monitoring der Arbeitsmarktpolitik; Tools für Förder-, Erwerbskarrieren- und Betriebsmonitoring sind eingerichtet.

Die Multi-Channel Strategie des AMS sieht vor, Aufgaben der Information, Kommunikation, Administration und Vermittlung so weit wie möglich elektronisch und – selektiv und unterstützend – telefonisch abzuwickeln, um gleichzeitig eine bestmögliche Ausschöpfung der Selbsthilfepotenziale der Kundinnen/Kunden zu gewährleisten. Persönliche Kontakte sollen demnach weitestgehend nur mehr nach Termin erfolgen und entsprechend den definierten Betreuungs- und Beratungsbedürfnissen geplant und gestaltet werden. Oberstes Ziel ist es, die Qualität der Dienstleistungen zu verbessern und den Bedürfnissen der Kundinnen/Kunden entsprechend weiterzuentwickeln.

Das eAMS-Konto ist ein wichtiger Kommunikations- und Abwicklungskanal des AMS und bietet Kundinnen/Kunden die Möglichkeit einer Nutzung der e-Services. Es wird unter Verwendung einer State-of-the-Art Technologie in eine „MeinAMS“ Applikation weiterentwickelt. MeinAMS ermöglicht durch eine für mobile Nutzung optimierte und benutzerinnen-

/benutzerfreundliche Oberfläche (responsive Design) eine einfache und effiziente Abwicklung von Geschäftsfällen wie Arbeitslosenansprüchen und Förderansuchen. Unternehmen können über MeinAMS offene Stellen bekanntgeben, Förderungen beantragen oder Ausländerbeschäftigungsbewilligungen abwickeln. Die Betreuungsintensität wird dabei in Abstimmung zwischen Beraterin/ Berater und Kundin/Kunden vereinbart und in der Betreuungsvereinbarung schriftlich festgehalten. Eine entsprechende Registrierung bzw. Authentifizierung ist über die jeweilige Regionale Geschäftsstelle aber auch via moderne elektronische Möglichkeiten wie ID-Austria oder das Unternehmensserviceportal (USP) möglich.

Zur weiteren Verbesserung der Serviceorientierung wird eine einheitliche Kundinnen-/Kundensteuerung aller AMS Standorte mittels des Kundinnen-/Kundensteuerungssystems (KSS) angestrebt: Einerseits soll mit dem KSS das strategische Ziel erreicht werden, eine bessere Ressourcensteuerung und Einsatzplanung für alle Standorte bereitzustellen; andererseits gilt es, das Kundinnen-/Kundenaufkommen in den Regionalen Geschäftsstellen bestmöglich nach deren Bedürfnissen zu steuern, zu messen und gegebenenfalls operativ einzugreifen.

Neben dem Ausbau der Selbstbedienung über das Internet gibt es das Angebot der telefonischen Erbringung und Abwicklung von Dienstleistungen in den Contact Centern („Service-Lines“) des AMS. Die ServiceLines bieten gute Erreichbarkeit und ein breites Dienstleistungsspektrum nach bundesweiten Mindeststandards.

3.11 Frühwarnsystem

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz (Anzeigepflicht - § 45a AMFG) verpflichtet Unternehmen zur rechtzeitigen Verständigung der regionalen Geschäftsstellen des AMS über eine beabsichtigte maßgebliche Reduzierung ihres Personalbestandes. Dies soll dem AMS die Beratung mit der Unternehmensleitung, dem Betriebsrat und den zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber:innen und der Arbeitnehmer:innen über Maßnahmen zur Vermeidung der Auflösung von Arbeitsverhältnissen bzw. von Kündigungen ermöglichen. Zu diesem Zweck kann das AMS abgestimmte Maßnahmen und Beihilfen anbieten, z. B. für betriebliche Schulungen, für Kurzarbeit oder Kurzarbeit mit Qualifizierung. Die Verpflichtung zur Anzeige beim AMS besteht auch bei Insolvenz.

Führen die Verhandlungen nicht zur angestrebten Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse, so wird durch Beratung, Vermittlung und vermittlungsunterstützende Maßnahmen die möglichst rasche Wiedereingliederung der Gekündigten in den Arbeitsmarkt

unterstützt. Besondere Aufmerksamkeit ist insbesondere der Reintegration von Älteren zu widmen.

Das AMS ist mindestens 30 Tage vor Auflösung von Arbeitsverhältnissen zu informieren, wenn von den Kündigungen mindestens

- fünf Arbeitskräfte in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- 5 % der Arbeitskräfte in Betrieben mit 100 bis zu 600 Beschäftigten oder
- 30 Arbeitskräfte in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- 5 Arbeitskräfte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: nicht bei Saisonbetrieben) betroffen sind.

Kündigungen vor Eintreffen der Anzeige bzw. vor Ablauf einer Frist von 30 Tagen sind rechtsunwirksam, es sei denn, dass die Landesgeschäftsführerin/ der Landesgeschäftsführer nach Anhörung des Landesdirektoriums diesen zustimmt, weil z. B. wirtschaftliche Gründe die vorzeitigen Kündigungen rechtfertigen oder die fristgerechte Anzeige unmöglich oder unzumutbar gewesen wäre. Für weitere Informationen siehe Link des AMS zum Frühwarnsystem.

3.12 Internationale Kontakte

Auf internationaler Ebene arbeitet das AMS mit dem weltweiten Netzwerk der öffentlichen Arbeitsvermittlungen (WAPES) und mit verschiedenen internationalen Organisationen (z.B.: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Weltbank) zusammen. Das AMS beteiligt sich regelmäßig an Veranstaltungen und fungiert häufig als wissensvermittelnde Organisation.

Auf europäischer Ebene gibt es mehrere Kooperationsstrukturen:

Das europäische Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES Netzwerk) besteht in seiner derzeitigen Konstellation seit 2014. Dieses Netzwerk praktiziert einen unionsweiten evidenzbasierten Lern- und Austauschprozess („Benchlearning“).

Grenzüberschreitende Kooperationen mit den Nachbarstaaten haben ebenfalls eine große Tradition und Bedeutung.

- Die „8-Länderkonferenz“ der deutschsprachigen Arbeitsmarktserviceeinrichtungen findet einmal jährlich auf Ebene der Vorstände statt. Hier nehmen neben Österreich Vertretende aus Deutschland, der Schweiz, Luxemburg, der Niederlande, Belgien (deutschsprachiger Raum), Südtirol und Liechtenstein teil.
- Mit der deutschen Bundesagentur für Arbeit hat sich seit 2016 eine intensive anlassbezogene bilaterale Zusammenarbeit entwickelt. Thematische Schwerpunkte waren etwa bisher der Umgang mit Asylwerbenden bzw. Konventionsflüchtlingen sowie ein Erfahrungsaustausch zum Thema Covid-19 Pandemie.
- Des Weiteren gibt es eine intensivere Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung der Schweiz.

3.13 EURES, die europaweite Personalsuche

Seit mehr als 30 Jahren unterstützt das AMS mit EURES – dem größten Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa – Arbeitsuchende und Unternehmen bei der europaweiten Job- und Personalsuche.

Koordiniert und gesteuert wird EURES von den jeweiligen Nationalen Koordinierungsbüros, die in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen integriert sind, dem Europäischen Koordinierungsbüro der Europäischen Kommission und von ELA (European Labour Authority), der Europäischen Arbeitsbehörde.

Die zunehmende gegenseitige Abhängigkeit der Arbeitsmärkte im EU/EWR-Raum erfordert eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, um die Freizügigkeit aller Arbeitnehmer:innen durch freiwillige Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union, die unter fairen Bedingungen erfolgt und im Einklang mit dem Unionsrecht und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gemäß Artikel 46 Buchstabe a AEUV steht, zu gewährleisten. Um ein möglichst großes Spektrum an Akteur:innen am Arbeitsmarkt zu erreichen, wurde 2018 die Erweiterung des Mitgliederkreises des EURES-Netztes gem. Verordnung (EU) 2016/589 eingeführt. Jede Einrichtung, einschließlich privater Arbeitsvermittlungen oder Organisationen des dritten Sektors, die sich verpflichtet, alle Kriterien und das vollständige Aufgabenspektrum gemäß der Verordnung (EU) 2016/589 zu erfüllen, soll EURES-Mitglied werden können. In begründeten Ausnahmefällen gibt es auch die Möglichkeit, nur EURES-Partner zu werden. Als Zulassungsstelle für neue EURES-Partnerin/EURES-Partner wurde die Wirtschaftskammer Österreich eingesetzt (AMFG, Abschnitt 3a).

Zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer:innen sowie zur Förderung der Transparenz am europäischen Arbeitsmarkt werden alle öffentlich zugänglich gemachten Stellenangebote des AMS³ und der neuen EURES-Mitglieder oder gegebenenfalls EURES-Partnerinnen/EURES-Partner auf dem EURES-Portal, der größten europäischen Jobplattform, zum Zwecke des Suchens und des automatisierten Matchings veröffentlicht.

Die EURES Dienstleistungen und die EURES-Aufgaben zur Unterstützung der EU-Ziele im AMS sind u.a.:

- Die europaweite Personalsuche und deren Vermittlung an österreichische Unternehmen, deren offene Stellen nicht mit dem beim AMS gemeldeten Arbeitskräftepotential abgedeckt werden können.
- Die Datenübermittlung der beim AMS veröffentlichten Stellen in das EURES-Portal sowie die Übermittlung von vermittlungsrelevanten Daten von beim AMS gemeldeten Arbeitsuchenden (mit deren Einwilligung) an das EURES-Portal.
- Die Aufbereitung und Bereitstellung von umfangreichen Informationen für Arbeitssuchende aus dem EU/EWR- Raum mit Interesse an der Arbeitsaufnahme in Österreich sowie die Aufbereitung und Bereitstellung von umfangreichen Informationen für in Österreich wohnende Arbeitsuchende mit Interesse an der Arbeitsaufnahme in EU/EWR- Mitgliedsländern.
- Die Koordinierung, Steuerung und Prozessoptimierung der dienstleistungsausführenden Stellen des AMS und ggfs. der EURES-Mitglieder und EURES-Partner, die Umsetzung der Verordnung (EU) 2016/589, die Unterstützung und konstruktive Zusammenarbeit zur laufenden Verbesserung der EURES Dienstleistungen mit den Nationalen Koordinierungsbüros der anderen Mitgliedstaaten, mit der Europäischen Kommission, mit der Europäischen Arbeitsbehörde sowie mit Gewerkschaften, Sozialpartnern und anderen Interessensträgern.

³ Ausgenommen von der Übertragung von Stellenangeboten des AMS in das EURES Portal sind Stellen, die als Anforderungskriterium die österreichische Staatsbürgerschaft verlangen; Lehr- und Ausbildungsstellen, sofern diese nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Unternehmenskunden an das EURES Portal übermittelt werden sollen; anonymisierte Stellen, die unter einem AMS-BTR hängen und Stellen, deren Inhalt im Feld keine ISCO-Zuordnung aufweist.

4 Andere Akteur:innen

Neben dem BMASGPK und dem AMS spielen noch zahlreiche weitere Akteur:innen eine Rolle in der Arbeitsmarktpolitik. Hier werden die Arbeitsmarktvermittlung außerhalb des AMS und das Sozialministeriumservice (SMS) herausgegriffen und genauer beschrieben. Die Maßnahmen des SMS werden zudem detailliert im Maßnahmenteil in Kapitel 9 auf Seite 155 dargestellt.

4.1 Arbeitsmarktvermittlung außerhalb des AMS

Die Arbeitsvermittlung ist in Österreich im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) geregelt und wird im Auftrag des Gesetzgebers vom AMS durchgeführt. Abgesehen vom AMS dürfen aber auch verschiedene Firmen und Institutionen die Arbeitsvermittlung übernehmen.

Private Arbeitsvermittler werden durch die Gewerbebehörden überwacht. Bei Verletzung der gesetzlichen Vorschriften sind Verwaltungsstrafen vorgesehen (Verwaltungsstrafanzeige; Entziehung der Gewerbeberechtigung).

Neben dem Arbeitsmarktservice darf die Arbeitsvermittlung nach den Bestimmungen des AMFG auch von folgenden Firmen/Institutionen ausgeübt werden:

- Gesetzliche Interessensvertretungen und kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen;
- gemeinnützige Einrichtungen (Non-Profit-Organisationen);
- Inhaber und Inhaberinnen einer Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Arbeitsvermittler und
- Unternehmensberater und Unternehmensberaterinnen einschließlich der Unternehmensorganisation, soweit ausschließlich Führungskräfte vermittelt werden.

Die Vermittlung ist für die Betriebe entgeltlich, hat aber für Arbeitnehmer:innen in jedem Fall kostenlos zu erfolgen. Nur bei erfolgreicher Vermittlung von Künstlern und Künstlerinnen oder Sportlern und Sportlerinnen kann auch von Arbeitsuchenden selbst ein Vermittlungsentgelt verlangt werden.

4.1.1 Arbeitsvermittlung durch gemeinnützige Einrichtungen

Bei gemeinnützigen Einrichtungen ist die beabsichtigte Aufnahme der Vermittlungstätigkeit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz anzuzeigen. Die Anzeige muss die Vereinsstatuten und Angaben zur beabsichtigten Vermittlungstätigkeit enthalten.

4.1.2 Gewerbliche Arbeitsvermittlung

Die Vermittlung von Arbeitskräften ist ein sogenanntes „freies Gewerbe“ nach § 151a Gewerbeordnung (GewO), das ohne Nachweis eines Befähigungsnachweises unter den allgemeinen Voraussetzungen für die Ausübung von Gewerben angemeldet werden kann.

Bei der Ausübung des Gewerbes der Arbeitsvermittlung sind die im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) angeführten Grundsätze (wie z.B. Freiwilligkeit der Inanspruchnahme, Unparteilichkeit bei der Durchführung, Zumutbarkeit einer Beschäftigung, Verbot der Vermittlung an einen von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb) und Bestimmungen einzuhalten.

4.2 Sozialministeriumservice an der Schnittstelle Arbeitsmarkt

Das Sozialministeriumservice (SMS) – ist eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK).

Das SMS mit seinen neun Landesstellen in den Landeshauptstädten versteht sich als zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen, Jugendliche mit Assistenzbedarf sowie für deren Angehörige und Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen beschäftigen bzw. einstellen möchten.

Im Folgenden werden die **Aufgaben und Rechtsgrundlagen des SMS** beschrieben.

4.2.1 Berufliche Teilhabe

Die zentrale Aufgabe des SMS liegt in der Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Im Vordergrund steht die Unterstützung und Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis in Zusammenarbeit mit den Kooperationspart-

nerinnen und Kooperationspartnern in den Bundesländern (AMS, ÖGK, PVA, Land, private Träger).

Das SMS kann Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf ab dem neunten Schuljahr sowie für Unternehmen nach den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) fördern. Die Finanzierung der Angebote erfolgt aus allgemeinen Budgetmitteln, Mitteln des Ausgleichstaxfonds (ATF) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das SMS hat auf Landesebene folgende Aufgaben, um in den Regionen zu steuern, umzusetzen und die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen für Menschen mit Behinderungen zu erreichen:

- mit allen relevanten Partnerinnen und Partnern (Kostenträger, Interessensvertretungen, Projektträger, Wirtschaft) die im Einzelfall notwendigen Maßnahmen der Beruflichen Teilhabe zu setzen;
- die rasche und einfache Abwicklung aller Verwaltungs- und Förderungsverfahren durch Verwaltungsvereinbarungen oder sonstige geeignete Maßnahmen sicher zu stellen;
- durch arbeitsmarktpolitische Analysen zu gemeinsamen Förderstrategien und Schwerpunktsetzungen zu gelangen, die der regionalen Arbeitsmarktsituation, der Unternehmensstruktur, der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen und den bestehenden Angeboten entsprechen.

Dabei sollen bestehende Vernetzungs-, Kooperations- und Koordinierungsstrukturen bestmöglich genutzt bzw. bei Bedarf eingerichtet werden.

4.2.2 Individual- und Projektförderungen

Das SMS unterstützt in diesem Bereich mit einer breiten Palette von vernetzten Angeboten an Individual- und Projektförderungen, die sich sowohl an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als auch an Unternehmen richten – siehe auch unter Punkt 9 auf Seite 155.

Durch Zuschüsse und arbeitsplatzbezogene Förderungen wird Menschen mit Behinderungen ermöglicht, eine Beschäftigung auszuüben. Diese Förderungen tragen damit auch zur Gleichstellung und Wettbewerbsfähigkeit in der Arbeitswelt bei.

Individualförderungen (siehe auch unter Punkt 9.1 auf Seite 156) können im Bereich

- Arbeit und Ausbildung (z.B. barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen, Zuschüsse zur barrierefreien Ausbildung, Unterstützungen für schwerhörige und gehörlose Menschen (Übernahme von Dolmetsch-) und Schulungskosten (berufsbegleitende Schulungen und Weiterbildungen sowie Orientierungs- und Mobilitätstraining)
- Lohnförderungen (Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungszuschuss, Inklusionsförderungen, InklusionsförderungPlus, InklusionsförderungPlus für Frauen, Inklusionsbonus für Lehrlinge, etc.),
- Mobilitätsförderungen (Anschaffung eines Assistenzhundes, Mobilitätzuschuss, Erwerb sowie barrierefreie Anpassung und Umrüstung eines Kraftfahrzeugs) und
- Selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer (z.B. Hilfe zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit, Überbrückungszuschuss für Selbstständige)

gewährt werden.

Eine Vielzahl an Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderungen bzw. Assistenzbedarf wird in Form von vom SMS finanzierten Projekten angeboten.

Eine zentrale Rolle nimmt dabei das „Netzwerk Berufliche Assistenz“ (NEBA) ein. Als Dachmarke für Angebote im Bereich der beruflichen Assistenz bietet NEBA ein vielfältiges Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderungen sowie für Jugendliche mit Assistenzbedarf, um deren Berufliche Teilhabe zu ermöglichen und langfristig zu sichern.

NEBA verfügt derzeit über sechs Angebote, die österreichweit standardisiert und flächendeckend umgesetzt werden. Mit den NEBA Angeboten für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen bzw. mit Assistenzbedarf legt das SMS bereits seit Jahren einen Schwerpunkt auf den Übergang Schule – Ausbildung – Beruf, der sich häufig für diese Zielgruppen sehr schwierig gestaltet – siehe auch unter Punkt 9.5 auf Seite 181.

Die NEBA Angebote:

Zielgruppe des **Jugendcoachings** sind abbruch- und ausgrenzungsgefährdete Schülerinnen und Schüler ab dem neunten Schuljahr, außerschulische ausbildungspflichtige und nicht-ausbildungspflichtige Jugendliche unter 19 Jahren, sowie Jugendliche bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs (25. Geburtstag), wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt

wurde, eine Behinderung vorliegt oder sie eine individuelle Beeinträchtigung oder soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“) – siehe auch unter Punkt 9.5.1 auf Seite 181.

AusbildungsFit und Vormodul sollen grundsätzlich allen Jugendlichen mit Assistenzbedarf, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder deren erfolgreicher Besuch an nicht ausreichend vorhandenen, vordefinierten Basiskompetenzen scheitert, ausbildungsfit machen. In AusbildungsFit werden individuelle Fähigkeiten für den nächsten Schritt zur Ausbildung vermittelt. Mit dem Vormodul wurde zudem ein zusätzliches, niederschwelligeres Angebot eingerichtet, welches darauf abzielt, Jugendliche mit größerem Nachreifungsbedarf an eine Wochenstruktur heranzuführen – siehe auch unter Punkt 9.5.2 auf Seite 183.

Die **Berufsausbildungsassistenz (BAS)** unterstützt Lehrlinge im Rahmen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation. Die Unterstützung erfolgt im Rahmen der Vorbereitung und Begleitung der gewählten Ausbildung und reicht bis zum Abschluss des Lehr- bzw. Ausbildungsvertrages – siehe auch unter Punkt 9.5.3 auf Seite 186.

Die **Arbeitsassistenz** unterstützt bei der Arbeitsplatz- oder Lehrstellensuche, hilft bei der Sicherung von Arbeits- und Lehrplätzen – siehe auch unter Punkt 9.5.7 auf Seite 190.

Das **Jobcoaching** unterstützt Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Assistenzbedarf direkt am Arbeitsplatz durch individuelle Trainings, Begleitung und Vermittlung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen, um eine nachhaltige Beschäftigung zu sichern. Das Jobcoaching hilft außerdem bei der Sicherung von Arbeitsplätzen und bietet Mobilitätstraining an – siehe auch unter Punkt 9.5.7 auf Seite 192.

Ziel des **NEBA Betriebsservice** ist die Bereitstellung eines flächendeckenden, bundesweit standardisierten und auf die Bedürfnisse der Unternehmen fokussierten, individuell maßgeschneiderten Beratungs- und Serviceangebots als zentrale Anlaufstelle für alle Betriebe bei allen Anliegen rund um das Thema „Arbeit und Behinderung“. Dies soll Betriebe stärker zur Herstellung eines inklusiven Arbeitsumfeldes unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf sowie zur Einstellung dieser Zielgruppe motivieren – siehe auch unter Punkt 9.5.6 auf Seite 192.

Weitere Projekte und Maßnahmen am Arbeitsmarkt:

- Qualifizierungsprojekte mit dem Ziel die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern – siehe unter 9.2 auf Seite 165;
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – siehe unter Punkt 9.5.8 auf Seite 195.

AusBildung bis 18

Die AusBildung bis 18 hat zum Ziel, alle Jugendlichen zu einer über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Qualifikation hinzuführen und einem frühzeitigen Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken. Im Rahmen der Umsetzung dieser Ausbildungspflicht hat das SMS – im Besonderen mit den NEBA Angeboten Jugendcoaching, AusbildungsFit und Vormodul sowie den Koordinierungsstellen – eine zentrale Rolle. Das SMS übernimmt wesentliche Aufgaben zur operativen Umsetzung und agiert als Schnittstelle zu den Angeboten des Netzwerkes Berufliche Assistenz. Jugendcoaching sowie AusbildungsFit und Vormodul werden bedarfsgerecht angeboten, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen bzw. Assistenzbedarf eine Perspektive zu geben und eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Das SMS übernimmt u.a. in Zusammenarbeit mit den beauftragten Projektträgerinnen und Projektträgern die entsprechende Koordination von Schule, sozialem Umfeld und arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen und gegebenenfalls auch mit Unternehmen.

Weitere Informationen siehe unter Punkt 7.3.14 auf Seite 130.

Arbeitsfähig bis 25

Das Vorhaben “Arbeitsfähig bis 25” (AF25) zielt darauf ab, jungen Menschen mit Behinderungen unter 25 Jahren, bei denen eine begleitende Heranführung an Ausbildungs- und/oder Arbeitsfähigkeit vielversprechend erscheint, umfassende Teilhabe zu ermöglichen. Seit 1. Jänner 2024 haben diese Jugendlichen die Möglichkeit, sich beim AMS vormerken zu lassen und vorbehaltlich der gesundheitlichen Eignung dessen Angebote zu nutzen. Das Jugendcoaching spielt dabei eine wichtige Rolle. Es nutzt die bereits vorhandene Expertise, um gemeinsam mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen Potentiale zu identifizieren und Perspektiven zu entwickeln. Diese Perspektiven werden festgehalten und während der Beratung regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft. Das Jugendcoaching bietet

nicht nur Beratung, sondern fungiert auch als Drehscheibe und Wegweiser für die vielfältigen Angebote von AMS, SMS und den Ländern.

fit2work

Das SMS koordiniert österreichweit das Programm fit2work, welches Information und Beratung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit für Personen und Betriebe bietet.

Die **fit2work-Personenberatung** ist freiwillig, vertraulich und kostenlos. Sie bietet Informationen, Beratung und Unterstützung für Arbeitnehmer:innen (inkl. EPU) deren Arbeitsplatz aufgrund seelischer und körperlicher Probleme gefährdet ist, sowie für arbeitslose Personen, die aus gesundheitlichen Gründen Schwierigkeiten haben, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Die **fit2work-Betriebsberatung**, ist ein kostenfreies Beratungsangebot für Unternehmen, das unter anderem dabei hilft, erfahrene Mitarbeiter:innen trotz gesundheitlicher Probleme produktiv in ihrem Unternehmen zu halten.

Weitere Informationen siehe unter Punkt 7.1.4 auf Seite 77.

4.2.3 Gesellschaftliche Inklusion

Im Bereich der gesellschaftlichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen stellt das SMS Behindertenpässe aus und ist auch für die Ausstellung von Parkausweisen gemäß § 29b Straßenverkehrsordnung zuständig.

Auch Zuwendungen aus dem "Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderungen" (UFO), die Personen gewährt werden, die durch ein mit ihrer Behinderung im Zusammenhang stehendes Ereignis in eine soziale Notlage geraten sind, stellen eine Maßnahme der gesellschaftlichen Inklusion dar.

4.2.4 Behindertengleichstellung

Eine weitere wichtige Aufgabe des SMS ist seit 1. Jänner 2006 der Vollzug des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG). Menschen mit Behinderungen wird damit ein wirksames Instrument eröffnet, um Diskriminierungen entgegenzutreten, indem sie sich eines Schlichtungsverfahrens beim SMS bedienen, das einem allfälligen späteren

gerichtlichen Verfahren vorgeschaltet ist. Laufende Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsrechts und bestehendes Knowhow haben die Themenführerschaft des SMS in diesem Bereich weiter gestärkt.

4.2.5 Sozialentschädigungen und Pflegeunterstützungen

Zu den traditionellen Aufgaben des SMS zählen die sogenannten „Sozialentschädigungsleistungen“.

Ist eine Person von einem Schaden betroffen, der durch Maßnahmen des Staates oder in einem Bereich entstanden ist, in dem der Staat eine besondere Verantwortung wahrnehmen muss, können Opfer und deren Hinterbliebene um finanzielle Entschädigung ansuchen. Die Sozialentschädigung ist für diese Fälle gedacht und damit eine wichtige Säule der staatlichen Sozialleistungen.

Leistungen werden von Seiten des SMS für Kriegsoffer, Kriegsgefangene und Zivilinterne, Opfer der politischen Verfolgung, Verbrechens- und Heimopfer, Impfgeschädigte und im Rahmen der Contergan-Hilfeleistung erbracht.

Im Bereich der Pflegeunterstützungen bietet das SMS Leistungen für die Unterstützung pflegender Angehöriger, (Unterstützung für eine Ersatzpflege sowie Unterstützung für die Teilnahme an Pflegekursen). Außerdem werden vom SMS die Unterstützung für die 24-Stunden-Betreuung und das Pflegekarenzgeld erbracht.

4.2.6 Ärztliche Sachverständigendienste

In den letzten Jahren hat sich das SMS auch zu einer zentralen Begutachtungsstelle entwickelt.

In diesem Sinn werden mittlerweile verschiedene Gutachten wie z.B. zur Erlangung der erhöhten Familienbeihilfe oder zur Geltendmachung des Freibetrages wegen Behinderung für die Finanzbehörden erstellt.

Bei dieser Tätigkeit wird das SMS auf den Gebieten der Medizin, Berufskunde und Arbeitspsychologie durch Sachverständige unterstützt, die bei der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf berufsspezifisches Fachwissen zurückgreifen und auch

psychodiagnostische Verfahren zur Leistungsbeurteilung und Ressourcenfeststellung nutzen.

4.2.7 Die Drehscheibenfunktion des Sozialministeriumservice

Die Mitarbeiter:innen des SMS beraten und unterstützen nicht nur im Rahmen der eigenen Angebote. Sie vermitteln bei Bedarf auch an zuständige Organisationen weiter. Als erste Anlaufstelle dient dabei der offene Kundinnen- und Kunden-Empfang, der dazu beitragen soll, vorhandene Schwellenängste gegenüber der öffentlichen Verwaltung abzubauen.

5 Finanzierungsstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Die Struktur der Einnahmen, die insbesondere aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung bestehen und der Ausgaben, vor allem für passive, aktivierende und aktive Arbeitsmarktpolitik werden in diesem Kapitel dargestellt. Zudem werden die Regelungen für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge und das Zusammenspiel von Bund und AMS bei den Auszahlungen beschrieben.

5.1 Einnahmen

Die Arbeitslosenversicherung basiert auf dem Versicherungsprinzip und ist primär beitragsfinanziert. In geringem Ausmaß kommen noch regelmäßige Einnahmen wie die Winterfeiertagsvergütung von der Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), Verrechnung von Grenzgängern oder anlassbezogene Finanzierungen (z.B. Entnahmen aus der Arbeitsmarktrücklage oder Finanzierungsbeiträge für das Pflegestipendium aus der UG 21) für die aktive Arbeitsmarktpolitik hinzu. Deren Anteil an den Einnahmen betrug beispielsweise 2024 allerdings nur 4,4% vom Gesamtvolumen.

Tabelle 1: Einnahmen für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Mio. EURO

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
AIV ¹⁾	7.156	7.020	7.590	8.067	8.698	9.373
Beitrag des BMAGSPK zum Pflegestipendium					30	37
Beiträge Winterfeiertagsvergütung	7	9	8	5	4	6
Überweisungen gem. §16 AMPFG	7	8	4	10	8	6
Entnahme aus der AM-Rücklage des AMS	171	228	315	276	278	382

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamt	7.340	7.264	7.917	8.359	9.018	9.803
Beiträge vom Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF)	229	220	226	220	0	0

Quelle: BMF; Rechnungsabschlüsse der Gebarung Arbeitsmarktpolitik;

¹⁾ inklusive Auflösungsabgabe (bis 31.Dezember 2019) und Einnahmen aus der Grenzgängerverrechnung

Anmerkung: AIV = Arbeitslosenversicherung; AMPFG = Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz

5.2 Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (AIVG 1977)

Zur Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes wird von allen Personen, die der Versicherungspflicht nach den Bestimmungen der §§ 1 bis 3 des AIVG unterliegen und von deren Dienstgeber bzw. Dienstgeberinnen, ein Arbeitslosenversicherungsbeitrag eingehoben. Diese Einnahmen aus Arbeitslosenversicherungsbeiträgen sind die wesentlichste Einnahmenquelle der Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt 2024 gemäß § 2 AMPFG für Lehrlinge 2,3% und für die übrigen Versicherten 5,9% der nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz 1955 geltenden allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG in der Pensionsversicherung festgelegten Höchstbeitragsgrundlage (2024: € 6.060,- / 2025: € 6.450,-/ brutto pro Monat). Abweichend davon sind im § 2a AMPFG herabgesetzte Arbeitnehmer:innen-Beitragsätze festgelegt. Der Beitragssatz kann vom Arbeitsminister/von der Arbeitsministerin im Einvernehmen mit dem Bundesminister/der Bundesministerin für Finanzen und mit Zustimmung des Hauptausschusses des Nationalrats im Wege einer Verordnung verändert werden (§ 3 AMPFG). Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird je zur Hälfte von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen aufgebracht.

Bei geringem Einkommen gilt eine Senkung des Arbeitnehmer:innenanteils zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag in drei Stufen (§ 2a AMPFG). Bis zu einer Beitragsgrenze von € 1.951,- im Jahr 2024 (2025: € 2.074,-) ist für Arbeitnehmer:innen kein Beitrag abzuführen, über € 1.951,- bis € 2.128,- (2025: € 2.074,- bis € 2.262,-) beträgt der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenbeitrag 1 %, über € 2.128,- bis € 2.306,- (2025: € 2.262,- bis € 2.451,-) 2 % der Beitragsgrundlage. Der Arbeitgeber:innenanteil in der Höhe von 2,95 % ist jedenfalls zu entrichten.

Es ist gesetzlich verankert, dass die Arbeitslosenversicherungs-Beitragspflicht bis zur Erreichung des Pensionsanspruchs, bei der Korridorpension ein Jahr darüber hinaus, gilt. Daher müssen im Falle einer Korridorpension nur maximal bis zum 63. Lebensjahr Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet werden. Im Falle einer künftigen Anhebung des Mindestalters für die Korridorpension ändert sich die Arbeitslosenversicherungspflicht entsprechend.

Für selbständig erwerbstätige Personen besteht die Möglichkeit, freiwillig der Arbeitslosenversicherung beizutreten.

Das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) legt fest, dass der Beitrag zu erhöhen ist, wenn die voraussichtlichen Beitragseinnahmen nicht den voraussichtlichen Ausgaben entsprechen. Dabei sind andere Einnahmen einzurechnen und die Möglichkeit zur Kreditaufnahme des AMS sowie die Entwicklung des Arbeitsmarkts und der Durchschnitt der Ausgaben der letzten zwei Jahre zu berücksichtigen. Demgegenüber ist der Beitrag zu senken, wenn das Vermögen des AMS (Arbeitsmarktrücklage) die Höhe der durchschnittlichen jährlichen Einnahmen aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung in den letzten fünf Jahren übersteigt. Die Einnahmen aus den Arbeitslosenversicherungsbeiträgen werden von den Trägern und Trägerinnen der gesetzlichen Krankenversicherung eingehoben und dem Bund zugunsten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik überwiesen. Für die Einhebung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge erhalten die Träger und Trägerinnen der gesetzlichen Krankenversicherung eine Vergütung, die aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik an den Dachverband der Sozialversicherungsträger überwiesen und dort auf die jeweiligen Krankenversicherungsträger aufgeteilt wird.

5.3 Auszahlungen

Die Arbeitsmarktpolitik ist Teil des Gesamthaushaltes des Bundes. Während jedoch für den Gesamthaushalt ein Gesamtbedeckungsgrundsatz besteht, d. h. sämtliche Einnahmen sind für sämtliche Ausgaben zu verwenden, zählt die Arbeitsmarktpolitik zu einer zweckgebundenen Gebarung (§ 36 Bundeshaushaltsgesetz 2013), bei der die Ausgaben nach Maßgabe von zweckgebundenen Einnahmen gemäß dem Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (§ 1 AMPFG) gesondert gesetzlich geregelt sind. Es sind hierbei die im § 1 AMPFG genannten Ausgaben aus den genannten Einnahmen zu finanzieren. Diese Einnahmen und Ausgaben werden am Jahresende saldiert; ein Überschussbetrag wird einer Rücklage nach Bundeshaushaltsgesetz (BHG) zugeführt; ein Abgang wird in der Regel durch den Bund aus nicht zweckgebundenen Mitteln ausgeglichen (§ 1 Abs. 4 AMPFG) oder allenfalls vorübergehend

durch eine Kreditaufnahme des AMS (für den Personal- und Sachaufwand, § 48 in Verbindung mit § 41(1) AMSG). Der Bund bestreitet vorschussweise die vom AMS im Rahmen der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getätigten Ausgaben; dem Bund fließen die Einnahmen zu (§ 7 AMPFG).

Bei der Budgetverantwortung und der Mittelflüsse zwischen Bund und AMS bzw. zwischen den einzelnen Landesgeschäftsstellen des AMS gilt es vorerst zwischen eigenem und übertragenen Wirkungsbereich gemäß den §§ 41 und 42 AMSG zu unterscheiden. Für den Vollzug der Arbeitsmarktpolitik bzw. der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen (wie des AMSG, ALVG oder SUG) ist das AMS Österreich, dem die Vollziehung dieser Gesetze gemäß § 42 AMSG übertragen wurden, verantwortlich.

Die Ausgaben des AMS im Rahmen der Vollziehung der übertragenen Gesetze erfolgen, wie die Auszahlung von Leistungen gemäß dem ALVG (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Altersteilzeitgeld u. ä.) samt Sozialversicherungsabgaben und die Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nach dem AMSG und AMFG, im übertragenen Wirkungsbereich (§ 42 AMSG) und somit innerhalb des Bundeshaushaltes. Das bedeutet, der jährliche Ausgabenhöchstbetrag wird über den Bundesvoranschlag im jeweiligen Bundesfinanzgesetz festgesetzt; die Liquiditätsvorsorge erfolgt vom Bundesminister für Finanzen im Wege monatlicher Bedarfsangaben des Arbeitsmarktservice (AMS) und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK).

Der eigene Wirkungsbereich (§ 41 AMSG) umschließt den Personal- und Sachaufwand des AMS für die Vollziehung der dem AMS übertragenen Gesetze. Die dafür notwendigen Budgetmittel werden über den Bundesvoranschlag des jeweiligen Bundesfinanzgesetzes festgesetzt und in monatlich gleichen Beträgen dem AMS überwiesen. Vom AMS werden diese Mittel entsprechend den Präliminarien, die vom Verwaltungsrat genehmigt werden, auf die Landesorganisationen des AMS Österreich verteilt und verausgabt. Die Höhe der Ausgaben des eigenen Wirkungsbereiches ist über das Bundesfinanzgesetz und die bestehende Rücklage letztlich begrenzt. Diese Ausgaben richten sich nach den Bestimmungen des Unternehmensgesetzbuches (UGB) und den vom BMASGPK und BMF genehmigten Präliminarien sowie der Finanzordnung des AMS. Dies wird im Rahmen des Jahresabschlusses – neben der Kontrolle durch BMASGPK und BMF – auch von einem/-r Wirtschaftsprüfer/Wirtschaftsprüferin hinsichtlich ihrer Gesetzeskonformität bestätigt. Operatives Gerüst für die Tätigkeit des AMS ist ein jeweils für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren erstellter längerfristiger Plan über die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung und die

Entwicklung der Leistungen des Arbeitsmarktservice. Darin ist der notwendige Investitions-, Personal- und Sachaufwand der Einnahmenentwicklung gegenüberzustellen.

5.4 Ausgabenstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Die folgende Tabelle zeigt die Ausgaben der österreichischen Arbeitsmarktpolitik seit 2019 in Millionen Euro, unter anderem gegliedert nach aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik.

Tabelle 2: Ausgaben der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (in Mio. Euro)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personal- u. Sachaufwand AMS Österr.	531	597	648	680	717	736
Vergütungen 4¹⁾	226	191	284	46	46	46
AMS	1.194	6.653	5.219	2.259	1.328	1.388
darunter Qualifizierungsmaßnahmen u. -beihilfen	671	658	752	719	708	766
darunter Beschäftigungsmaßnahmen u. -beihilfen (inkl. KUA)	385	5.841	4.253	1.321	430	411
darunter Unterstützungsmaßnahmen u. -beihilfen	138	155	215	219	189	211
BMASGPK/Sekt.IX AM (Ausbildungspflicht, Ausbildungsgarantie, etc.)	134	165	135	198	170	165
Aktive AMP (AMS und BMASGPK)	1.328	6.819	5.354	2.457	1.497	1.301
Lehrlingsbeihilfen nach §19 BAG	229	220	226	220	270	280
Summe aktive AMP inkl. Lehrlingsbeihilfen § 19c BAG	1.557	7.039	5.580	2.677	1.767	1.581
Aktivierende AMP	1.440	1.485	1.703	1.724	1.846	2.134
davon aktivierende AMP für Qualifizierung 2¹⁾	822	889	1.156	1.189	1.316	1.540

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
davon Altersteilzeitgeld 3¹⁾	618	596	547	535	530	594
Gesamtsumme aktive und aktivierende AMP	2.997	8.524	7.283	4.401	3.613	3.967
Gesamte Ausgaben für passive AMP 5¹⁾	4.293	6.243	5.194	4.226	4.364	5.029
GESAMTSUMME DER AUSGABEN	8.168	15.696	13.663	9.614	9.032	10.372
Summe der aktiven u. aktivierenden AMP in % d. Gesamtsumme	37%	54%	53%	46%	39%	38%

Quellen: Geschäftsberichte des Arbeitsmarktservices 2019 bis 2024 BMASGPK, Abteilung IX/A/6

¹⁾ inklusive Kurzarbeits-, Maßnahmen für Ältere, Langzeitbeschäftigungslose, Asyl- und Schutzberechtigte, Aktion 20.000, für über 50-jährige Arbeitslose insbesondere Langzeitbeschäftigungslose und Integrationsjahr und Saison-Start-Hilfe während der COVID-19-Pandemie; DB 20.01.02 und Lehrlingsausbildungsförderung nach § 19c BAG der UG20.

²⁾ mit Sozialversicherungsbeiträge zur DLU gem. § 35 AMSG, Fachkräftestipendium und Pflegestipendium

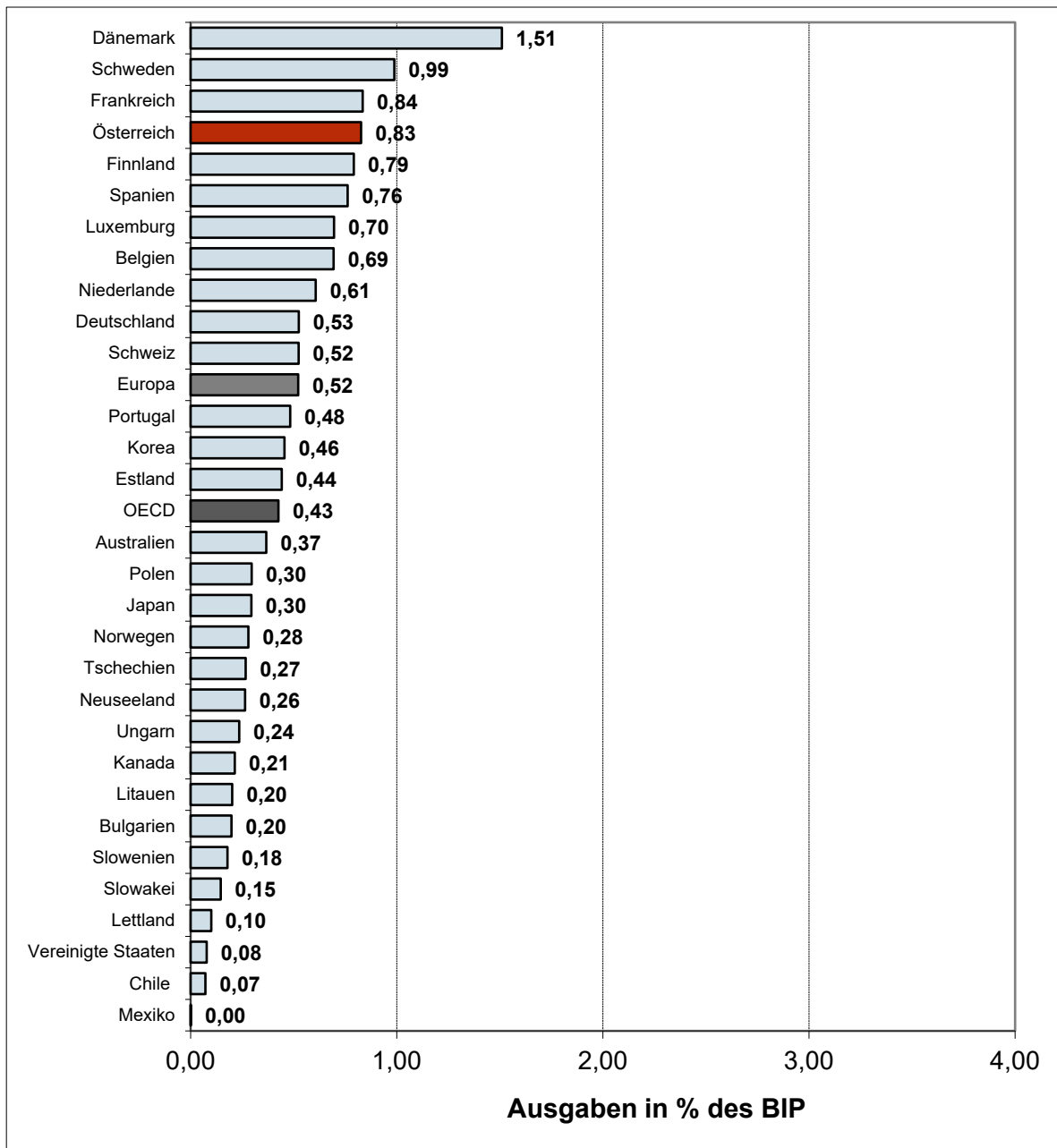
³⁾ inklusive Teilpension

⁴⁾ Beitrag zur Schlechtwetterentschädigung in der BUAK, Einhebungsvergütung, Überweisung an Insolvenz-Entgelt-Fonds gem. § 14 AMPFG; Überweisung an den Sozial- und Weiterbildungsfonds

⁵⁾ Dazu gehören: Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, etc.; inklusive Überbrückungshilfe, exklusive aktivierende Mittel der Arbeitslosenversicherung

5.5 Anteil der Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik am Bruttoinlandsprodukt

Abbildung 4: Ausgaben ausgewählter Länder für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in % des BIP im Jahr 2022



Quellen: OECD Statistik (öffentliche Ausgaben und Bestand der Teilnehmer/Teilnehmerinnen in AMP);
 Abfrage vom 4. Juni 2025; **Griechenland: nur LMP Datenbank Kategorien 2-7 Ausgaben für aktive
 Arbeitsmarktpolitik

6 Passive/aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

In diesem Kapitel werden zuerst die passiven und dann die aktivierenden Maßnahmen dargestellt. Passive Maßnahmen umfassen Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Pensionsvorschuss. Sie werden durch die Arbeitslosenversicherung, sowie Mittel, die für die passive Arbeitsmarktpolitik vorgesehen sind, finanziert. Aktivierende Maßnahmen umfassen das Umschulungsgeld, das Altersteilzeitgeld, die Teilpension, das Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) und das Bildungsteilzeitgeld. Aktivierende Maßnahmen wären dabei inhaltlich schon stärker der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzuordnen.

6.1 Passive Maßnahmen

6.1.1 Arbeitslosengeld

In Kürze: Das Arbeitslosengeld (ALG) wird unter bestimmten Voraussetzungen vom AMS gewährt. Mit dieser Leistung wird einerseits ein Beitrag zur Existenzsicherung als teilweisen Ersatz für den Einkommensverlust bei Arbeitslosigkeit und andererseits eine Überbrückung für die Zeit der Arbeitsuche geleistet.

Beschreibung: Das ALG wird ab dem Tag der Antragstellung (bei Anspruch auf Kündigungs- bzw. Urlaubsentschädigung oder -abfindung nach Ende dieses Zeitraumes), bei Selbstkündigung oder selbstverschuldetem Arbeitsplatzverlust frühestens vier Wochen nach dem Ende der Beschäftigung vom AMS ausbezahlt (keine Verkürzung der Bezugsdauer). Es umfasst einen Grundbetrag, allfällige Familienzuschläge und bei niedrigen Grundbeträgen unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende zusätzlich auch einen Ergänzungsbeitrag. Die Sozialversicherungsbeiträge (Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung sowie, soweit gesetzlich vorgesehen, auch zur Unfallversicherung) werden vom AMS für die betroffenen Arbeitslosen gezahlt.

Zielgruppe: Arbeitslose Arbeitnehmer:innen, die sowohl arbeitswillig als auch arbeitsfähig sind, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die notwendigen Beitragszeiten für Leistungen der Arbeitslosenversicherung aufweisen.

Voraussetzungen: Anspruch auf ALG haben arbeitslose Personen, die der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, arbeitsfähig und arbeitswillig sind, die Anwartschaft auf ALG erfüllen und ihre Bezugsdauer noch nicht ausgeschöpft haben. Die Anwartschaft ist erfüllt, wenn die arbeitslose Person folgendes vorweisen kann:

- bei erstmaliger Inanspruchnahme 52 Wochen Beschäftigung innerhalb von 24 Monaten (Rahmenfrist) vor Geltendmachung und bei wiederholter Inanspruchnahme 28 Wochen Beschäftigung innerhalb von zwölf Monaten (Rahmenfrist) und
- Jugendliche (unter 25 Jahre) 26 Wochen Beschäftigung innerhalb von zwölf Monaten (Rahmenfrist).

Bestimmte Zeiten (z.B. Zivil- oder Präsenzdienst unter bestimmten Voraussetzungen, Beschäftigung im Ausland, wenn entsprechende Abkommen gelten oder aufgrund von EU-Vorschriften, etc.) werden angerechnet; die oben angeführten Rahmenfristen verlängern sich bei Vorliegen gesetzlich festgelegter Voraussetzungen (in der Regel um bis zu längstens fünf Jahre).

Höhe: Der Grundbetrag des ALG beträgt 55% des täglichen Nettoeinkommens, welches aus den monatlichen Beitragsgrundlagen (siehe Link zum AMS: [ALG](#)) berechnet wird. Ist der ermittelte Grundbetrag niedriger als der Ausgleichszulagenrichtsatz (2025: € 1273,99; 2024: € 1.217,96 monatlich) gebührt ein Ergänzungsbetrag in der Höhe der Differenz zum Ausgleichszulagenrichtsatz, wobei der Grundbetrag und der Ergänzungsbetrag 60% (bei Anspruch auf Familienzuschläge 80%) des täglichen Nettoeinkommens nicht überschreiten dürfen.

Während einer Nach- oder Umschulung bzw. Schulungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird zur Abdeckung der damit verbundenen Mehraufwendungen ein Zusatzbetrag (2025: € 2,60; 2024: € 2,49) täglich ausbezahlt. Dauert die Maßnahme mindestens vier Monate, gebührt der 3-fache Schulungszuschlag. Dauert die Maßnahme mindestens zwölf Monate, gebührt der 5-fache Schulungszuschlag, soweit dadurch das insgesamt täglich gebührende ALG von € 46,67 (Grenzbetrag) nicht überschritten wird.

Dauer: Grundsätzlich kann man 20 Wochen Arbeitslosengeld erhalten. Die Dauer kann sich aber erhöhen auf:

- 30 Wochen bei 156 Beschäftigungswochen;

- 39 Wochen bei 312 Beschäftigungswochen innerhalb der letzten 10 Jahre, wenn die arbeitslose Person mindestens 40 Jahre alt ist, und
- 52 Wochen bei 468 Beschäftigungswochen innerhalb von 15 Jahren, wenn die Person mindestens 50 Jahre alt ist.
- Die Bezugsdauer verlängert sich für Personen, die an einer vom Arbeitsmarktservice angebotenen Maßnahme der Nach- und Umschulung sowie zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilnehmen, um die Dauer der Maßnahme.
- Bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Arbeitsstiftungen verlängert sich die Bezugsdauer um höchstens 156 Wochen, sowie um höchstens 209 Wochen, wenn eine Ausbildung eine längere Dauer vorsieht oder die arbeitslose Person das 50. Lebensjahr vollendet hat.
- Nach Absolvierung einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme beträgt die Bezugsdauer 78 Wochen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK, Arbeitsmarktservice. Die gesetzliche Grundlage bildet das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG), Abschnitt 1, §§ 7 bis 25.

Finanzierung: Das Arbeitslosengeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert. Allfällige Abgänge werden vom Bund abgedeckt.

Tabelle 3: Arbeitslosengeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB insgesamt (m+w)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	128.319	3,00	71.513	56.807	2.158.298	0,55
2020	184.626	4,41	100.857	83.769	3.098.634	0,81
2021	118.011	2,79	65.708	52.303	2.251.742	0,55
2022	108.842	2,50	61.973	46.869	1.992.450	0,44
2023	122.874	2,80	70.874	52.000	2.361.198	0,50
2024	134.607	3,06	78.316	56.388	2.835.679	0,59

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung

insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt; die LB sowie Ausgaben in Euro enthalten nur die passiven Zahlungen für Arbeitslosengeldbeziehende (ohne Einmalzahlungen jedoch inklusive der anteiligen SV-Beiträge; ohne Überbrückungshilfe).

6.1.2 Notstandshilfe

In Kürze: Die Notstandshilfe wird vom AMS ausgezahlt und dient zur Existenzsicherung für arbeitslose Personen, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft haben.

Beschreibung: Die Notstandshilfe, die im Anschluss an das Arbeitslosengeld bezogen werden kann, vereint sowohl das Versicherungs- als auch das Fürsorgeprinzip. Die Höhe der Notstandshilfe ist von der Höhe des Arbeitslosengeldes abhängig und beträgt 92% bis 95% des in Betracht kommenden Grundbetrages des Arbeitslosengeldes sowie 95% des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages zuzüglich allfälliger Familienzuschläge.

Zielgruppe: Arbeitslose Arbeitnehmer:innen (insbesondere Langzeitarbeitslose), welche sowohl arbeitswillig als auch arbeitsfähig sind, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft haben und denen die Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse unmöglich ist.

Voraussetzungen: Die Notstandshilfebeziehenden müssen – wie beim Arbeitslosengeldbezug – dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, das heißt, sie müssen arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos sein; darüber hinaus muss die Bezugsdauer ihres Arbeitslosengeldes erschöpft und ihnen die Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse unmöglich sein. Die Notstandshilfe kann nur gewährt werden, wenn sie innerhalb von fünf Jahren nach Ausschöpfung des Arbeitslosengeldes beim AMS beantragt wird.

Höhe: Liegt im Jahr 2025 der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes über dem Ausgleichszulagenrichtsatz von monatlich € 1.273,99 (2024: € 1.217,96), beträgt die Notstandshilfe grundsätzlich 92% des vorher bezogenen Arbeitslosengeldes. In den übrigen Fällen gebührt als Notstandshilfe 95% des Arbeitslosengeldgrundbetrags zuzüglich 95% des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages und der Familienzuschläge.

Dauer: Die Notstandshilfe wird auf Antrag jeweils für die Dauer von 52 Wochen bewilligt, sofern die notwendigen Bezugsvoraussetzungen gegeben sind.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK, Arbeitsmarktservice. Die gesetzliche Grundlage bildet das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), Abschnitt 3, §§ 33 bis 38.

Finanzierung: Die Notstandshilfe wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert. Allfällige Abgänge werden vom Bund abgedeckt.

Tabelle 4: Notstandshilfe (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB insgesamt (m+w)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	139.472	3,26	78.604	60.868	1.951.711.093	0,49
2020	177.444	4,20	99.285	78.159	2.544.854.771	0,67
2021	176.177	4,16	96.697	79.480	2.830.782.635	0,70
2022	124.292	2,85	69.910	54.382	1.913.020.667	0,43
2023	114.656	2,61	65.949	48.707	1.764.401.443	0,37
2024	123.264	2,80	70.978	52.286	1.977.844.645	0,41

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt; die LB sowie Ausgaben in Euro enthalten nur die passiven Zahlungen für Notstandshilfebeziehende und Überbrückungshilfe (ohne Einmalzahlungen, jedoch inklusive der anteiligen SV-Beiträge).

6.1.3 Pensionsvorschuss

In Kürze: Der Pensionsvorschuss bietet für Personen, die einen Pensionsantrag (Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension, Alterspension, Übergangsgeld aus der gesetzlichen Pensions- oder Unfallversicherung, Sonderruhegeld) gestellt haben und die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, bis zur Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers eine finanzielle Absicherung.

Beschreibung: Der Pensionsvorschuss gebührt bei Beantragung einer Leistung wegen geminderter Arbeitsfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit, einer Alterspension oder eines Sonderruhegeldes (nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz), etc. Es muss feststehen, dass auch tatsächlich mit der Zuerkennung einer solchen Pensionsleistung gerechnet werden kann. Bei Beantragung einer Berufsunfähigkeitspension gebührt zunächst Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bis zum Vorliegen eines ärztlichen Gutachtens über den Gesundheitszustand. Wenn aufgrund des Gutachtens keine Arbeitsfähigkeit vorliegt, gebührt ab diesem Zeitpunkt bis zur Entscheidung über den Pensionsantrag durch den Pensionsversicherungsträger der Pensionsvorschuss. Bei Zuerkennung der Pensionsleistung wird der Vorschuss einschließlich der bis zum Vorliegen des ärztlichen Gutachtens zuerkannten Grundleistung (ALG bzw. NH) mit dem Pensionsversicherungsträger rückverrechnet. Andernfalls gilt der bezogene Vorschuss als bezogenes Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe.

Zielgruppe: Arbeitnehmer:innen die einen Antrag auf eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters oder der geminderten Erwerbsfähigkeit gestellt haben.

Voraussetzungen: Anspruchsberechtigt sind, bei Beantragung einer Berufsunfähigkeitspension, Personen für die ein Gutachten des Pensionsversicherungsträgers vorliegt, das Arbeitsunfähigkeit bescheinigt und welche die nötige Wartezeit für die Pension erfüllen.

Während der davorliegenden Klärungsphase werden die gesundheitlichen Einschränkungen bei der Betreuung durch das Arbeitsmarktservice bereits berücksichtigt. Wenn eine Alterspension oder ein Sonderruhegeld (nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz) beantragt wird, kann ein Pensionsvorschuss nur Personen gewährt werden, deren Wartezeit für die Pension erfüllt ist. Außerdem muss eine Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers vorliegen, dass die Feststellung der Pensionsleistung nicht binnen zwei Monaten nach dem Pensionsstichtag erfolgen kann. Ist jedoch eine Klärung der Wartezeit erforderlich, wird während der Zeit bis zur Pensionszuerkennung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe ausbezahlt. Dafür ist es erforderlich, dass alle Anspruchsvoraussetzungen für diese Leistungen (also auch Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt und Arbeitswilligkeit) erfüllt werden.

Höhe: Der Pensionsvorschuss gebührt in der Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe.

Dauer: Die Bezugsdauer entspricht jener des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK, Arbeitsmarktservice. Gesetzlich geregelt ist der Pensionsvorschuss im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG), § 23.

Finanzierung: Die Pensionsbevorschussung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert. Bei Zuerkennung der Pensionsleistung wird der Arbeitslosenversicherung der Pensionsvorschuss aus der Pensionsnachzahlung ersetzt.

Tabelle 5: Pensionsvorschuss (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	1.063	0,025	730	333	59.034.707	0,0148
2020	808	0,019	566	242	55.938.521	0,0147
2021	719	0,017	527	192	55.305.872	0,0136
2022	717	0,016	511	206	53.390.964	0,0119
2023	763	0,017	546	217	65.739.114	0,0138
2024	711	0,016	484	228	74.723.811	0,0154

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt; die Ausgaben in Euro werden ohne Berücksichtigung der Refundierung der Pensionsvorschussleistungen durch die PVA ausgewiesen.

6.2 Aktivierende Maßnahmen

6.2.1 Umschulungsgeld

In Kürze: Das AMS gewährt das Umschulungsgeld als Existenzsicherung für Personen mit Berufsschutz, die zur Teilnahme an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation bereit sind.

Beschreibung: Das Umschulungsgeld wird vom AMS bereits während des Zeitraums der Auswahl und Planung einer beruflichen Rehabilitation in der Höhe des Arbeitslosengeldes

ausbezahlt. Ab der Teilnahme an der ersten Maßnahme der beruflichen Rehabilitation wird der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes um 22 % erhöht. Die betreffende Person muss bei der Auswahl, Planung und Durchführung an einer für sie in Betracht kommenden beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation aktiv mitarbeiten.

Die Geltendmachung muss innerhalb von vier Wochen nach dem Datum des Bescheides des Pensionsversicherungsträgers beim zuständigen AMS erfolgen. Wird der Anspruch später als vier Wochen nach dem Datum des Bescheids geltend gemacht, wird das Umschulungsgeld erst ab dem Tag gewährt, an dem der Antrag gestellt wurde.

Zielgruppe: Personen mit Berufsschutz, bei denen vom Pensionsversicherungsträger mit Bescheid festgestellt wurde, dass nach den entsprechenden Regelungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes Invalidität oder Berufsunfähigkeit im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt oder deren Eintreten in naher Zukunft wahrscheinlich ist und bei denen berufliche Maßnahmen der Rehabilitation sinnvoll und zumutbar sind.

Voraussetzungen: Es muss eine Feststellung des zuständigen Pensionsversicherungsträgers vorliegen, dass ein Rechtsanspruch auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation besteht und die berufliche Rehabilitation muss zweckmäßig und zumutbar sein. Bei der Auswahl, Planung und Durchführung für die berufliche Rehabilitation muss aktiv mitgearbeitet werden.

Höhe: Während der Auswahl und Planung der beruflichen Rehabilitation ist das Umschulungsgeld so hoch wie das letztbezogene Arbeitslosengeld. Während der beruflichen Rehabilitation wird der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes um 22 % erhöht. In jedem Fall wird im Jahr 2025 ein täglicher Mindestbetrag von € 49,56 (2024: € 47,33) bei der Teilnahme einer Maßnahme ausbezahlt. In den Jahren 2026 und 2027 erfolgt keine Valorisierung des Umschulungsgeldes.

Dauer: Das Umschulungsgeld wird ab dem Tag, an dem der zuständige Pensionsversicherungsträger den Bescheid ausgestellt hat, bis zum Monatsende nach der letzten beruflichen Rehabilitation, ausbezahlt. Tritt bei einer Person, die Umschulungsgeld bezieht, eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes ein, sodass die Maßnahme der beruflichen Rehabilitation nicht mehr fortgesetzt werden kann, kann das Umschulungsgeld bis zur neuerlichen Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers weiter bezogen werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK, Arbeitsmarktservice; gesetzlich geregelt ist das Umschulungsgeld im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) § 39b.

Finanzierung: Das Umschulungsgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 6: Umschulungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	120	0,0028	92	28	2.961.841	0,0007
2020	109	0,0026	85	24	2.785.791	0,0007
2021	103	0,0024	78	25	2.573.146	0,0006
2022	106	0,0024	74	32	2.689.775	0,0006
2023	98	0,0022	66	32	2.470.561	0,0005
2024	89	0,0020	67	22	2.620.357	0,0005

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben inkl. SV-Beiträge: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt

6.2.2 Altersteilzeitgeld

In Kürze: Die durch das AMS geförderte Altersteilzeit gibt den älteren Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und dient zur Sicherung und Aufrechterhaltung der Beschäftigung bis zum Ende ihrer Erwerbsphase.

Beschreibung: Durch eine Altersteilzeitvereinbarung mit dem Unternehmen wird für Arbeitnehmer:innen ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Ältere Arbeitnehmer:innen, die ihre Arbeitszeit auf 40 bis 60% reduzieren, erhalten im Rahmen des Altersteilzeitgeldes einen Ausgleich in der Höhe von mindestens 50 % des Einkommensverlustes. Dieser Verlust ergibt sich aus der Differenz zwischen dem ursprünglichen Gehalt (bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, 2025: € 6.450,- brutto pro Monat; 2024: € 6.060,- und dem

Gehalt, das der verkürzten Arbeitszeit entspricht. Darüber hinaus werden die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet. Bei der Blockzeitvariante der Altersteilzeit muss spätestens ab Beginn der Freizeitphase und für die restliche Dauer der Blockzeitvereinbarung zusätzlich eine arbeitslose Person bzw. ein arbeitsloser Lehrling eingestellt werden.

Zielgruppe: Arbeitnehmer:innen, die das Regelpensionsalter nach spätestens fünf Jahren vollenden.

Voraussetzungen:

- Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und dem Unternehmen, die Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % der Normalarbeitszeit zu verringern.
- Vereinbarung, dass das Unternehmen der Arbeitnehmer:in einen Lohnausgleich erstattet, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt.
- Vereinbarung, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit entrichtet werden und die Abfertigung auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit berechnet wird.

Geänderte Voraussetzungen bei der Altersteilzeitvereinbarung (ATZ) ab 1. Jänner 2026:

Voraussetzungen bei ATZ-Vereinbarungen bis zum 1. Jänner 2026:	Voraussetzungen bei ATZ-Vereinbarungen ab 1. Jänner 2026 (Änderungen durch das Teilpensionsgesetz, BGBl. I Nr. 47/2025):
Dauer: Altersteilzeitgeld kann fünf Jahre vor Vollendung des Regelpensionsalters bis zu einer Dauer von fünf Jahren gewährt werden.	Dauer: Altersteilzeitgeld kann ab dem Jahr 2029 nur noch drei Jahre vor Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension oder drei Jahre vor Vollendung des Regelpensionsalters gewährt werden. Die maximale Bezugsdauer von Altersteilzeitgeld wird stufenweise von fünf auf drei Jahre gesenkt. In der Übergangszeit gebührt Personen, die ihr Regelpensionsalter nach spätestens fünf Jahren vollenden, Altersteilzeitgeld für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit nach dem 31. Dezember 2025 beginnt, für längstens viereinhalb Jahre;

Voraussetzungen bei ATZ-Vereinbarungen bis zum 1. Jänner 2026:	Voraussetzungen bei ATZ-Vereinbarungen ab 1. Jänner 2026 (Änderungen durch das Teilpensionsgesetz, BGBl. I Nr. 47/2025):
	<p>nach dem 31. Dezember 2026 beginnt, für längstens vier Jahre;</p> <p>nach dem 31. Dezember 2027 beginnt, für längstens dreieinhalb Jahre.</p>
<p>In den letzten 25 Jahren müssen seitens Arbeitnehmer:in mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nachgewiesen werden.</p>	<p>Die Dauer der arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung wird schrittweise von 15 auf 17 Jahre angehoben.</p>
<p>Mit Erreichen der Voraussetzungen für eine Korridorpension können Arbeitnehmer:innen in der kontinuierlichen Form Altersteilzeit in Anspruch nehmen.</p> <p>Falls die Arbeitnehmer:in über die Korridorpension hinaus Altersteilzeit in Anspruch nimmt, ersetzt das AMS dem Unternehmen zudem 100% des zusätzlichen Aufwandes (Brutto-Lohnkosten für den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage (Arbeitgeber:innen-Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung für den Lohnausgleich, inklusive IESG-Zuschlag); zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge).</p> <p>Für Personen, die Altersteilzeit auf Grund einer Blockzeitvereinbarung leisten, gebührt kein Altersteilzeitgeld, wenn diese die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllen, wobei jedoch die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegensteht.</p>	<p>Für Altersteilzeitvereinbarungen mit Laufzeit ab 1. Jänner 2029 gilt:</p> <p>Mit Erreichen der Voraussetzungen für eine Korridorpension besteht die Möglichkeit, das neue Modell der Teilpension in Anspruch zu nehmen, womit auch der Anspruch auf Altersteilzeitgeld endet.</p> <p>Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer steht dem Erhalt von Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von bis zu einem Jahr, längstens bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension nicht entgegen.</p>
<p>Höhe: Mit dem Altersteilzeitgeld werden der Arbeitgeber:in 90% der Brutto-Lohnkosten für den Lohnausgleich und der dazugehörigen Arbeitgeber:innenbeiträge zur Sozialversicherung ersetzt.</p> <p>Der abzugeltende Anteil bei Blockzeitvereinbarungen sinkt von 2024 bis 2028 von 50% auf 10%; für Altersteilzeitvereinbarungen</p>	<p>Höhe: In den Jahren 2026-2028 wird der Betrag von 90% auf 80% verringert, ab 2029 beträgt er wieder 90%.</p>

Voraussetzungen bei ATZ-Vereinbarungen bis zum 1. Jänner 2026:	Voraussetzungen bei ATZ-Vereinbarungen ab 1. Jänner 2026 (Änderungen durch das Teilpensionsgesetz, BGBl. I Nr. 47/2025):
mit Blockzeitvereinbarungen, welche mit 2029 beginnen, gebührt keine Aufwandsabgeltung mehr.	
Eine Nebenbeschäftigung bei anderen Arbeitgeber:innen ist uneingeschränkt möglich.	Ab 1. Jänner 2026 gebührt kein Altersteilzeitgeld, wenn eine sich in Altersteilzeitgeld befindliche Person bei anderen Arbeitgeber:in eine weitere Beschäftigung aufnimmt, sofern diese nicht bereits regelmäßig im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit ausgeübt wurde.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK, AMS; gesetzlich geregelt ist die Altersteilzeit im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) § 27, § 28 und § 82.

Finanzierung: Das Altersteilzeitgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 7: Altersteilzeit (Betrieb) - Jahresdurchschnittsbestand

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	44.115	1,03	17.385	26.730	599.263.116	0,151
2020	41.524	0,98	14.469	27.055	578.188.893	0,154
2021	37.830	0,89	12.055	25.774	531.266.453	0,131
2022	36.038	0,83	11.969	24.069	519.136.218	0,116
2023	34.077	0,78	12.556	21.521	508.884.402	0,107
2024	36.462	0,83	14.393	22.068	592.200.302	0,122

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt

6.2.3 Weiterbildungsgeld

Das Weiterbildungsgeld wurde mit 1. April 2025 abgeschafft. Ein neues Modell ist in Ausarbeitung.

Das untenstehende Modell gilt weiterhin für den Bezug von Weiterbildungsgeld, der

- • spätestens am 31. März 2025 begonnen hat oder
- • bis zum 28. Februar 2025 vereinbart und bis einschließlich Mai 2025 begonnen hat.

In Kürze: Arbeitnehmer:innen konnten – wenn sie sich aus- und weiterbilden mochten, ohne ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen – mit dem Unternehmen eine gesetzlich geregelte Bildungskarenz vereinbaren. In diesem Fall konnte vom AMS Weiterbildungsgeld während einer Bildungskarenz oder während einer Freistellung gegen Entfall der Bezüge bezogen werden.

Beschreibung: Die Bildungskarenz konnte zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt vier Jahren für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Auch für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben konnte eine Bildungskarenz 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) vereinbart werden. Unter bestimmten Voraussetzungen konnte auch während einer erforderlichen Lern- oder Übungszeit vom AMS Weiterbildungsgeld gewährt werden. Eine praktische Ausbildung im Rahmen einer Bildungskarenz durfte nicht bei der karenzierenden Arbeitgeber:in stattfinden. Ausnahme: Wenn diese nicht in einem anderen Betrieb erfolgen konnte. Bei einem universitären Studium musste nach einem Semester ein Leistungsnachweis (Erfolgssnachweis) im Ausmaß von 8 ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgssnachweis (z.B. Bestätigung über zu erwartenden positiven Abschluss einer Diplomarbeit) erbracht werden.

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.

Zielgruppe: Beschäftigte, die sich weiterbilden wollen und mit ihrem Unternehmen eine Bildungskarenz oder eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge vereinbart haben.

Voraussetzungen:

- Für eine Bildungskarenz war eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei demselben Unternehmen (drei Monate bei Saisonbetrieben) Voraussetzung. Eine Stückelung der Bildungskarenz war möglich; jeder Teil musste mindestens zwei Monate dauern.
- Es mussten die notwendigen Anwartschaftszeiten vorliegen und die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme musste nachweislich mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung (wie während eines Studiums) ausmachen. Bei Betreuungsverpflichtungen für ein Kind, welches das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte und wenn keine längeren Betreuungsmöglichkeiten bestand, musste die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 16 Wochenstunden dauern.
- Voraussetzung für das Weiterbildungsgeld bei Freistellung gegen Entfall der Bezüge war, dass die Arbeitgeber:in zusätzlich 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 konnte für mindestens sechs Monate bis längstens ein Jahr vereinbart werden.

Höhe: Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entsprach dem Arbeitslosengeld. Es wurde jedoch ein Mindestbetrag von € 14,53 pro Tag (2024 und 2025) ausbezahlt.

Dauer: Das Weiterbildungsgeld wurde maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren altersunabhängig für alle Arbeitnehmer:innen gewährt. Im Falle einer Stückelung mussten alle Teile innerhalb von vier Jahren konsumiert werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK; Arbeitsmarktservice; gesetzlich geregelt ist das Weiterbildungsgeld im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) § 26 und im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) § 11 und § 12:

Finanzierung: Das Weiterbildungsgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 8: Weiterbildungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	10.743	0,25	3.905	6.838	213.546	0,054
2020	12.579	0,30	4.023	8.556	259.618	0,068
2021	13.912	0,33	3.564	10.348	295.741	0,073
2022	17.668	0,41	3.824	13.844	379.429	0,085
2023	22.461	0,51	4.182	18.279	511.079	0,108
2024	25.093	0,57	4.723	20.370	633.673	0,131

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben inkl. SV-Beiträge: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt

6.2.4 Bildungsteilzeitgeld

Das Bildungsteilzeitgeld wurde ebenfalls mit 1. April 2025 abgeschafft. Ein neues Modell ist in Ausarbeitung.

Das untenstehende Modell gilt weiterhin für den Bezug von Bildungsteilzeitgeld, der

- spätestens am 31. März 2024 begonnen hat oder
- bis zum 28. Februar 2025 vereinbart und bis einschließlich Mai 2025 begonnen hat.

In Kürze: Durch die Bildungsteilzeit soll die Bereitschaft der Arbeitnehmer:innen zur Weiterbildung erhöht werden. Die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen werden durch das AMS mit dem Bildungsteilzeitgeld ausgeglichen.

Beschreibung: Die Weiterbildung während einer aufrechten versicherungspflichtigen Beschäftigung musste im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden erfolgen. Die Arbeitszeit musste mindestens um ein Viertel und durfte höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Bei einer Bildungsteilzeit musste ein Erfolgsnachweis nach einem Semester bei universitären Studien (4 ECTS-Punkte) erbracht werden. Ein

einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit war möglich, wenn die höchstzulässige Bezugsdauer 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.

Zielgruppe: Beschäftigte, die sich weiterbilden wollten und mit Ihrem Unternehmen eine Bildungsteilzeit vereinbart haben.

Voraussetzungen:

- Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in geben, die Beginn und Dauer sowie das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit beinhaltet.
- In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Arbeitnehmer:in den Verhandlungen zuzuziehen.
- Es musste eine schriftliche Erklärung der/des Arbeitgeber:in über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer:innen zum Zeitpunkt des letzten, vor der Antragstellung liegenden Monatsersten, vorliegen. Ebenso musste eine Erklärung über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer:innen, mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, sowie über deren Laufzeit, vorhanden sein.
- Befanden sich in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmer:innen mehr als vier Arbeitnehmer:innen oder in Betrieben über 50 Arbeitnehmer:innen mehr als 8 % der Belegschaft in Bildungsteilzeit, bestand der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nur mit Zustimmung des Regionalbeirats des AMS.

Höhe: Das Bildungsteilzeitgeld betrug im Jahr 2025 € 1,05- täglich (2024 € 1,-) für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird (z.B. ergibt eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um zehn Stunden im Jahr 2024 einen täglichen Anspruch von € 10,-. Bruchteile einer Arbeitsstunde werden nicht abgegolten. Somit wird in Kalendermonaten mit 30 Tagen bei z.B. einer Reduktion der Arbeitszeit um 50% der Normalarbeitszeit (von 40 auf 20 Stunden) Bildungsteilzeitgeld im Jahr 2024 in der Höhe von monatlich € 600,- bzw. bei Reduktion der Arbeitszeit um 25% (um zehn Stunden) in der Höhe von monatlich € 300,- ausbezahlt.

Dauer: Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit musste vier Monate betragen (kann aber 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 beginnt, vereinbart werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK; Arbeitsmarktservice; gesetzlich geregelt ist das Bildungsteilzeitgeld im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) § 26a sowie im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) § 11 Abs. 3a und § 11a.

Finanzierung: Das Bildungsteilzeitgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 9: Bildungsteilzeitgeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	3.801	0,089	1.580	2.221	22.127	0,0056
2020	4.018	0,095	1.716	2.301	23.359	0,0061
2021	4.063	0,096	1.700	2.363	24.062	0,0059
2022	4.193	0,096	1.670	2.524	25.596	0,0057
2023	4.416	0,101	1.738	2.678	29.135	0,0062
2024	4.509	0,103	1.784	2.726	32.872	0,0068

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben inkl. SV-Beiträge: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: LB = Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt

7 Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Unter aktiver Arbeitsmarktpolitik werden jene Maßnahmen zusammengefasst, die ein besseres Funktionieren des Arbeitsmarktes unterstützen. Sie werden zwischen dem AMS und den Betroffenen vertraglich vereinbart. Aktive Maßnahmen können im Einzelfall auch vorausschauend gesetzt werden, bevor die Arbeitslosigkeit eintritt. Sie fokussieren meist auf bestimmte Zielgruppen, die durch verschiedene Hemmnisse erschwert auf eine offene Stelle zu vermitteln sind. Die Maßnahmen können in Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung unterteilt werden.

Im ersten Teil werden arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte für Frauen, Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, Migrant:innen sowie Ältere dargestellt. Neben den allgemeinen Maßnahmen gibt es für sie spezielle Angebote (z.B. Beratung, Förderung).

7.1 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

7.1.1 Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Trotz rechtlicher Gleichstellung sind Frauen am Arbeitsmarkt weiterhin strukturell benachteiligt. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die horizontale und vertikale Segregation: Frauen sind häufiger in niedrig bezahlten, kulturell als „weiblich“ konnotierten Sektoren wie Pflege, Bildung oder Dienstleistung tätig (horizontale Segregation) und seltener in Führungs- oder Entscheidungspositionen vertreten (vertikale Segregation). Zusätzlich unterbrechen viele Frauen ihre Erwerbsbiografie häufiger als Männer – insbesondere durch familiäre Betreuungsverpflichtungen. Diese Unterbrechungen wirken sich negativ auf Einkommen, Karrierechancen, und den späteren Pensionsanspruch aus. Auch die Verteilung von Care-Arbeit, und damit einhergehend auch Teilzeitbeschäftigung, ist in Österreich stark weiblich geprägt. 2024 arbeiten in Österreich 13,7% der Männer und 51,1% der Frauen in Teilzeit. Darüber hinaus arbeiten Frauen überproportional häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die oft mit wiederkehrenden Phasen der Arbeitslosigkeit verbunden sind oder in geringfügiger Beschäftigung.

Es sind unter anderem diese strukturellen Faktoren die zu einem stark ausgeprägten Gender Pay Gap (2023: 18,3%), dem durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern, führen. Noch deutlicher wird der Unterschied beim Gender Pension Gap (2023: 40,7%), dem durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Pension.

All dies verdeutlicht die Notwendigkeit gezielter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und damit einhergehend der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen. Um der strukturellen Benachteiligung von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, werden Frauen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik überproportional gefördert. Beispielsweise war es 2016 Frauenförderungsziel, zumindest 50% der Fördermittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen auszugeben. Im Jahr 2020 wurde festgelegt, dass der Anteil der Fördermittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen um 3,5 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den Arbeitslosen liegen soll. Seit 2022 liegt das Ziel der jährlichen Überförderung bei 4 Prozentpunkten. 2024 kamen 51,5% des aktiven Förderbudgets (ohne Kurzarbeit) Frauen zugute. Der Zielwert von 48,8% wurde damit deutlich übertroffen.

Beratungsdienstleistungen

Das AMS berät Frauen bei der Arbeitssuche, entsprechend ihrer persönlichen Situation zu den Chancen, Möglichkeiten und Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Die Beratungsdienstleistungen werden je nach Erfahrung und Bedarf der Kundinnen individuell bereitgestellt.

Bei Mädchen und junge Frauen liegt der Fokus auf der geschlechtersensiblen Berufsberatung. Die Berufsinfozentren (BIZ) des AMS bieten Orientierung und Unterstützung mit alters- und geschlechtergerecht aufbereiteten Infomaterial, Videos und Selbstbedienungstools. Im Rahmen von Schulklassenbesuchen lernen Mädchen unter anderem handwerklich-technische Berufe kennen und können ihre Interessen in praxisnahen Workshops testen.

Für die Zielgruppe der 15 bis 25-jährigen Frauen bieten zusätzlich die Berufszentren für junge Frauen (youngFBZ) individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung sowie bei der Auswahl und Planung von Aus- und Weiterbildungen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Information über zukunftsorientierte Berufsfelder wie dem MINT-Bereich, Handwerk und Green Jobs. Auch Eltern können bei Bedarf aktiv in die

Beratungsprozesse eingebunden werden. Digitale Tools wie der FiT-Gehaltsrechner unterstützen junge Frauen zusätzlich dabei, fundierte Entscheidungen zur Berufswahl zu treffen und Einkommenspotenziale besser einzuschätzen.

Für erwachsene Frauen fokussiert die Beratung auf Vereinbarkeitsthemen, berufliche (Neu)Orientierung und Qualifizierung. Frauenberufszentren (FBZ) bieten intensive, individuelle Beratung und ein breites Spektrum an Dienstleistungen für Frauen mit Qualifizierungsinteresse. In Zusammenarbeit mit Frauen- und Mädchenberatungsstellen werden zielgruppenspezifische Unterstützungsmaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration angeboten – insbesondere für Frauen ohne verwertbare Ausbildung oder mit länger zurückliegender Berufserfahrung.

Für Wiedereinsteigerinnen, die nach einer familienbedingten Karriereunterbrechung wieder ins Berufsleben einsteigen möchten, gibt es flächendeckend das Programm „Wiedereinstieg unterstützen“. Es bietet individuelle Beratung und berufliche Orientierung, ergänzt durch praxisnahe Kursangebote wie „Wiedereinstieg mit Zukunft“. In diesen Maßnahmen wird gezielt auf die spezifischen Lebensrealitäten und Herausforderungen dieser Zielgruppe eingegangen – etwa auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die langfristigen Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen. Um Müttern eine Teilnahme zu ermöglichen/erleichtern beinhalten die Angebote bei Bedarf auch Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Impulsberatung Unternehmen zu Themen wie Gender Mainstreaming, Equal Pay, Personalentwicklung, berufliche Höherqualifizierung und Teilzeitarbeit sensibilisiert und beraten. Das Ziel dieser Maßnahmen ist es Vorurteile von Unternehmensverantwortlichen in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen, insbesondere im handwerklich-technischen Bereich, abzubauen und damit zu mehr Chancengleichheit beizutragen.

Qualifizierung

Eine gute Ausbildung senkt das Arbeitslosigkeitsrisiko und bildet den Grundstein für eine existenzsichernde Beschäftigung. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sind Qualifizierungen ein wichtiger Hebel um Frauen mehr Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms wird mit dem FiT-Programm (siehe unter Punkt 7.3.9 auf Seite 117) ein zentraler Schwerpunkt auf die (Höher)Qualifizierung von Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern, sowie in Green

Jobs gelegt. Die teilnehmenden Frauen werden vor, während und nach der Ausbildung unterstützt damit sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und Zugang zu stabilen, gut bezahlten Beschäftigungen mit Entwicklungsperspektive erhalten.

Mit dem Programm „Kompetenz mit System“ wird ein ergänzender Qualifizierungsweg angeboten, der sich insbesondere an Frauen richtet, die keine durchgehende Ausbildung absolvieren können. Der modulare Aufbau des Programms ermöglicht eine flexible Höherqualifizierung in wiederkehrenden Phasen der Arbeitslosigkeit bis zum Lehrabschluss in 17 unterschiedlichen Berufsbereichen. Durch die Kombination von arbeitsmarktorientierter Ausbildung und individueller Betreuung bietet „Kompetenz mit System“ eine nachhaltige Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung und langfristigen Integration in qualifizierte Beschäftigung.

Im Rahmen der Basisqualifizierungen werden gezielt Aus- und Weiterbildungen im Bereich IT und digitale Kompetenzen angeboten, um Frauen auf die Anforderungen eines zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkts vorzubereiten. Zusätzlich stehen arbeitslosen Frauen spezialisierte Angebote im Rahmen der Facharbeiterinnen-Intensivausbildungen und Programme wie „New Skills“ zur Verfügung, die auf Berufe mit hoher Nachfrage ausgerichtet sind.

Unterstützung bei der Beschäftigungsintegration

Um Frauen den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, stehen verschiedene finanzielle und beschäftigungsfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Ein zentrales Instrument ist die Kinderbetreuungsbeihilfe (siehe unter Punkt 7.4.2), die Frauen durch einen Zuschuss zu den Kosten für eine arbeitsmarktkompatible Kinderbetreuung unterstützt. Die Kinderbetreuungsbeihilfe kann für bis zu 156 Wochen genehmigt werden und soll dabei helfen, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen zu verbessern und finanzielle Hürden beim beruflichen Einstieg abzubauen.

Generell gibt es Beschäftigungsförderungen, wie etwa die Eingliederungsbeihilfe, den Kombilohn oder die Lehrstellenförderung die darauf abzielen, Unternehmen zur Einstellung von arbeitslosen Personen zu motivieren oder auch die Einkommenssituation von Arbeitnehmer:innen zu stabilisieren – insbesondere in der Anfangsphase einer neuen Beschäftigung. Um die Beschäftigungschancen von Frauen zu erhöhen wird die Lehrausbildung von Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil gezielt gefördert.

Ergänzend werden für Personen mit Vermittlungshemmnissen befristete Beschäftigungsverhältnisse bei gemeinnützigen Einrichtungen gefördert, um Arbeitsuchenden eine erste Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt zu bieten. Dadurch sollen sie die Gelegenheit erhalten Berufserfahrung zu sammeln und ihre Chancen auf eine längerfristige Anstellung zu erhöhen. Einige Projekte sind besonders auf die Bedürfnisse von Frauen und Wiedereinsteigerinnen spezialisiert.

Der Einsatz von Instrumenten und Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik trägt zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen und Mädchen bei. 2024 wurden mehr als 207.000 Frauen gefördert, darunter über 135.000 durch Qualifizierungen.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus dem Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Verantwortliche Organisation/Institution: Arbeitsmarktservice; die Planung erfolgt im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Ziel- und Schwerpunktsetzung der Gesamtorganisation und in der jährlichen Arbeitsprogrammplanung. Die Umsetzung und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen ist Aufgabe der Landesorganisationen sowie der regionalen Geschäftsstellen des AMS.

7.1.2 Arbeitsmarktpolitik für Migrant:innen sowie für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene

Ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Integration in die Gesellschaft, ist die Integration in den Arbeitsmarkt. Menschen mit Migrationshintergrund stehen dabei häufig vor großen Herausforderungen. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist sehr divers, weshalb die Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration ebenso vielfältig sind. Für viele Personen mit Migrationshintergrund, die noch nicht lange in Österreich leben, erschweren fehlende Sprachkenntnisse die Arbeitsmarktintegration. Insbesondere Personen mit Fluchterfahrung weisen zusätzlich oftmals einen starken Mangel an Basiskompetenzen auf und verfügen häufig über keinen Pflichtschulabschluss. Zeitgleich stehen Personen mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen vor der Herausforderung, diese formal anerkennen zu lassen.

Um Menschen mit Migrationshintergrund bestmöglich zu betreuen setzt das AMS eine Vielzahl von Maßnahmen um. So gewinnt Diversity Management sowohl in der Personalrekrutierung des AMS, wie auch in den Dienstleistungen, die vom AMS beauftragt werden,

zunehmend an Bedeutung. In den Ausbildungsprogrammen für Mitarbeiter:innen, wie auch für Führungskräfte, wird unter anderem Diversity und interkulturelle Kompetenz geschult. Zusätzlich verfügen die Landesgeschäftsstellen einiger Bundesländer über eigene Diversity Beauftragte.

Um Sprachbarrieren in der Beratung und Betreuung zu überwinden werden vom AMS Dolmetschdienste zugekauft. Zusätzlich werden Broschüren und Informationsmaterialien in mehreren Sprachen veröffentlicht. Weiters finden in regelmäßigen Abständen Erstinformationsveranstaltungen in anderen Sprachen statt, um arbeitssuchenden Personen mit Migrationshintergrund einen ersten Einblick in den österreichischen Arbeitsmarkt zu geben. Seit Jänner 2024 steht mit dem Berufsinformat ein weiterer mehrsprachiger Service zur Verfügung. Das KI-Selbstbedienungstool beantwortet Fragen zu Karrieremöglichkeiten und antwortet dabei in 99 unterschiedlichen Sprachen.

Grundsätzlich stehen Migrant:innen mit Arbeitsmarktzugang alle Maßnahmen und Programme des AMS offen (je nach Vorbildung, Ausbildung und Vorkenntnissen). Um Menschen mit Migrationshintergrund bei ihren vielfältigen Herausforderungen noch besser unterstützen zu können, werden im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Migrant:innen zusätzlich spezifische Schwerpunkte gesetzt.

Beratungsdienstleistungen

Migrant:innen werden zielgruppenspezifisch beraten wobei zusätzlich eigene Programme für Jugendliche, Frauen und Unternehmen bereitgestellt werden.

Um schulabbruchs- oder ausgrenzungsgefährdete Schüler:innen, entsprechend der Ausbildungspflicht bis 18, bei dem Übergang am Ende der Pflichtschule in eine weiterführende Schule oder einen Beruf zu begleiten, ist das Jugendcoaching (siehe auch unter Punkt 9.5.1 auf Seite 181) Teil einer umfassenden Gesamtstrategie. Bei Bedarf werden jede:r Schüler:in individuelle Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt bei diesem Projekt bei über 50%.

Einige Maßnahmen, die im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms bereitgestellt werden, fokussieren insbesondere auf die Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund. Beispielsweise wird in der Beratung in den Berufszentren für junge Frauen (youngFBZ) ein Rahmen für migrations- und kulturspezifische Erfahrungen junger Migrantinnen geboten. Beim Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT) forciert das AMS

bei der Betreuung von Migrantinnen die intensive Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die auf die Begleitung und Beratung von Migrantinnen und Migranten spezialisiert sind – siehe auch unter Punkt 7.3.9 auf Seite 117. Zusätzlich besteht auch eine Zusammenarbeit mit Frauen- und Migrantinnenberatungsstellen im Zusammenhang mit Informations- und Beratungsdienstleistungen.

Die Initiative „Mentoring für Migrant:innen“ dient zur Unterstützung von Migrant:innen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Durch eine Zusammenarbeit von ÖIF, der Wirtschaftskammer Österreich und dem AMS werden Mentees mit Migrationshintergrund Mentor:innen aus der Wirtschaft zur Seite gestellt. Das AMS übernimmt zeitgleich weiterhin die Beratung und Vermittlung der Teilnehmenden.

Um mögliche Vorurteile und Bedenken von Unternehmen bezüglich der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund zu entkräften, werden Unternehmen im Zuge der Impulsberatung des AMS zu Diversitätsmanagement informiert und bei der Entwicklung einer Diversitätsstrategie unterstützt.

Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt

Um Migrant:innen dabei zu unterstützen, entsprechend ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich beschäftigt zu werden, gibt es für sie spezielle Beratungsangebote.

Seit 2013 gibt es in Wien, Linz, Graz und Innsbruck Anlaufstellen zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST). In den übrigen Bundesländern finden wöchentliche Sprechtage statt. Die ASTen sind Beratungsstellen im Sinne des § 5 Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes (AuBG) und bieten österreichweit kostenlose, mehrsprachige Information, Beratung und Begleitung an. Sie sind niederschwellig konzipiert und stehen allen Personen offen, die formelle Qualifikationen im Ausland erworben und Fragen zur Anerkennung bzw. beruflichen Verwertung ihrer Kompetenzen haben. Eine Vormerkung beim AMS ist für die Beratung nicht erforderlich. Die ASTen arbeiten aber eng mit dem AMS zusammen, um die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrer Qualifikationen bestmöglich zu unterstützen. Eine formale Anerkennung ist lediglich im reglementierten Bereich (insbesondere in Gesundheitsberufen) erforderlich. Im Ausland erworbenen Qualifikationen können aber „bewertet“ werden. Die ASTen unterstützen bei der Antragstellung und leiten mitgebrachte Diplome und Zeugnisse an die zuständigen Bewertungsstellen (ENIC-NARIC), das Bundesministerium für Wirtschaft,

Energie und Tourismus (BMWET) bzw. im Fall von schulischen Abschlüsse an das Bundesministerium für Bildung (BMB) weiter. Die Bewertung kann als wichtige Information für potenzielle Arbeitgeber:innen und die Betreuung durch das AMS genutzt werden. Im Jahr 2024 haben die Anlaufstellen österreichweit 10.314 Personen persönlich beraten. Ergänzend zu Einzelberatungen fanden zudem Infoveranstaltungen für verschiedene Berufsgruppen statt. Die Finanzierung der AST erfolgt durch das BMASGPK.

Mitgebrachte Kompetenzen von Migrant:innen können für den Arbeitsmarkt genutzt werden, indem auf bestehenden Qualifikationen aufgebaut, oder mit arbeitsmarktpolitischen Angeboten eine Nachqualifikation gefördert, wird. Im Bedarfsfall wird ein unterstützendes zielgruppenspezifisches Maßnahmenangebot eingesetzt – Beispiele dafür sind Orientierungsmaßnahmen für Personen mit nichtdeutscher Erstsprache, spezielle Fachkurse zur Verbesserung der Zugangschancen zu höher qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten sowie Arbeits- und Bewerbungsassistenz für Migrant:innen.

Qualifizierung

In den vergangenen Jahren hat der Bedarf an Basisqualifizierungen stark zugenommen. Insbesondere fehlende oder mangelnde Deutschkenntnisse und fehlende Alphabetisierung sind für viele Migrant:innen am Arbeitsmarkt eine große Hürde. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden daher berufsspezifische Deutschkurse und Deutschkurse ab Niveau A2 angeboten. Zusätzlich besteht mit dem ÖIF eine enge Kooperation bei der Bereitstellung von Deutsch- und Alphabetisierungskursen. Neben Sprach- und Alphabetisierungskursen nehmen auch digitale Grundkompetenzen einen wichtigen Platz in Basisqualifizierungsangeboten ein.

Für die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind insbesondere die überbetriebliche Lehrausbildung (siehe auch unter Punkt 7.3.13 auf Seite 128) und das Programm AusbildungsFit von großer Bedeutung. Die überbetriebliche Lehrausbildung bietet allen Jugendlichen, die eine Lehrausbildung anstreben, jedoch keine Lehrstelle am freien Markt finden, die Möglichkeit die Ausbildung in einer Lehrwerkstätte oder in Zusammenarbeit mit Betrieben zu absolvieren. AusbildungsFit (vormals Produktionsschulen) ist ein Programm des SMS und wird österreichweit umgesetzt. Hier handelt es sich um ein niederschwelliges Programm für Jugendliche zur Vorbereitung auf eine Lehrausbildung. Benachteiligte Jugendliche können durch individuelle Förderung in eine Berufsausbildung oder in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden (siehe auch unter Punkt 9.5.2 auf Seite 183).

Da Personen mit Migrationshintergrund häufig von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen sind bietet sich für diese Zielgruppe auch das Programm „Kompetenz mit System“ (KmS) an. KmS ermöglicht es, einen Lehrabschluss in bestimmten Berufen, im Rahmen einer modularen Ausbildung, Zeiten zu erreichen. Durch den modularen Aufbau eröffnet sich besonders für Personen, die keine durchgehende Ausbildung absolvieren können oder häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, die Chance zur Höherqualifizierung. In Wien wird speziell für Migrantinnen und Migranten ein eigener Lehrgang angeboten, an dessen Ende der Lehrabschluss im Einzelhandel steht.

Zielgruppenspezifische Angebote für Vertriebene und anerkannte Flüchtlinge im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Maßnahmen zur Arbeitsintegration von Ukraine-Vertriebenen:

In Österreich erhalten Vertriebene aus der Ukraine einen „Ausweis für Vertriebene“ (blaue Karte), der ihnen die Grundversorgung garantiert (Ländersache) und Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit eröffnet. Personen mit einem "Ausweis für Vertriebene" haben seit 21. April 2023 freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Sie können bewilligungsfrei jede beliebige Beschäftigung aufnehmen.

In Oberösterreich und Wien ist die Meldung beim AMS Voraussetzung für den Erhalt der Grundversorgung. In allen anderen Bundesländern können sich alle Vertriebenen, die eine Arbeit aufnehmen wollen, beim Arbeitsmarktservice (AMS) vormerken lassen. Bei Vormerkung beim AMS werden Vertriebene vor Ort in der regionalen Geschäftsstelle sowie in speziellen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) zu den Chancen und Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration beraten. Für die Integration in den Arbeitsmarkt sind in einem ersten Schritt die Erfassung und gegebenenfalls formale Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen sowie die Verbesserung der Sprachkenntnisse wesentlich.

Zusätzlich zur persönlichen Beratung stehen für Vertriebene aus der Ukraine speziell aufbereitete, mehrsprachige (deutsche, ukrainische, russische und englische) Informationsmaterialien sowie Infovorträge zu den relevanten Themen (wie etwa Arbeitsmarktzugang, Dienstleistungen des AMS, Berufsanerkennung) zur Verfügung. Um Vertriebenen einen schnellen Überblick über den Arbeitsmarkt in Österreich zu ermöglichen steht auf der AMS-Homepage das Webtool „Jobchancen in Österreich“ zur Verfügung, das auf Deutsch, Ukrainisch, Russisch und Englisch abrufbar ist. Das Tool richtet sich vor allem an Vertriebene aus der Ukraine und stellt grafisch dar, wo in Österreich welche Berufe am gefragtsten sind.

Damit wird die Orientierung am Arbeitsmarkt und die Suche nach einer passenden Stelle erleichtert. Zwei Eingaben sind nötig: der Berufswunsch sowie die Ausbildung. Als Ergebnis wird auf der Karte gezeigt, wie viele Arbeitslose es pro Stellenangebot in jedem Bundesland gibt.

Um die Jobsuche zu erleichtern besteht auf „alle Jobs“, der Jobplattform des AMS, die Möglichkeit freie Stellen von Betrieben die sich besonders über Bewerbungen von Vertriebene freuen, schnell und direkt mit dem Suchbegriff „Ukraine“ zu finden.

Maßnahmen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte

Entscheidend für die weitere Beratung und Betreuung durch das AMS ist es die mitgebrachten Qualifikationen, Kompetenzen und Berufserfahrungen der anerkannten Flüchtlinge zu erheben. Darauf aufbauend können bedarfsorientiert Angebote darunter auch (Nach-)Qualifizierungen bereitgestellt und die anschließende Stellenvermittlung unterstützt werden. Darüber hinaus werden anerkannte Flüchtlinge individuell beraten, etwa zu Themen wie der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und dem österreichischen (Aus-)Bildungswesen.

Wie bereits bei den allgemeinen Maßnahmen für Migrant:innen angeführt, sind Basisqualifizierungen, wie das Erlernen der deutschen Sprache und grundlegendes Wissen auf Pflichtschulniveau, für die Arbeitsmarktintegration von größter Bedeutung. Um insbesondere solche Basisqualifizierungen zu fördern und in weiterer Folge die Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen zu erleichtern, werden in den Jahren 2024 und 2025 zusätzlich € 75 Mio. bereitgestellt, um bestehende Angebote auszubauen. Wesentlich dabei ist der starke Ausbau der Jugendcolleges in Wien, einem schulähnlichen Bildungsangebot für Jugendliche von 18-25 Jahren. Die Teilnehmenden werden rund neun Monate in verschiedenen Bereichen wie Alphabetisierung, Basisbildung und der deutschen Sprache sowie digitaler Kompetenz unterrichtet. Workshops, Kompetenzerhebung, Bewerbungstrainings sowie Praktika bereiten sie auf das Arbeitsleben und den österreichischen Arbeitsmarkt vor. Da es in Österreich einen regionalen Mismatch zwischen Arbeitsplätze- und Arbeitskräfteangebot gibt, fokussiert das Vermittlungsprojekt b.mobile auf die überregionale Vermittlung von jugendlichen anerkannten Flüchtlingen. Dabei werden im Vorfeld die Kompetenzen und Interessen der Jugendlichen erhoben, um ein optimales Matching mit den angebotenen Lehrstellen zu gewährleisten. Die Jugendlichen werden auf das Lehrverhältnis entsprechend vorbereitet und auch nach der Vermittlung umfassend begleitet.

In der Beratung anerkannter Flüchtlinge wird auch das Potential einer Unternehmensgründung geprüft. Bei Eignung können anerkannte Flüchtlinge eine Gründungsberatung bei einem Beratungsunternehmen, das mit dem AMS kooperiert, in Anspruch nehmen. Es besteht außerdem die Möglichkeit, erforderliche Qualifikationen zu erwerben – die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung trägt das AMS. Zudem wird unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer der Teilnahme am Programm eine finanzielle Absicherung gewährleistet. Um die für die Gründung eines eigenen Unternehmens notwendigen Investitionen und Betriebsmittel finanzieren zu können, steht Asylberechtigten auch das Mikrokreditprogramm (siehe auch unter Punkt 8.1 auf Seite 146) als ergänzende Unterstützung auf dem Weg in die selbständige Erwerbstätigkeit zur Verfügung. In Wien gibt es mit „step2business“ ein zusätzliches Beratungsprogramm speziell für anerkannte Flüchtlinge.

Vom AMS geförderte Personen: Im Jahr 2024 wurden rund 239.000 Migrantinnen und Migranten, darunter rund 67.900 anerkannte Flüchtlinge und Vertriebene, mit Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterstützt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Das Arbeitsmarktservice für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik; die Planung erfolgt im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung der Bundesorganisation und in der jährlichen Arbeitsprogrammplanung. Die Umsetzung und Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Migranten und Migrantinnen ist Aufgabe der Landesorganisationen sowie der regionalen Geschäftsstellen des AMS, sowie des SMS bezüglich Jugendcoaching.

Gesetzliche Grundlage: Arbeitsmarktservicegesetz (1994); § 25 Abs. 1 Z 9) und Richtlinien des Arbeitsmarktservice. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 in der geltenden Fassung, § 6; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“. BGBl. I. Nr. 75/2017 – Integrationsjahrgesetz (IJG); AMPFG sowie Asylgesetz 2005, BGBl. I Nr. 100/2005; Bundesrichtlinie des AMS zur Umsetzung des Integrationsjahres, BGS/SFA/0502/9535/2019 und BGS/AMF/0722/9957/2019, gültig seit 1. Februar 2020.

7.1.3 Arbeitsmarktpolitik für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen

Bei der Betreuung von arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen orientiert sich das AMS nicht ausschließlich an gesetzlich festgestellten

Behinderungen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz und/ oder Landesbehindertengesetz (sogenannte „begünstigte Behinderte“), sondern es berücksichtigt auch physische, psychische oder geistige Einschränkungen, sofern diese durch ärztliche Gutachten belegt sind und sich dadurch maßgebliche Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder nur eingeschränkte Berufsmöglichkeiten für Betroffene ergeben (Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen).

Liegen bei Kund:innen belegte gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen vor, werden diese im Betreuungsverlauf berücksichtigt, um individuell passende Job- und Förderangebote bereitstellen zu können und damit die Beschäftigungsintegration bestmöglich zu unterstützen. Grundsätzlich steht Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen steht das gesamte Spektrum der Dienstleistungen, Maßnahmen und Förderungen des AMS offen, wobei manche Leistungen für diese Personengruppe entsprechend ausgeweitet, adaptiert oder ergänzt werden. Die angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten beinhalten bedarfsgerechte Ausbildungs- und Berufsinformationen sowie umfassende Beratung unter Berücksichtigung der persönlichen Situation. Die Vermittlung erfolgt anschließend unter Einsatz individuell abgestimmter Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen auf Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt, auf Transitarbeitsplätze oder in Beschäftigungsprojekte (Näheres siehe unter Punkt 7.2.4 auf Seite 85). Zusätzlich unterstützen Beschäftigungsförderungen wie die Eingliederungsbeihilfe bei der Arbeitsaufnahme. Generell haben Qualifizierungsmaßnahmen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt Priorität.

Für Personen mit besonderen Problemlagen werden ergänzend Unterstützungsmaßnahmen in externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen angeboten. Beim Einsatz von unterstützenden Maßnahmen, wie z.B. der Arbeitsassistenten (Näheres siehe unter Punkt 9 auf Seite 155), arbeitet das Arbeitsmarktservice mit dem dafür zuständigen Sozialministeriumsservice (SMS) zusammen.

Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden im AMS von speziell ausgebildeten Beratern/Beraterinnen betreut. In der Regel verfügt in jeder regionalen Geschäftsstelle ein:e REHA Berater:in über umfassendes, zusätzliches Wissen zu Unterstützungsmöglichkeiten, Förderungen, Erkrankungen und über eine hohe Kommunikations- und Motivationsfähigkeit um eine optimale Betreuung zu gewährleisten.

Spezifische Angebote und berufliche Rehabilitationen

Liegen Zweifel an der Arbeitsfähigkeit der arbeitslosen Personen vor, veranlasst das AMS eine Begutachtung in den „Kompetenzzentren Begutachtung“ der Pensionsversicherungsanstalt (PVA), um deren Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit festzustellen. Das Ergebnis ist ein Gutachten inklusive Leistungskalkül, das für AMS und PVA bindend ist.

Mit Inkrafttreten der entsprechenden Gesetzesnovelle zu „Arbeitsfähig bis 25“ ist seit 1. Jänner 2024, keine angeordnete verpflichtende Arbeitsunfähigkeitsfeststellung, im Kompetenzzentrum Begutachtung für Personen unter 25 Jahren, mehr möglich. Durch diese Änderung steht nun auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen, bei denen Zweifel an der Arbeitsfähigkeit besteht, der Weg zu einer Vormerkung und Betreuung durch das AMS sowie die Nutzung dessen Angebote frei. Die jungen Menschen können selbst zwischen einer Betreuung durch das AMS oder durch die Angebote der Länder im Bereich der Behindertenhilfe wählen. Sie und ihre Familien werden bei der Entscheidung durch ein Netz an Expertinnen und Experten des AMS und des SMS, insbesondere dem Jugendcoaching, unterstützt. Mit der Gesetzesänderung soll die Inklusion von jungen Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit gefördert, und ein Beitrag zu einer umfassenden Teilhabe in allen Bereichen des Lebens sowie einer besseren finanziellen Absicherung dieser Personengruppe geleistet, werden.

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ tritt für Personen der Jahrgänge 1964 und jünger an die Stelle einer befristeten Berufs- bzw. Invaliditätspension die medizinische oder die berufliche Rehabilitation. Die Feststellung, ob medizinische bzw. berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind, trifft die PVA. Wird einer (berufsgeschützten) Person bescheinigt, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zumutbar sind, so ist das AMS für die Qualifizierung in einen neuen Beruf, zuständig (siehe auch Umschulungsgeld unter Punkt 6.2.1 auf Seite 52).

Ein wichtiger Anbieter zielgruppenspezifischer Qualifizierung für Menschen mit gesundheitsbedingtem Umschulungsbedarf sind die Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentren (BBRZ). Nach der medizinischen Rehabilitation wird in den BBRZ ein individueller beruflicher Rehabilitationsplan erarbeitet und der Bedarf nach Umschulung oder Weiterbildung erhoben, Qualifizierungen in bestimmten Berufsbereichen stehen modular auch direkt beim Träger zur Verfügung. Zusätzlich haben die BBRZ die Angebote "Maßgeschneiderte Arbeitsplatznahe Ausbildungsangebote" (MAAB) und "Berufspraktische Qualifizierungen" (BPQ) entwickelt. Die Arbeitsplatznahe Qualifizierung ermöglicht eine Einschulung

direkt im Betrieb, welcher die Ausbildungskosten trägt, während das AMS die Existenzsicherung finanziert.

Ein vom AMS beauftragtes, externes Beratungsangebot für arbeitsfähige Personen nach der gesundheitlichen Begutachtung stellt der „Perspektivenplan“ dar. Dabei werden neue, umsetzbare berufliche Perspektiven erarbeitet. Ressourcen und Kompensationsmöglichkeiten werden aufgezeigt und mögliche berufliche Tätigkeitsfelder und Vorschläge mit konkreten Schritten für die berufliche Integration erarbeitet.

Ein ebenso wichtiges Standardangebot, insbesondere für erwerbsferne Personen mit psychisch bedingten Vermittlungseinschränkungen, sind die sogenannten Arbeitstrainingszentren, in denen durch praxisnahe Arbeits- bzw. Lernerfahrungen der Aufbau von Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) und Kompetenzen gefördert werden. Im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung wird gleichzeitig an der Lösung psychischer und sozialer Herausforderungen gearbeitet. Darüber hinaus werden die Teilnehmer:innen bei der Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung und bei der Erarbeitung realistischer Zukunftsperspektiven unterstützt. Praktika in Betrieben bieten die Möglichkeit Erfahrungen zu sammeln, um so den Wiedereinstieg zu erleichtern. Nach der Teilnahme wird ein Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt oder eine Höherqualifikation ermöglicht.

Vom AMS geförderte Personen: Im Jahr 2024 wurden 84.323 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in Förderangebote des AMS einbezogen, darunter 17.638 Personen mit behördlich festgestellter Behinderung.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus dem Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Angebote der beruflichen Rehabilitation werden teilweise in Kooperation mit den jeweiligen Stakeholdern wie PVA; Ländern usw. finanziert.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice; die Planung erfolgt im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Ziel- und Schwerpunktsetzung der Gesamtorganisation und in der jährlichen Arbeitsprogrammplanung. Arbeitsmarktservicegesetz (1994); Arbeitsmarktförderungsgesetz (1968); Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 in der geltenden Fassung, § 6.

7.1.4 fit2work für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen

In Kürze: Das Präventionsprogramm fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung und im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) verankert. fit2work als niederschwelliges Beratungsangebot für Personen und Betriebe zum Thema Arbeit und Gesundheit ist seit 2013 flächendeckend in ganz Österreich verfügbar. Die Leistungen sind für alle Ratsuchenden freiwillig, vertraulich und kostenlos.

Beschreibung: Das AGG ist die rechtliche Basis für das Programm fit2work als Beratungsangebot mit dem Schwerpunkt auf berufliche Sekundärprävention und betriebliche Wiedereingliederung. Neben der fit2work Personenberatung, die gesundheitlich beeinträchtigten und behinderten Menschen maßgeschneiderte Beratung und Unterstützung bietet, ist die fit2work Betriebsberatung ein weiterer wichtiger Bestandteil dieses Präventionsprogramms. In der neuen Umsetzungsperiode (2025 bis 2029) wird das Beratungsmodell um die Möglichkeit des Zukaufs von klinisch-psychologischen Leistungseinheiten im Rahmen des Case Managements, sowie um die fit2work – Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Orientierung ergänzt.

Seit 1. Juli 2017 ist die Wiedereingliederungsteilzeit als zusätzliche Möglichkeit zur Wiedherstellung bzw. Festigung der Arbeitsfähigkeit von Langzeiterkrankten geschaffen worden. fit2work bietet seither auch Beratung inkl. arbeitsmedizinischer Einschätzung für die Planung einer Wiedereingliederungsteilzeit.

Zentrale Ziele von „fit2work“ sind der Erhalt und die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen sowie die Verhinderung von krankheitsbedingtem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Menschen sollen länger gesund im Erwerbsleben verbleiben. Mit Errichtung eines niederschwelligen Beratungsangebotes mit dem Schwerpunkt auf berufliche Sekundärprävention soll frühzeitig interveniert werden, um

- Invalidität bzw. Arbeitslosigkeit aus gesundheitlichen Gründen zu verhindern,
- Menschen nach längeren krankheitsbedingten Krankenständen wiedereinzugliedern sowie
- die Arbeitsfähigkeit durch präventive Maßnahmen langfristig zu erhalten.

Seit 2020 gibt es neben der gemeinsamen Umsetzung von Personen- und Betriebsberatung und der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit auch eine bundesweit einheitliche Telefon-Hotline unter 0800 500 118.

Zielgruppe: Das Dienstleistungsangebot von fit2work richtet sich an

- Erwerbstätige, insbesondere an solche mit längeren Krankenständen bzw. gesundheitlichen Problemen,
- arbeitslose Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und
- Unternehmen sowie Belegschaftsvertretungen.

Voraussetzungen und Inanspruchnahme: Seit 2013 ist fit2work mit Beratungsstellen in allen Bundesländern vertreten und bietet kostenlos Information, Beratung und Unterstützung zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit. Seit Beginn des Programms bis Ende 2024 nahmen mehr als 245.517 Personen (Stand: 18.04.2025) und 10.444 Betriebe an fit2work teil. 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.

Verantwortliche Organisation: Die österreichweite Koordination der Dienstleistungen erfolgt durch die Stabsabteilung des SMS, die regionale Koordination erfolgt in den SMS-Landesstellen (Förderabteilungen). Die eigentliche Beratungsleistung wird durch die Auftragnehmerin nach einheitlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung regionaler Erfordernisse in den jeweiligen Bundesländern erbracht.

Zur Steuerung der Umsetzung und zur Lenkung der Maßnahme wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, der jeweils zwei Vertreter:innen des BMASGPK und jeweils eine Vertreter:in von, BMF, AMS, AUVA, PVA, Krankenversicherung und Dachverband SV (beratende Funktion) angehören. Darüber hinaus wurde zur Mitsprache und Interessenswahrnehmung relevanter Partner:innen ein Beirat eingerichtet, dem Vertreter:innen der Sozialpartner, der Arbeitsinspektion und des Österreichischen Behindertenrates angehören (Informations- und Anhörungsrecht).

Finanzierung: Die Finanzierung von fit2work ist im AGG gesetzlich geregelt und erfolgt anteilig nach einem festgelegten Finanzierungsschlüssel (jeweils auf Basis der Inanspruchnahme des Programms im vorangegangenen Jahr). 2024 lag dieser Finanzierungsanteil bei 49,5% aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik, 44,7% aus Mitteln der Sozialversicherung und 5,8% aus dem ATF (S). Für das Jahr 2024 wurden für fit2work Budgetmittel von rund € 27,8 Mio. ausbezahlt. Für 2025 ist ein Planbudget von rd. € 27 Mio. vorgesehen.

7.2 Beschäftigungsmaßnahmen

7.2.1 Eingliederungsbeihilfe (EB)

In Kürze: Die Eingliederungsbeihilfe ist ein Zuschuss des AMS an eine Arbeitgeber:in. Sie kann beantragt werden, wenn eine Person angestellt wird, die langzeitarbeitslos oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht ist.

Beschreibung: Die Eingliederungsbeihilfe ist ein Zuschuss zu den Lohnkosten, die an die Arbeitgeber:in bezahlt wird. Ziel ist, arbeitslose Personen, die besondere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben (insbesondere Langzeitarbeitslose), wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Zudem sollen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Beihilfe wird von Unternehmen beantragt und bezogen (ausgenommen sind das AMS, der Bund, politische Parteien und radikale Vereine).

Zielgruppe:

- Ältere Arbeitslose ab 50 Jahren;
- Langzeitarbeitslose ab 25 Jahren, die mindestens zwölf Monate arbeitslos sind (Vormerkdauer);
- Jugendliche Langzeitarbeitslose bis 25 Jahre, die mindestens sechs Monate arbeitslos sind (Vormerkdauer);
- Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, das sind unter anderem Wiedereinsteiger oder Wiedereinsteigerinnen, Personen ohne Berufspraxis die gerade eine Ausbildung abgeschlossen haben, Personen mit physischen, psychischen Beeinträchtigungen.

Voraussetzungen: Um die Beihilfe zu beziehen, muss ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden. Dieses muss mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen und die arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften erfüllen. Die Entlohnung muss angemessen sein, d.h. dem Kollektivvertrag entsprechen. Voraussetzung ist auch ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber:in über die zu fördernde Person, Höhe und Dauer der Beihilfe.

Höhe: Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage ist das monatliche Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen, Überstundenentgelt etc.) plus einem Pauschalsatz von 50% für Lohnnebenkosten. Obergrenze ist die

Höchstbeitragsgrundlage. Der Betrag wird an die Arbeitgeber:in als Zuschuss bezahlt. Während einer höchstens drei Monate langen Probephase können, 100% des Bruttoentgelts ersetzt werden.

Dauer: Die Beihilfe kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch maximal bis zu drei Jahre, gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice (AMS). Die Eingliederungsbeihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe (EB) des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMS/0702/9999/2022, gültig seit 18. November 2023) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 10: Eingliederungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	41.937	0,980	20.718	21.219	198.122	0,050
2020	37.039	0,885	17.833	19.206	165.185	0,043
2021	94.889	2,242	49.498	45.391	296.136	0,073
2022	86.983	1,996	43.651	43.333	426.726	0,095
2023	42.681	0,971	20.233	22.448	202.517	0,042
2024	36.568	0,832	18.318	18.250	181.326	0,037

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.2.2 Kombilohn (KOMB)

In Kürze: Die Kombilohnbeihilfe wird vom AMS für eine neue Beschäftigung einer arbeitslosen Person mit verminderten Eingliederungschancen gewährt. Der Kombilohn ist eine Aufzahlung auf niedrige Gehälter.

Beschreibung: Die Kombilohnbeihilfe bietet für arbeitslose Menschen einen Anreiz, auch eine geringer bezahlte Beschäftigung (z.B. Teilzeit wegen Betreuungspflichten oder gesundheitlicher Beeinträchtigung) aufzunehmen. Denn das Gehalt wird durch eine Aufzahlung erhöht.

Zielgruppe:

Arbeitslose mit spezifischen Voraussetzungen:

- ab 50 Jahre⁴,
- Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen,
- mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen,
- die bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle aufzunehmen,
- Personen, die die Höchstdauer des Krankengeldbezugs (52 bis 78 Wochen) erreicht haben „Ausgesteuerte“
- die eine berufliche Rehabilitation absolviert haben
- denen das REHAB-Geld entzogen wurde und
- behinderte Personen ab dem ersten Tag der Förderung.

Voraussetzungen: Es muss eine Beratungs- und Betreuungsvereinbarung mit dem AMS geben. 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“,

⁴ 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.

ist ein Mindeststundenausmaß von zehn Wochenstunden Voraussetzung für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe.

Höhe: 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 Aufschlages⁵ 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.

Die Beihilfenhöhe ist mit € 950,- begrenzt.

Dauer: 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 der Erwerbsfähigkeit um $\geq 50\%$). Die Kombilohnbeihilfe kann auch bei mehrmaligen Dienstgeberwechsel sowie Unterbrechungen des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber weiter bezogen werden (die einzelnen Unterbrechungen dürfen höchstens 62 Tage betragen).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die Kombilohnbeihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz § 34 und 34a und in der Bundesrichtlinie des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMF/0702/9999/2024, gültig seit 1. Juni 2024) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

⁵ 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.

Tabelle 11: Kombilohn (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen insgesamt (m+w)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	6.865	0,160	2.423	4.442	12.016	0,00301
2020	9.371	0,224	3.213	6.158	15.853	0,00416
2021	20.195	0,477	6.920	13.275	44.119	0,01089
2022	16.624	0,382	5.636	10.988	38.019	0,00850
2023	9.456	0,215	3.540	5.916	18.390	0,00385
2024	7.317	0,166	2.860	4.457	14.517	0,00230

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.2.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)

In Kürze: Diese Beihilfe kann für den ersten Arbeitnehmer:in in einem Ein-Personen-Unternehmen beantragt werden. Die Arbeitnehmer:in muss zuvor arbeitslos vorgemerkt sein oder eine Ausbildung abgeschlossen haben.

Beschreibung: Die Beihilfe kann für die erste vollversicherungspflichtige Arbeitnehmer:in in einem Ein-Personen-Unternehmen beantragt werden. Ziel ist die Verringerung des Arbeitsplatzdefizits durch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Die Beihilfe wird der Arbeitgeber:in beantragt und bezogen (ausgenommen sind Gesellschaften nach bürgerlichem Recht).

Zielgruppe: Arbeitsuchend vorgemerkte Personen unmittelbar nach abgeschlossener Ausbildung und Personen, die mindestens zwei Wochen beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind.

Voraussetzungen: Ein-Personen-Unternehmen werden bei dieser Förderung folgendermaßen abgegrenzt: Der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin muss nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) versichert sein und es muss das erste Arbeitsverhältnis im Unternehmen begründet werden (innerhalb der letzten fünf Jahre). Nach dem GSVG werden nur selbständig Erwerbstätige versichert. Für die Förderung muss diese Versicherung bereits seit mehr als drei Monaten, gerechnet vom Datum des Förderbeginns, bestehen. Das Arbeitsverhältnis muss mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen und länger als zwei Monate dauern.

Höhe: Die Höhe der Förderung beträgt 25% des Bruttolohns (ohne Sonderzahlungen, Arbeitgeber:innenbeiträge zur Sozialversicherung, Überstunden, Zulagen, etc.), maximal jedoch bis zur jeweils gültigen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung.

Dauer: Die Beihilfe wird für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal jedoch für ein Jahr gewährt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Beihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) (BGS/AMS/0702/9963/2024, gültig seit 12. Mai 2025) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 12: Ein-Personen-Unternehmen (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	887	0,021	512	375	2.315	0,00059
2020	900	0,022	518	382	2.385	0,00063
2021	933	0,022	517	416	2.474	0,00061
2022	956	0,022	528	428	2.710	0,00061
2023	832	0,019	447	385	2.654	0,00056
2024	795	0,018	423	372	2.529	0,00052

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.2.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

In Kürze: Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte (SÖB) sind gemeinnützige Betriebe, die ökonomische (Eigenerwirtschaftungsanteil) mit arbeitsmarktpolitischen Erfolgskriterien (Qualifizierung und Vermittlung) kombinieren. SÖB erhalten Unterstützung vom AMS in Form eines Teilkostenersatzes für die Bereitstellung befristeter Arbeitsplätze mit begleitender Qualifizierung und sozialpädagogischer Betreuung.

Beschreibung: Ziel ist die Integration von langzeitarbeitslosen Menschen und anderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen (oft mit eingeschränkter Produktivität) in den Arbeitsmarkt durch die Bereitstellung von marktnahen, befristeten Arbeitsplätzen (Transitarbeitsplätzen).

Die wirtschaftlichen Zielsetzungen der SÖB sollen eine betriebsnahe Arbeitssituation herstellen. SÖB werden von gemeinnützigen Einrichtungen oder öffentlichen Rechtsträgern geführt. SÖB unterliegen den Marktbedingungen und stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an (z.B. Holzbearbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe, Altwarenhandel, Textil, Metall, Haushaltsbezogene Dienstleistungen und Keramik sowie gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung). SÖB haben – im Gegensatz zu Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten – ein Mindestmaß von 20% an Eigenerlösen zu erwirtschaften. Als Vorbereitungsmaßnahme können z.B. eine Arbeitserprobung/ein Arbeitstraining eventuell ergänzt durch Clearing-, Orientierungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsmodule sowie Gesundheitsförderung erfolgen. Die Dauer der Vorbereitungsphase oder des Arbeitstrainings ist mit maximal acht Wochen begrenzt. Neben der Bereitstellung befristeter Transitarbeitsplätze wird den Geförderten auch eine gezielte Qualifizierung, sozialpädagogische Betreuung sowie Aus- und Weiterbildung geboten.

Innerhalb des Projektes können auch Trainingsplätze für BBEN⁶-Kunden bzw. -Kundinnen angeboten werden. Die Anzahl der im Projekt angebotenen Trainingsplätze muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Transitarbeitsplätzen stehen und darf das Erreichen des wirtschaftlichen Mindestanforderungsniveaus nicht gefährden.

Zielgruppe: Arbeitslose mit speziellen Hindernissen (Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Alter, Behinderung, gravierende gesundheitliche Beeinträchtigung, Betreuungspflichten, multiple soziale Problemlagen); arbeitsmarktferne Personen mit Vermittlungshemmnissen (z.B. Verlust sozialer Kompetenz oder mangelnde Qualifikation aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit, Haft, Schulden, Drogen, etc.). Zielgruppe für Trainingsmaßnahmen sind BBEN-Kunden bzw. -Kundinnen.

Voraussetzungen: Transitarbeitsplätze müssen eine sinnvolle Erweiterung des Stellenangebots für schwer vermittelbare Personen mit eingeschränkter Produktivität darstellen.

Höhe: Die maximale Beihilfenhöhe, die an den SÖB ausbezahlt wird, darf die Differenz zwischen der Summe aller Erlöse und dem tatsächlichen Gesamtaufwand nicht überschreiten. Die Teilnehmenden erhalten während der Teilnahme an einer Vorbereitungsmaßnahme eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts und werden nach Abschluss eines Dienstverhältnisses kollektivvertraglich entlohnt.

Dauer: Die geförderte Beschäftigung im Rahmen eines Transitarbeitsverhältnisses kann bis zu einem Jahr dauern. Eine Verlängerung ist in bestimmten Fällen möglich – Voraussetzung: Der Transitcharakter muss beibehalten werden. Ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) und vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, können – unter bestimmten Voraussetzungen – bis zum Antritt der Pension im SÖB beschäftigt bleiben. Trainingskräfte (BBEN) können bis zu sechs Monate in der Trainingsmaßnahme bleiben (10 bis 15 Wochenstunden). Dies kann in Ausnahmefällen auch verlängert werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz § 34 i.V.m. § 32 (3) und in der Bundesrichtlinie Sozialökonomische Betriebe (SÖB) des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMF/0702/9948/2020, gültig seit 1. Dezember 2020) geregelt.

⁶ Beratungs- und Betreuungsleistungen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (siehe auch BBEE auf Seite 121)

Finanzierung: Das AMS finanziert die SÖB aus dem aktiven Budget. Eine Mitfinanzierung durch Länder oder Gemeinden ist grundsätzlich möglich.

Tabelle 13: Sozialökonomische Betriebe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	19.653	0,459	10.131	9.522	130.213	0,0315
2020	16.300	0,389	8.505	7.795	128.460	0,0337
2021	21.234	0,502	11.267	9.968	159.650	0,0394
2022	23.473	0,539	12.356	11.117	175.563	0,0393
2023	21.909	0,499	11.751	10.158	146.118	0,0306
2024	16.247	0,370	8.801	7.446	146.512	0,0303

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.2.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

In Kürze: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) sind Non-Profit-Organisationen und treten nicht in klassische Konkurrenz zu Unternehmen. Im Vordergrund steht die Beschäftigung von langzeitbeschäftigungslosen Menschen und anderen arbeitslosen Personen mit Vermittlungshemmnissen mit geringer Qualifikationsanforderung.

Beschreibung: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte stellen Produkte her und bieten Dienstleistungen an, vor allem in den Bereichen Grünraumbewirtschaftung, Versand, Reinigung, Transport (Übersiedlungen), Altwarenhandel, Metall- und Holzbearbeitung, Haus- und Heimdienstleistungen und gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. Ziel ist die Integration in den

Arbeitsmarkt von schwer vermittelbaren Problemgruppen mit geringerer Produktivität, durch die Arbeit in einem GBP. Dies kann entweder durch eine Transitfunktion oder durch eine Initialfunktion der Förderung erfolgen. Bei der Transitfunktion wird durch die geförderte, zeitlich befristete Beschäftigung der Übergang in eine reguläre Beschäftigung erleichtert. Bei der Initialfunktion wird die geförderte Person nach Ablauf des Förderzeitraumes bei derselben Arbeitgeber:in weiterbeschäftigt.

Im Rahmen dieser Maßnahmen können auch Vorbereitungsmaßnahmen (Arbeitserprobung, Arbeitstraining, ev. ergänzt durch Clearing-, Orientierungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsmodule sowie Gesundheitsförderung) und sozialpädagogische Betreuung sowie Aus- und Weiterbildung) absolviert werden.

Zielgruppe: Arbeitslose Personen mit speziellen Hindernissen: Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Alter, Behinderung, gravierende gesundheitliche Beeinträchtigung, Betreuungspflichten, Personen mit unterschiedlichen persönlichen und sozialen Problemlagen oder arbeitsmarktferne Personen mit Vermittlungshemmnissen, wie z.B. Verlust sozialer Kompetenz aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, mangelnde Qualifikation aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit, Haft, Schulden, Drogen, etc.

Voraussetzungen: Transitarbeitsplätze in GBP müssen das regionale Stellenangebot für schwer vermittelbare Personen mit eingeschränkter Produktivität sinnvoll erweitern.

Höhe: Das AMS fördert 66,7% der Lohnkosten. Die Personalkosten der Projekt-Schlüsselkräfte (qualifizierte Führungs- und Fachkräfte für die Projektleitung, fachliche Anleitung und Ausbildung oder sozialarbeiterische Betreuung) werden zu 100% übernommen (ohne Einschränkung für die gesamte Projektlaufzeit). Das gleiche gilt für Sachkosten und Kosten der Projektvorbereitung.

Dauer: Die Teilnehmenden können bis zu einem Jahr in dieser Maßnahme bleiben. Ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) und vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf eine Beschäftigung haben, können bis zum Antritt der Pension in einem GBP beschäftigt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 32 (3), § 34 und § 34 (5) und in der Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMF/0702/9947/2020, gültig seit 1. Dezember 2020) geregelt.

Finanzierung: Das AMS finanziert diese Maßnahme aus dem aktiven Budget. Eine Mitfinanzierung durch Länder oder Gemeinden ist grundsätzlich möglich.

Tabelle 14: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	4.823	0,113	1.981	2.842	36.811	0,0091
2020	4.085	0,098	1.716	2.369	37.686	0,0099
2021	4.691	0,111	2.019	2.672	45.452	0,0112
2022	4.672	0,107	2.032	2.640	49.094	0,0110
2023	4.489	0,102	2.043	2.447	46.900	0,0098
2024	4.011	0,091	1.801	2.210	44.592	0,0092

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.2.6 Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit (KAB)
In Kürze: Das AMS kann bei vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten für Mitarbeiter:innen von Unternehmen in Österreich, die ihre Normalarbeitszeit reduzieren müssen, eine Kurzarbeitsbeihilfe oder eine Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit gewähren.

Beschreibung: Die Kurzarbeitsbeihilfe und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit wird zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit 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.

Zielgruppe: Arbeitslosenversicherungspflichtige 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.⁷

Voraussetzungen:

- Es müssen temporäre wirtschaftliche Schwierigkeiten bei Unternehmen infolge offensichtlich vorübergehender Auftragsmängel vorliegen. Die wirtschaftliche Begründung der Schwierigkeiten muss zahlenmäßig plausibilisiert werden.
- Die rechtzeitige Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (Ausnahme: Naturkatastrophen).
- Es muss eine Beratung durch das AMS, die auch eine mögliche Nutzung von Arbeitsausfallzeit für Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten muss, erfolgen. Dabei muss der jeweilige Betriebsrat einbezogen 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 zehn 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.
- Es muss eine Sozialpartnervereinbarung, unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates gemacht werden.⁸
- 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.

⁷ Lehrlinge sind von dieser Förderung ausgeschlossen.

⁸ Diese muss folgendes enthalten: 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).

- 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. Hier erfolgt die Abwicklung der Kurzarbeit auf Grundlage einer Vereinbarung auf betrieblicher Ebene.

Höhe: Diese richtet sich bei der Kurzarbeitsbeihilfe 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 bei Kurzarbeit 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.

Dauer: Die Kurzarbeitsbeihilfe und die Qualifizierung bei Kurzarbeit 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.

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

Verantwortliche Organisation/Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice. Ge-regelt ist die Kurzarbeitsbeihilfe im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 37b und in der Bundesrichtlinie des AMS, Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe (KAB), aktuell BGS/AMF/0702/9984/2023, gültig seit 1. Oktober 2023. Die Regelungen für die Ausbildungen, Fort- oder Weiterbildungen während der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit sind in der Bundesrichtlinie des AMS, Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK), BGS/AMF/0702/9978/2023, gültig seit 27. Mai 2024, festgeschrieben.

Finanzierung: Die Budgetmittel werden aus der variablen Gebarung Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt.

Tabelle 15: Kurzarbeitsbeihilfe (Anzahl der Personen in Kurzarbeit)

Jahr	Personen insgesamt (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	ausbezahlte Beihilfe in Tausend Euro	ausbezahlte Beihilfe in % des BIP
2019	1.226	0,03	1.061	165	2.220	0,0006
2020	1.249.890	29,866	703.918	548.264	5.489.224	1,4406
2021	552.915	13,065	257.512	297.305	3.704.418	0,9141
2022	178.888	4,106	84.116	94.788	625.733	0,1399
2023	1.691	0,039	1.319	366	10.261	0,0022
2024	477	0,011	303	71	1.076	0,0002

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.2.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL)

In Kürze: Die Beihilfe Solidaritätsprämienmodell ist ein Zuschuss des AMS zu den Personalkosten, wenn ein oder mehrere Beschäftigte in einem Betrieb ihre Normalarbeitszeit reduzieren. Für die dadurch gewonnene Arbeitszeit muss eine Ersatzkraft eingestellt werden, die zuvor arbeitslos war.

Beschreibung: Um diese Beihilfe zu erhalten, müssen im Betrieb ein oder mehrere Arbeitskräfte ihre Normalarbeitszeit bis zu 50 % reduzieren. Dafür muss eine neue Ersatzkraft eingestellt werden, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Geringfügige Dienstverhältnisse werden nicht gefördert. Es dürfen nur Ersatzarbeitskräfte eingestellt werden, die innerhalb der letzten beiden Jahre nicht beim / bei der Förderwerbenden

beschäftigt waren. Als Ersatzkraft gilt auch ein Lehrling aus einer überbetrieblichen Lehr- ausbildung, welcher in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen wird. Mit dem Solidaritätsprämienmodell soll sowohl die (Wieder-)Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt als auch die Aufrechterhaltung von Beschäftigung erreicht werden.

Zielgruppe: Beschäftigte, die bereit sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und Arbeitslose, die – bedingt durch diese Arbeitszeitreduktion – beschäftigt werden.

Voraussetzungen: Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit muss in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Außerdem muss eine Vereinbarung über die Reduktion der Arbeitszeit sowie Neufestsetzung des Bruttoentgelts abgeschlossen werden. Die Arbeitgeber:in muss die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichten. Die durch die Herabsetzung der Normalarbeitszeit gewonnene Arbeitszeit muss zu 100% durch die Ersatzarbeitskraft/die Ersatzarbeitskräfte abgedeckt werden. Das Förderbegehren muss vor Einstellung der Ersatzkraft beim AMS eingebracht werden.

Höhe: Das AMS bezahlt 100% des Bruttogehalts und Lohnnebenkosten der "Überzahlung" des (zeitreduzierten) der Arbeitnehmer:in. Wird die Arbeitszeit z.B. auf 50% gesenkt, reduziert sich das Bruttogehalt nur auf 75%. Die Differenz von 25% plus die Lohnnebenkosten werden vom AMS bezahlt.

Dauer: Die Beihilfe kann bis zu zwei Jahre gewährt werden. Bei einer Ersatzkraft, die langzeitarbeitslos, älter als 45 Jahre oder behindert ist, kann die Beihilfe drei Jahre bezogen werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Beihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 37a: Besondere Vorschriften für Beihilfen zum Solidaritätsprämienmodell und in der Bundesrichtlinie Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell (SOL) des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMF/0722/9971/2024, gültig seit 1. März 2025) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 16: Solidaritätsprämienmodell (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	1.127	0,026	1.083	44	3.244	0,00082
2020	576	0,014	547	29	2.141	0,00056
2021	654	0,015	626	28	2.068	0,00051
2022	431	0,010	417	14	2.047	0,00046
2023	740	0,017	713	27	2.035	0,00043
2024	772	0,016	709	63	2.054	0,00042

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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. Der Unterschied zwischen der Anzahl der Personen und den Ausgaben im jeweiligen Jahr beruht auf der Vorgehensweise bei den Auszahlungsmodalitäten; d.h. Auszahlungen werden auch noch im Folgejahr vorgenommen.

7.3 Qualifizierungsmaßnahmen

7.3.1 Arbeitsstiftungen

Kurzbeschreibung: Arbeitsstiftungen werden vor allem dann gegründet, wenn ein großer Personalabbau oder -aufbau in einem oder mehreren Unternehmen oder in einer Region stattfindet. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer Arbeitsstiftung werden um- oder höherqualifiziert.

Beschreibung: Ziel einer Arbeitsstiftung ist es, arbeitslose Personen zu qualifizieren, wenn ein großer Personalabbau oder -aufbau stattfindet. Die betroffenen Unternehmen, die regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen und Gebietskörperschaften sind bei einer Arbeitsstiftung in der Regel eingebunden. Arbeitsstiftungen werden meist im

Zusammenhang mit Sozialplänen beschlossen. Sie unterstützen einen etwaigen Strukturwandel in einer Region. Arbeitsstiftungen bieten ein breites Angebot an Beratung und Qualifizierung für die teilnehmenden Personen.

Arten von Arbeitsstiftungen: Es gibt verschiedene Arten von Arbeitsstiftungen, die insbesondere nach der Ausrichtung auf Personalabbau (Outplacement) oder Aufbau (Implacement) unterschieden werden. Es gibt auch dauerhaft bzw. langfristig eingerichtete Stiftungen, z.B. bei langfristigen strukturellen Veränderungen. Die Arbeitsstiftung umfasst ein Maßnahmenkonzept, d.h. es werden verschiedene Angebote, wie Case Management, Aus- und Weiterbildung, Praktika, etc. kombiniert.

- **Outplacementstiftungen:** Sie werden auf Initiative eines oder mehrerer Unternehmen eingerichtet, die einen größeren Personalabbau planen. Das geschieht meist auf Grund von Vereinbarungen der Sozialpartner im Sozialplan. Es gibt verschiedene Formen der Outplacementstiftungen:
 - Unternehmensstiftungen: bei einem oder mehreren verbundenen Unternehmen, die Personal abbauen;
 - Insolvenzstiftungen: bereitgestellt durch eine Gebietskörperschaft (oder eine andere geeignete juristische Person), wenn das Unternehmen wegen Insolvenz oder schwerwiegenden Gründen nicht mehr dazu in der Lage ist;
 - Regionalstiftung: bei größerem Personalabbau in mehreren Unternehmen einer Region;
 - Branchenstiftung: bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten in einem Wirtschaftszweig; bereitgestellt von der gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitgeber:innen.
- **Implacementstiftungen:** Sie werden eingerichtet, wenn ein aktueller Bedarf an Personal in einem oder mehreren Unternehmen besteht, der nicht abgedeckt werden kann. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden zielgerichtet für diese Unternehmen qualifiziert.
 - **Pflegestiftung:** Arbeitsstiftungen sind auch zentraler Bestandteil der Qualifizierungsstrategie des Arbeitsmarktservice (AMS) im Schwerpunkt Pflege/Gesundheit. 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. März 2025 und läuft bis Ende 2030 (diese Fristen können optional um jeweils zwei Jahren verlängert werden).

- **Zielgruppenstiftungen:** Sie werden eingerichtet, um bestimmte arbeitsmarktpolitische Zielgruppen zu qualifizieren (insbesondere zur Ausbildung junger Arbeitsloser). Hier kommt sowohl Implacement als auch Outplacement in Frage.

Einrichtung einer Stiftung: Normalerweise wird die Gründung einer Arbeitsstiftung von den beteiligten Akteur:innen verhandelt: Unternehmen, Sozialpartner, Arbeitsmarktservice, Regierung, etc. Es wird ein Stiftungskonzept erstellt, das u.a. Maßnahmen, Zielgruppen, Dauer, Stiftungsträger und Finanzierung umfasst.

Maßnahmen und Umsetzung: Die Arbeitsstiftungen werden über Stiftungsträger abgewickelt, der die Teilnehmenden durchgängig betreut. Meist wird eine Berufsorientierungsphase angeboten, die auch eine kurze Arbeitserprobung (1 Woche) beinhaltet. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhalten individuelle Maßnahmenpläne. Diese umfassen z.B. Aus- und Weiterbildungen, die auch ein Praktikum beinhalten können. Das Modul „Aktive Arbeitssuche“ unterstützt die Teilnehmenden bei der Suche nach einem Job.

Zielgruppe: Arbeitslose Menschen, deren Arbeitsplätze aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen oder wirtschaftlichen Schwierigkeiten verloren gegangen sind unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitsloser; jugendliche Arbeitslose.

Voraussetzungen zur Teilnahme: Bei einer Outplacementstiftung dürfen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht vermittelbar oder ohne vorangehende Qualifizierung nicht

vermittelbar sein – entsprechend der Zumutbarkeitsbestimmungen. Sie müssen die Anwartschaft für Arbeitslosengeld erfüllen.

Arbeitslose Personen können an einer Implacementstiftung teilnehmen (im Detail: Beziehung/Bezieherinnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder ohne Leistungsbezug). Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen: Es besteht kein aktueller Personalbedarf eines (anderen) personalsuchenden Unternehmens, der nur mit der in Frage kommenden arbeitslosen Person abgedeckt werden kann. Durch die Höherqualifizierung und den in Aussicht gestellten Arbeitsplatz ist eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erwarten. Ein gemeinsamer Ausbildungsplan muss zwischen künftigen Arbeitgeber:innen, Stiftungsträgern und Stiftungsteilnehmerinnen/Stiftungsteilnehmern erarbeitet und vereinbart werden. Dieser umfasst die Qualifizierungsmaßnahmen und Dauer des Praktikums. Das AMS muss diesen Plan genehmigen.

Das Stundenausmaß muss der bisherigen Arbeitszeit (Outplacement) oder der zukünftig angestrebten Arbeitszeit (Implacement) entsprechen. Es muss aber mindestens 50% der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit ausmachen. Bei Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann stattdessen auch eine intensive Betreuung treten (Einzelcoaching, Reduzierung des Stundenausmaßes, verlängerte Ausbildungen etc.). Ebenso können für Personen mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50% die notwendigen Wochenstunden reduziert werden.

Höhe: Die Teilnehmenden erhalten Arbeitslosengeld (sogenanntes Stiftungs-Arbeitslosengeld) vom AMS. Bei niedrigem Arbeitslosengeld wird dieses durch die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes ergänzt. Zusätzlich erhalten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mindestens € 60 im Monat als Zuschuss, die sogenannte „Zuwendung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen.“ Neben der Bezahlung des Arbeitslosengeldes, kann das AMS die angebotenen Maßnahmen fördern. Hierbei gibt es Unterschiede nach Stiftungsart, welche Maßnahmen gefördert werden. Dies ist im Detail in der Richtlinie festgelegt. Bei Insolvenzstiftungen können bis zu 60% der förderbaren Kosten gefördert werden. Bei den anderen Stiftungen bis zu 35%.

Dauer: Die Geförderten können bis zu drei Jahre teilnehmen; bei Personen ab 50 Jahren bis zu vier Jahre.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK, AMS, Sozialpartner, Unternehmen, allfällige Fördergeber etc. Geregelt in: Arbeitsmarktservicegesetz § 34; § 35 (DLU-

Beihilfe bzw. DLU-Mindestsicherung des Leistungsbezuges); Verordnung des Bundesministers für Finanzen über Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln; Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977; § 18 Abs. 6 bis 9 (Anerkennung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung) i. V. m. § 18 Abs. 5 (Rechtsfolge einer verlängerten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes) und § 12 Abs. 5 (Fortbezug der Notstandshilfe); Bundesrichtlinie Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST) – aktuellste Fassung, BGS/AMF/0722/993/2024, gültig seit 1. Jänner 2025.

Finanzierung: Je nach Stiftung unterschiedlich, meist Unternehmen, AMS und evtl. andere Akteur:innen. Die Finanzierung wird mit dem Stiftungskonzept ausgehandelt. Das AMS finanziert das Arbeitslosengeld über die Arbeitslosenversicherung (Stiftungs-Arbeitslosengeld aus aktivierten passiven Mitteln) und die trägerbezogenen Maßnahmenkosten über das aktive Förderbudget (Konzept der Mischfinanzierung).

Tabelle 17: Arbeitsstiftungen – Stiftungs-Arbeitslosengeld/Schulung – (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	3.505	0,082	1.329	2.176	69.198	0,017
2020	3.497	0,084	1.453	2.044	69.377	0,018
2021	4.279	0,101	1.914	2.365	87.754	0,022
2022	4.088	0,094	1.721	2.367	85.253	0,019
2023	3.908	0,089	1.521	2.387	79.235	0,017
2024	3.954	0,900	1.497	2.457	82.167	0,017

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMASGPK/Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Die Ausgaben in Euro setzen sich aus dem Stiftungs-Arbeitslosengeld inklusive der Sozialversicherungsbeiträge, aber ohne Ausgaben der Arbeitsstiftung zusammen. LB= Leistungsbezieher; BIP= Bruttoinlandsprodukt.

7.3.2 Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung

In Kürze: Zur Qualifizierung bietet das AMS Bildungsmaßnahmen, für die es externe Bildungsträger beauftragt. Zudem gibt es „Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung“, mit denen diese gefördert werden. Darunter fallen die Arbeitserprobung und Arbeitstraining (siehe auf Seite 100), die Beihilfe zu den Kurs(neben)kosten (diese wird unter Punkt 7.3.3 auf Seite 102 gesondert beschrieben), die Arbeitsplatznahe Qualifizierung – AQUA (siehe unter Punkt 7.3.4 auf Seite 105) sowie die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, die die Teilnehmenden finanziell absichert (siehe unter Punkt 7.3.10 auf Seite 119).

Beschreibung: Das AMS beauftragt externe Bildungsträger mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen. Diese Maßnahmen gliedern sich in Orientierung (Berufsorientierung und Berufsvorbereitung), Basisqualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Aktive Arbeitsuche und Training und werden im Folgenden kurz beschrieben. Zudem gibt es Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung, darunter fallen die Arbeitserprobung und Arbeitstraining (siehe auf Seite 100), die Arbeitsplatznahe Qualifizierung – AQUA (diese wird unter Punkt 7.3.4 auf Seite 105 gesondert beschrieben), die Beihilfe zu den Kurskosten bzw. Kursnebenkosten (siehe unter Punkt 7.3.3 auf Seite 102) und die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, die die Teilnehmenden finanziell absichert (siehe unter Punkt 7.3.10 auf Seite 119).

Orientierung: Die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung unterstützen Personen dabei, berufliche Perspektiven festzulegen und die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung zu schaffen. Sie umfassen z.B. eine Auseinandersetzung mit den bisherigen Erfahrungen, Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten, kurze Betriebspraktika, das Kennenlernen verschiedener Berufsfelder im geschützten Rahmen eigener Werkstätten, etc. Außerdem wird auch Deutschunterricht, Bewerbungstraining oder das Nachholen schulischer Defizite ermöglicht.

Basisqualifizierung: Hier werden allgemeine Grundqualifikationen vermittelt, ohne die ein Einstieg in den Arbeitsmarkt oder die Teilnahme an einer weiteren Aus- oder Weiterbildung nicht möglich wäre. Basisqualifizierungen sind z.B. Deutschkurse, Alphabetisierungskurse, Kurse zum Nachholen von Pflichtschulabschlüssen und EDV-Grundkurse.

Aus- und Weiterbildung: Die Ausbildungsmaßnahmen vermitteln berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die mit einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss enden (z.B. Lehrabschluss). Beispiel hierfür sind die Fachkräfte-IntensivAusbildung (siehe unter Punkt 7.3.4 auf Seite 105). In den Weiterbildungsmaßnahmen werden berufliche

Einstiegsqualifikationen (wie z.B. ein Servierkurs) oder Zusatzqualifikationen (wie z.B. ein CAD-Lehrgang) vermittelt.

Aktive Arbeitssuche: Mit dieser Maßnahme werden Arbeitslose bei der Arbeitssuche unterstützt, wie zum Beispiel beim Erstellen von Bewerbungsschreiben oder Lebensläufen, Training für Bewerbungsgespräche oder durch die Analyse von Stelleninseraten.

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

Arbeitserprobung und Arbeitstraining: Bei der Arbeitserprobung erfolgt ein Praktikum in einem Betrieb, mit dem ein konkretes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden soll. Dabei soll die fachliche oder persönliche Eignung festgestellt werden. Das Arbeitstraining dient v.a. dem Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung und steht nicht zwingend im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses. Bei beiden Maßnahmen sind die Zielgruppen und Voraussetzungen enger gefasst als bei den obengenannten Qualifikationen. Die Minstdauer beträgt eine Woche und umfasst mindestens 16 Wochenstunden und kann bis zu zwölf Wochen bzw. entsprechend den diesbezüglichen Ausbildungsregelungen betragen.

Zielgruppe: Die Zielgruppe der Bildungsmaßnahmen insgesamt ist breit gefasst und orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen. Je nach Maßnahme gibt es somit unterschiedliche Zielgruppen.

Höhe: Transfer an Dienstleistungsanbieter (Bildungseinrichtung); 100 % der entstehenden Kosten werden gefördert. Höhe der Beihilfe für Qualifizierungsteilnehmende siehe Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes unter Punkt 7.3.10 auf Seite 119.

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 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 verfünffacht (rd. € 390,- pro Monat). Beim fünffachen Schulungszuschlag darf die täglich gebührende Leistung den Grenzbetrag von € 46,67 allerdings nicht überschritten werden; der fünffache Schulungszuschlag gebührt in diesen Fällen anteilig oder gar nicht. Es gebührt in diesen Fällen aber (jedenfalls) der dreifache Schulungszuschlag. Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus noch bis zum Ende der Maßnahme.

Dauer: Abhängig vom vereinbarten Förderzeitraum.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS); Geregelt werden die Maßnahmen im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994, § 32 Abs. 3 in Verbindung mit § 33 Abs.1 (bzw. bei Ausbildungszentren § 32 Abs. 3 in Verbindung mit § 34 Abs.2; § 20 (7) (Schulungszuschlag) und § 79 (176) AIVG (Bildungsbonus nur mehr für Auslauffälle) und in den Richtlinien des Arbeitsmarktservice: Bunderichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen - aktuellste Fassung (BEMO) - BGS/AMF/0702/9990/2025 (BEMO), gültig seit 1. Juni 2025.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 18: Bildungsmaßnahmen (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	160.983	3,76	76.003	84.990	452.394	0,112
2020	144.991	3,46	67.582	77.417	453.096	0,119
2021	181.247	4,28	84.731	96.534	523.446	0,129
2022	171.666	3,94	82.072	89.607	482.393	0,108
2023	170.586	3,88	84.501	86.103	458.427	0,096
2024	177.038	4,03	90.137	86.918	486.444	0,100

Quellen AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.3 Kurs- und Kursnebenkosten

In Kürze: Mit der Beihilfe zu den Kurskosten (KK) werden Kosten für Kurse und Ausbildungen am freien Bildungsmarkt finanziert. Die Kurse müssen arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sein. Mit der Beihilfe zu den Kursnebenkosten (KNK) werden Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an Qualifizierungen aufgrund von Entfernung oder Dauer finanziert, wie zum Beispiel Fahrkosten, Unterkunft und Verpflegung.

Beschreibung: Mit der Beihilfe zu Kurskosten werden Kosten für Kurse und Ausbildungen am freien Bildungsmarkt gefördert. Die Beihilfe wird im Rahmen der Beratung und Betreuung beim AMS zwischen AMS und dem Förderungswerber/der Förderungswerberin vereinbart oder nach Prüfung des AMS, ob der Kurs arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Gefördert werden können die Kursgebühr, Schulgeld, Lehrmittel, Prüfungsgebühren, Schulungskleidung, ein Selbstbehalt für die Schulbücher und Kosten für Gebärdensprachdolmetsch.

Mit der Beihilfe zu den Kursnebenkosten werden Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an Qualifizierungen aufgrund von Entfernung oder Dauer der Maßnahme finanziert. Darunter fallen Fahrtkosten, ein Selbstbehalt für die Schülerfreifahrt sowie Kosten für Übernachtung und Verpflegung. Wie bei den Kurskosten muss die Beihilfe zwischen AMS und Förderungswerber/-werberin im Rahmen der Beratung und Betreuung vereinbart worden sein bzw. durch das AMS geprüft werden, ob der Kurs arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist.

Zielgruppe: Zielgruppe sind Personen die an einer arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Aus- und Weiterbildungs-, Berufsorientierungs-, Arbeitserprobungs- oder Arbeitstrainingsmaßnahme bzw. Maßnahme der aktiven Arbeitssuche oder an einer Arbeitsstiftung teilnehmen.

Voraussetzungen: Vorangegangene Betreuung durch das AMS bzw. Prüfung auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit durch das AMS. Das Bruttoeinkommen des Förderungswerbers/der Förderungswerberin darf nicht höher sein als € 2.700,- monatlich.

Bei Bäuerinnen/Bauern darf der Einheitswert des land-/forstwirtschaftlichen Besitzes € 20.000,- nicht übersteigen. Bei den Kursnebenkosten können Fahrten zwischen Arbeitsort und Schulungsort nicht gefördert werden. Für die Förderung der Unterkunft/Verpflegung oder der Benützung des eigenen PKWs gibt es zusätzliche Voraussetzungen wie Entfernung, Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln oder Dauer des Weges.

Höhe: Bei Arbeitslosen beträgt die Höhe 100% der entstehenden Kosten. Bei Beschäftigten oder Beziehern/Bezieherinnen von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld gibt es bei einem Einkommen von mehr als € 2.700,- keine Beihilfe, darunter eine gestaffelte Förderung nach Höhe des Einkommens und bei einem Einkommen unter € 1.350,- eine Förderung von 100%. Bei Beziehern/Bezieherinnen von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld sind Maßnahmen, deren Gesamtkosten über € 3.000,- betragen, nicht förderbar.

Bei den Kosten für Gebärdensprachdolmetscher bzw. Gebärdensprachdolmetscherinnen können pro halber Stunde maximal € 33,- zuzüglich USt. anerkannt werden.

Bei den Kursnebenkosten gibt es eine Obergrenze von € 450,- im Monat bzw. € 15,- pro Tag. Bei der Übernahme von Unterkunft liegt die Grenze bei € 1.350,-. Personen mit körperlichen Einschränkungen können eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten auch ohne Unterkunftskosten in der maximalen Höhe von € 1.350,- erhalten.

Dauer: Die Beihilfen werden für die Gesamtdauer einer Maßnahme (z.B. Buchhaltungskurs) bzw. für ein zusammengehöriges Maßnahmenpaket (z.B. Buchhaltung I und II gelten als eine Maßnahme) gewährt. Bei Förderung von Beschäftigten in Kurzarbeit (KUA) müssen die Maßnahmen während der KUA beginnen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS, Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994, § 34; Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), § 20 (6) bezüglich Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten; Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - BGS/AMF/0702/9964/2024 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2025.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 19: Kurskosten (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	16.689	0,39	6.943	9.746	16.538	0,0042
2020	14.258	0,34	6.049	8.209	15.054	0,0040
2021	26.133	0,62	11.120	15.014	35.825	0,0088
2022	20.644	0,47	8.786	11.859	29.756	0,0067
2023	18.753	0,43	7.983	10.769	28.159	0,0059
2024	16.022	0,36	7.122	8.900	23.849	0,0049

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025;
Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen),
EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre);
eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

Tabelle 20: Kursnebenkosten (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	94.644	2,21	43.967	50.683	21.002	0,0053
2020	82.230	1,96	37.177	45.055	19.112	0,0050
2021	103.179	2,44	47.338	55.852	21.825	0,0054
2022	100.470	2,31	47.452	53.025	22.247	0,0050
2023	104.376	2,38	51.022	53.367	23.627	0,0050
2024	111.231	2,53	55.369	55.780	26.744	0,0055

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025;
Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen),

EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.4 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)

In Kürze: Durch eine Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) kann ein zertifizierter Ausbildungsabschluss erreicht werden. Die praktischen Qualifizierungsinhalte werden in Unternehmen arbeitsplatznahe vermittelt, die theoretische Ausbildung findet bei einem externen Bildungsinstitut statt.

Beschreibung: Während einer Arbeitsplatznahen Qualifizierung sichert das AMS den Lebensunterhalt der Teilnehmenden und kann die anfallenden Kursgebühren sowie Reisekosten übernehmen. Teilnehmende einer AQUA sind über das AMS kranken-, unfall- und pensionsversichert. So können Arbeitsuchende beispielsweise einen Lehrabschluss nachholen und diesen direkt beruflich verwerten. Die Teilnehmenden erlangen praktische Kenntnisse direkt am Arbeitsplatz und ergänzendes theoretisches Wissen in Schulungen.

Zielgruppe: Vorrangige Zielgruppe sind Arbeitsuchende, die für eine konkrete offene Stelle geeignet sind und denen aber bestimmte Qualifikationen fehlen, um die Stelle annehmen zu können. Das AMS kann allerdings auch mit Betrieben, die keinen konkreten Personalbedarf haben, eine AQUA vereinbaren, um die teilnehmenden Personen für andere personal-suchende Unternehmen praxisorientiert auszubilden.

Voraussetzungen: Die Beihilfen sind an ein Beratungsgespräch mit dem AMS gebunden. Es muss ein vom AMS genehmigter individueller Bildungsplan vorliegen. Es muss eine schriftliche AQUA-Vereinbarung zwischen dem/der AQUA-Teilnehmenden und dem AQUA-Betrieb vorliegen. Die theoretische Qualifizierung wird bei einem externen Schulungsträger absolviert und muss überbetrieblich verwertbar sein. Die AQUA führt zu einem staatlich anerkannten oder durch externe Einrichtungen zertifizierten Abschluss und die Schulungen müssen überwiegend in Österreich stattfinden. Regional kann es unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen geben.

Höhe: 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 2025 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 € 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 2025 um täglich € 7,80 (2024: € 7,47) bzw. rund € 234,- (2024: € 224,-) (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 rund € 234,- (2024: € 224,-) monatlich.

Das AMS übernimmt die Kurskosten (z.B. Kurs- und Prüfungsgebühren, Gebärdensprachdolmetsch) sowie die Reise- und Übernachtungskosten für Arbeitsuchende während der AQUA zu 100% (jeweils mit betraglichen Obergrenzen).

Dauer: Die Beihilfen werden für die Dauer der AQUA gewährt. Die Mindestdauer beträgt 13 Wochen und die Mindestintensität umfasst 16 Wochenstunden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die AQUA ist eine eigenständige Individualmaßnahme und wird in der derzeit aktuellen Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) des AMS, BGS/AMF/0702/9990/2025, gültig seit 1. Juni 2025, 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) AIVG im Falle des Arbeitslosengeldes i.V. m. § 18 (4) bis (7) AIVG. Der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird gem. § 20 (6) AIVG gewährt. Für die Unfallversicherung sind § 8 Abs. 1 Z3 lit. c und § 74 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) maßgeblich.

Finanzierung: Die Finanzierung der Existenzsicherung wird im Falle des Fortbezugs von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe über die Arbeitslosenversicherung („aktivierte passive Mittel“) und im Falle der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts über die Fördermittel des AMS abgewickelt. Etwaige Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung werden jedenfalls ausgeschöpft und die Differenz zum „Mindeststandard“ aus den aktiven Mitteln der Arbeitsmarktpolitik (d.h. aus dem Förderbudget) ergänzt. Weitere individuell vereinbarte finanzielle Unterstützungen wie Kurs- und Fahrtkosten werden über die Fördermittel finanziert.

Tabelle 21: Arbeitsplatznahe Qualifizierung - AQUA (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	5.022	0,117	2.587	2.435	8.268	0,0021
2020	4.754	0,114	2.437	2.317	9.061	0,0024
2021	5.173	0,122	2.647	2.526	8.747	0,0022
2022	5.205	0,119	2.631	2.574	8.670	0,0019
2023	4.879	0,111	2.442	2.437	8.355	0,0018
2024	4.881	0,111	2.459	2.422	8.150	0,0017

Quellen: AMS-DWH; Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage

vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung zur Verfügbarkeit der Daten: Die AQUA ist seit 2016 bundesweit einheitlich in der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) geregelt und wird seither als eigenes Förderinstrument erfasst.

7.3.5 Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA)

In Kürze: 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.

Beschreibung: Geringqualifizierte haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig besteht ein Fachkräftemangel in technischen Berufen. Benachteiligte Personengruppen, Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitslose können - um ihre Vermittlungswahrscheinlichkeit nachhaltig zu verbessern - z. B. einen Lehrabschluss machen. Im Jahr 2022 verlangten 39% der gemeldeten, sofort verfügbaren offenen Stellen diese Qualifikation. Für arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) mit maximal Pflichtschulabschluss setzt die Bundesregierung mit der „Ausbildungsgarantie bis 25“ ein zusätzliches Angebot zur Ausbildung und Qualifizierung (siehe auch unter Punkt 7.3.15 auf Seite 131). Nach einem Clearing zur Überprüfung der Eignung steht eine breite Auswahl an Lehrberufen zur Verfügung, beispielsweise in Bau-, Holz-, Metall-, Elektro- und IT-Berufen. Die Ausbildung erfolgt in vom Arbeitsmarktservice beauftragten Bildungsinstituten.

Zielgruppe: Geringqualifizierte Arbeitslose, benachteiligte Personengruppen, arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“.

Voraussetzungen zur Teilnahme: Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass die Personen mit maximal Pflichtschulabschluss die Clearingphase positiv absolviert haben.

Höhe: Das AMS sichert die Existenz der Teilnehmer und Teilnehmerinnen während der Ausbildung. Die Höhe der Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe). Sind diese 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 bzw. NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard beträgt im Jahr 2024 für Jugendliche bis 18 Jahre und Personen in vorbereitenden Maßnahmen € 12,85 (2023: € 12,42) täglich; für Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 16 und weniger als 25 Wochenstunden € 20,88 (2023: € 20,17) täglich; € 29,69 (2023: € 28,69) täglich für Erwachsene in Maßnahmen mit 25 und mehr Wochenstunden.

Dauer: Innerhalb von 12 bis 24 Monaten kann ein Lehrabschluss nachgeholt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Die FIA wird vom AMS als Bildungsmaßnahme (BM) abgewickelt. Bundesrichtlinie des AMS zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen, BM1, BGS/AMF/0722/9960/2020; Bundesrichtlinie zur Abgeltung von Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsträgern (BM 2) - BGS/AMF/0722/9975/2023 und Bundesrichtlinie BEMO, BGS/AMF/0702/9990/2025, gültig seit 1. Juni 2025.

Finanzierung: Das AMS beauftragt Bildungsinstitute mit der Umsetzung der FIA und übernimmt die dort entstehenden Personal- und Sachkosten. Die Finanzierung erfolgt über Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Existenzsicherung der Teilnehmenden erfolgt entweder im Rahmen eines Fortbezugs von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder im Rahmen der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts aus Fördermitteln.

Tabelle 22: Fachkräfte-IntensivAusbildung (Anzahl der Personen im Jahr)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	9.258	0,216	4.733	4.525	70.445	0,0177
2020	8.416	0,201	4.164	4.252	71.687	0,0188
2021	8.585	0,203	4.321	4.264	75.152	0,0185
2022	8.157	0,187	4.191	3.966	68.811	0,0154
2023	7.308	0,166	3.834	3.474	77.075	0,0161
2024	7.115	0,162	3.792	3.323	67.853	0,0140

Quellen: AMS-DWH; Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

7.3.6 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)

In Kürze: Mit dieser Maßnahme können z.B. gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer:innen (auch karenzierte) eine betriebliche Weiterbildung absolvieren, die überbetrieblich verwertbar sein muss. Damit soll den Teilnehmenden die Beschäftigung erhalten, der Arbeitsplatz gesichert, sowie die Berufslaufbahn und die Einkommenssituation verbessert werden.

Beschreibung: Das AMS fördert mit der QBN die Teilnahme an arbeitsmarktbezogenen und überbetrieblich verwertbaren Qualifizierungen mit einer Dauer von mindestens 16 Stunden (inklusive Pausen). Ausbildungsstunden im Rahmen einer praktischen Ausbildung sind nur förderbar, sofern sie in einer Aus- oder Weiterbildungseinrichtung stattfinden oder von dieser durchgeführt werden. Diese müssen getrennt von sonstigen betrieblichen Abläufen stattfinden. Es handelt sich um einen teilweisen Kostenersatz für Kurskosten und Kosten für die durch den Kursbesuch entfallende Arbeitszeit (je 50%).

Es sind nur Schulungsleistungen förderbar, die von der Arbeitgeber:in zugekauft und als Sachleistung den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden (Kursgebühren von externen Qualifizierungsinstituten, Honorare von externen Trainern/Trainerinnen, Gebühren für Kursunterlagen, Prüfungen und Schulungsräume, Verpflegungskosten im Rahmen einer Seminarpauschale). Seit Jänner 2022 wurde die Förderbarkeit von Online-Angeboten unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen dieser Maßnahme ermöglicht.

Zielgruppe: Die folgende Personengruppen sind, jeweils mit spezifischen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, förderbar:

- 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 unter den jeweils oben genannten Voraussetzungen.

Höhe: Das AMS übernimmt in der Regel 50% der Kurskosten, die AMS-Landesgeschäftsstellen können jedoch Obergrenzen für die Höhe der anerkannten Kosten festlegen. Bei einer Förderung der Kurskosten werden auch 50% der Personalkosten für Qualifizierungen während der Arbeitszeit, die über 24 Maßnahmenstunden hinausgehen, übernommen. Für Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss sind Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit ab der 1. Kursstunde förderbar. Die Personalkosten für freie

Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, Personen in Bildungsteilzeit und Altersteilzeit werden vom AMS nicht gefördert. Anerkannt werden maximal 10 Maßnahmenstunden pro Tag. Die Förderung darf pro Person und Begehren € 10.000,- nicht übersteigen.

Dauer: Die Förderung bezieht sich konkret auf die Ausbildungszeiten während der Arbeitszeit und wird im Nachhinein an den Betrieb ausbezahlt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die QBN wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34, durch die 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 und in der Bundesrichtlinie Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) des AMS (aktuellste Fassung BGS/AMF/0702/9996/2022, gültig seit 13. Juni 2022) geregelt.

Finanzierung: Das AMS finanziert diese Maßnahme aus dem aktiven Budget (d.h. aus dem Förderbudget).

Tabelle 23: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	17.747	0,415	7.298	10.454	8.290	0,0021
2020	9.174	0,219	2.796	6.382	5.428	0,0142
2021	9.796	0,232	3.198	6.607	5.447	0,0013
2022	12.344	0,283	4.579	7.772	5.864	0,0013
2023	13.910	0,317	5.501	8.421	7.426	0,0016
2024	13.978	0,318	5.624	8.362	8.947	0,0018

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.7 Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)

In Kürze: Mit dieser Beihilfe werden vom AMS die Kosten für Höherqualifizierungen von Beschäftigten im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Elementarpädagogik und Asyl- und Flüchtlingsbetreuung gefördert. Hiermit sollen Engpässe an qualifizierten Fachkräften reduziert sowie die Beschäftigung von Geringqualifizierten gesichert und ihre Berufslaufbahn verbessert werden. Der Zugang von Frauen zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung soll mit dieser Beihilfe erhöht werden.

Beschreibung: 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 Pflegeassistenzberufe-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 die Informationen zu dieser Maßnahme abgerufen werden.

Zielgruppe: Vollversicherte oder karenzierte Arbeitnehmer:innen⁹, die an bestimmten Ausbildungen und Höherqualifizierungen – siehe unter Beschreibung auf Seite 112 – teilnehmen möchten;¹⁰ freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

Voraussetzungen: Das Begehren muss spätestens vier Wochen vor Beginn der Förderung beim AMS eingebracht werden.

Höhe: 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.

Dauer: Die Förderung bezieht sich konkret auf die Ausbildungszeiten während der Arbeitszeit und wird im Nachhinein an den Betrieb ausbezahlt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK), aktuelle Fassung BGS/AMF/0702/9996/2024, gültig seit 18. November 2024, geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (d.h. aus dem Förderbudget) des AMS finanziert.

⁹ Bezieher und Bezieherinnen von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld, Altersteilzeitgeld und Fachkräftestipendium nur in Bezug auf Kurskosten

¹⁰ 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.

Tabelle 24: Förderung der Höherqualifizierung im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	475	0,0111	86	389	823	0,00021
2020	536	0,0128	92	444	979	0,00026
2021	616	0,0146	110	506	1.619	0,00040
2022	604	0,0139	123	481	1.572	0,00035
2023	771	0,0175	193	578	2.717	0,00057
2024	860	0,0196	201	659	3.777	0,00078

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.8 Fachkräftestipendium

In Kürze: Mit dem Fachkräftestipendium werden Arbeitnehmer:innen sowie Beschäftigungslose bei Ausbildungen in Branchen unterstützt, in denen Fachkräfte fehlen. Damit werden ihnen bessere Chancen am Arbeitsmarkt eröffnet und die Zahl der Fachkräfte erhöht.

Beschreibung: Gefördert werden können alle Ausbildungen in Österreich für Branchen, in denen Fachkräfte fehlen (z.B. MINT11, Gesundheit, Pflege und Sozialberufe) und die einen Abschluss innerhalb von vier Jahren ermöglichen. Diese müssen spätestens am 31. Dezember 2025 beginnen und zur Gänze in Österreich absolviert werden. Die Liste der förderbaren

¹¹ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Ausbildungen ist auf der [Website des AMS - AMS-Richtlinien](#) zu finden. Während der Förderung sind die Teilnehmenden kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Zielgruppe: Arbeitnehmer:innen, die für die Dauer der Ausbildung karenziert sind; Beschäftigungslose und ehemalige selbständig Erwerbstätige¹² mit einer Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau.

Voraussetzungen:

- Innerhalb der letzten 15 Jahre muss eine arbeitslosenversicherungspflichtige unselbständige oder pensionsversicherungspflichtige selbständige Erwerbstätigkeit von mindestens vier Jahren vorliegen;
- die Voraussetzungen (bestandene Aufnahmeprüfung, etc.) für die Ausbildung müssen erfüllt sein;
- eine Bildungs- und Karriereberatung muss absolviert sowie die Eignung für eine in der Ausbildungsliste angeführte Ausbildung mit einem formalen Bildungsabschluss glaubhaft gemacht werden;
- Wohnsitz in Österreich;
- die angestrebte Qualifikation muss unter dem Fachhochschulniveau sein;
- die Ausbildung muss mindestens drei Monate dauern und als Vollzeitausbildung 20 Wochenstunden über die gesamte Ausbildungsdauer umfassen.

Höhe: Die Höhe der Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe). Sind diese Ansprüche niedriger als der vom AMS bundesweit einheitlich festgesetzte „Mindeststandard“ wird die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt. Sind sie höher, werden AIG bzw. NH weiter ausbezahlt.

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. 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 der Maßnahme ein Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung besteht, wird für

¹² Das Gewerbe muss ruhen.

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 (2025 rd. € 234,- pro Monat) und bei 365 Tagen und länger dauernden Schulungen verfünffacht (2025 rd. € 390,- pro Monat). Beim fünffachen Schulungszuschlag darf die täglich gebührende Leistung den Grenzbetrag von € 53,56 (2025) allerdings nicht überschritten werden; der fünffache Schulungszuschlag gebührt in diesen Fällen anteilig oder gar nicht. Es gebührt in diesen Fällen aber (jedenfalls) der dreifache Schulungszuschlag. Bereits vor dem 1. Jänner 2024 in Maßnahmen eingetretene Personen, die den Kriterien entsprechen, erhalten den Bildungsbonus noch bis zum Ende der Maßnahme.

Dauer: Das Fachkräftestipendium kann für die Dauer der Ausbildung, längstens jedoch für drei Jahre gewährt werden, wenn diese abgeschlossen und das arbeitsmarktpolitische Ziel erreicht wurde. Ausnahme: Bei Abbruch einer Ausbildung kann für maximal eine neue Ausbildung, die bis spätestens 31.12.2025 beginnt, wieder das Fachkräftestipendium längstens für drei Jahre (= 1.096 Tage) bezogen werden („zweite Chance“).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34b i. V. m. § 34, im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) § 12 Abs. 5 i. V. m. § 18 Abs. 4, § 20 Abs. 6 und Abs. 7, § 79 Abs. 169, im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) § 1 Abs. 3 und 13, im AMSG § 80 und § 78 Abs. 40 und in der Bundesrichtlinie Fachkräftestipendium (FKS) des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMF/0722/9964/2023, gültig seit 1. Jänner 2024) geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt abhängig von den individuellen Ansprüchen der geförderten Person im Rahmen der Arbeitslosenversicherung entweder aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (d.h. aus dem Förderbudget) des AMS oder aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Tabelle 25: Fachkräftestipendium (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	5.296	0,124	2.188	3.108	3.679	0,0009
2020	7.229	0,173	2.809	4.420	5.556	0,0015
2021	8.283	0,196	2.997	5.286	7.200	0,0018
2022	8.258	0,190	2.674	5.584	8.598	0,0019
2023	5.502	0,125	1.870	3.632	6.546	0,0014
2024	3.478	0,079	1.307	2.171	4.112	0,0008

Quellen AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025;
Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen),
EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre);
eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.9 Frauen in Handwerk und Technik (FiT)

In Kürze: Im Rahmen des FiT-Programms haben Frauen die Möglichkeit, eine Ausbildung in handwerklich-technischen Berufen, darunter auch Green Jobs, zu absolvieren. Es können Ausbildungen mit Lehrabschluss und schulische Ausbildungen bis auf Fachhochschulniveau gefördert werden. Interessierte Frauen mit mindestens Pflichtschulabschluss werden auf die Ausbildung vorbereitet und während der gesamten Programmteilnahme beraten und begleitet. Ziel ist, dass mehr Frauen in zukunftsorientierten Bereichen mit höheren Einkommenschancen arbeiten.

Beschreibung: Die Teilnehmerinnen werden in drei aufeinander aufbauenden Kursen auf die Ausbildung vorbereitet. Zusätzlich wird während des gesamten Programmverlaufs frauenspezifische Beratung und Begleitung angeboten. Angebot der Kurse und des FiT-Programms:

- FiT-Infotage: Überblick über das Programm, die Ausbildungen, die finanziellen Leistungen; Angebot von Workshops.
- Perspektivenerweiterung: Kennenlernen von Berufsbildern, Informationen über konkrete Ausbildungsabläufe, Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten; berufsspezifische Praktika; Basisqualifizierung EDV und Digitale Kompetenzen.
- Technische Vorqualifizierungen von Frauen: Auffrischung schulischer Kenntnisse und Aneignung von Basiskompetenzen in den Bereichen EDV, Mathematik und Physik, abgestimmt auf die angestrebte Ausbildung. Zusätzlich werden Aufbaukompetenzen im Bereich Digitalisierung vermittelt.
- Nach Abschluss der vorbereitenden Maßnahmen kann mit der Ausbildung begonnen werden (Berufe mit einem Frauenanteil unter 40% und Berufe mit besonderen Arbeitsmarktchancen wie Green Jobs):
 - Ausbildung mit Lehrabschluss in einem technisch-handwerklichen Beruf
 - Schulische Ausbildungen, wie technische Fachhochschulen, HTL, Kollegs, etc.
- Die Teilnehmerinnen werden während des gesamten Programms durch spezialisierte Frauen- bzw. Mädchenberatungsstellen unterstützt.
- Kooperationen mit und Beratung von Betrieben, damit Frauen Ausbildungsplätze finden und ausbildungsadäquat beschäftigt werden können.

Zielgruppe: Alle beim AMS vorgemerkten Frauen mit mindestens Pflichtschulabschluss und junge Frauen bis 19 Jahre im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30 BAG, die einen handwerklich technischen Beruf erlernen wollen.

Höhe: Finanzielle Absicherung während der Teilnahme durch die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes bzw. Weitergewährung des Leistungsbezuges und evtl. Bildungsbonus (siehe unter Punkt 7.3.10 Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) auf Seite 119).

Dauer: Die Programmdauer variiert entsprechend des Bedarfs an vorbereitenden Maßnahmen und nach Art der Ausbildung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Geregelt ist dies durch das AMSG § 31 (Das AMS ist verpflichtet, durch einen entsprechenden Einsatz seiner Leistungen insbesondere der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.)

Finanzierung: Das Programm wird aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (d.h. aus dem Förderbudget des AMS) finanziert.

Tabelle 26: Frauen in Handwerk und Technik (Anzahl der Personen im Programm)

Jahr	Personen (Frauen)	Personen in % der Frauenbeschäfti- gung (15-64 Jahre)	Ausgaben In Mio. Euro	Ausgaben In % des BIP
2019	6.897	0,34	21,88	0,0055
2020	6.929	0,35	22,70	0,0060
2021	9.494	0,48	33,90	0,0084
2022	9.652	0,47	27,80	0,0062
2023	10.188	0,49	29,73	0,0058
2024	11.540	0,26	34,92	0,0072

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom April 2025; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 2. Mai 2024 (Beschäftigung Frauen/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.10 Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)

In Kürze: Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) wird zur Sicherung der Existenz während der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, wie z.B. bei Qualifizierungen, gewährt.

Beschreibung: Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) wird während der Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungs-, Berufsorientierungs-, Arbeitserprobungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen, Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose und in einer Arbeitsstiftung ausbezahlt. Die Maßnahme muss mindestens eine Woche dauern und auch mindestens 16 Stunden pro Woche umfassen.

Auf die DLU werden Ansprüche auf Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH) angerechnet. Übersteigt der Leistungsanspruch an ALG oder NH die Höhe der DLU, wird keine DLU gewährt. In diesem Fall kommt ausschließlich die Weitergewährung des

Leistungsbezuges zum Tragen. Alle Bezieher und Bezieherinnen einer DLU sind sozialversichert (Unfallversicherung, Krankenversicherung und Pensionsversicherung).

Zielgruppe: Arbeitslose Teilnehmende an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; Beschäftigte in Kurzarbeit; Beschäftigte, deren Bruttoeinkommen € 2.300 monatlich nicht übersteigt (auch Karenzierte mit Bezug von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld); Beschäftigte, die eine Qualifizierung in einem Berufsbereich mit Fachkräftemangel anstreben; Beschäftigte, die bereits gekündigt wurden; Beschäftigte, bei welchen physische, psychische oder geistige Behinderung vorliegt; ältere Beschäftigte; Personen, die mit Eingliederungsbeihilfe gefördert werden; Personen ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis, die Kinderbetreuungsgeld beziehen¹³; Lehrstellensuchende; Bauern und Bäuerinnen¹⁴; Personen, im Unternehmensgründungsprogramm, in einer Arbeitsstiftung oder in einer AQUA.

Bei *schulischen Ausbildungen* können im Sinne des § 31 (3) AMSG auch **noch folgende Zielgruppen gefördert werden:** Personen ohne abgeschlossene schulische Ausbildung, Personen ohne berufliche Ausbildung (ausgenommen AHS-Maturanten/AHS-Maturantinnen), Maturanten/Maturantinnen und Studienabbrecher / Studienabbrecherinnen zwei Jahre nach Matura oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AIVG, Schulabbrecher/Schulabbrecherinnen zwei Jahre nach Schulabbruch oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AIVG, Personen mit abgeschlossener Ausbildung, deren Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist (z.B. beruflicher Wiedereinstieg von Frauen), langzeitarbeitslose Menschen (Personen unter 25 Jahren und Ältere¹⁵ länger als 6 Monate, alle anderen länger als 12 Monate arbeitslos), ältere Arbeitslose.

Das **Pflegestipendium** wird als „Sonderform“ der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes umgesetzt. Das Pflegestipendium kann seit 1. Jänner 2023 beantragt werden. Förderbar sind arbeitslose und karenzierte Personen, die mindestens zwei Jahre nach Ende der Ausbildungspflicht bis 18, also nach Vollendung ihres 20. Lebensjahres, mit der förderbaren Ausbildung beginnen und

- im Fall von Maturantinnen bzw. Maturanten sowie Universitäts- und Fachhochschulabbrecherinnen bzw. –abbrecher zusätzlich zwei Jahre nach der Matura vergangen sind oder die Anspruchsvoraussetzungen nach dem AIVG vorliegen;

¹³ Diese müssen bereits eine Maßnahme des AMS besuchen können und dem Arbeitsmarkt binnen eines Jahres wieder zur Verfügung stehen.

¹⁴ Der Einheitswert des Land-/forstwirtschaftlichen Besitzes darf € 17.020,- nicht überschreiten.

¹⁵ Als Ältere gelten vorgemerkte Arbeitslose ab dem im Rahmen der Zielvorgaben definierten Alter.

- im Fall von Schulabbrecherinnen bzw. Schulabbrecher zusätzlich zwei Jahre nach Schulabbruch vergangen sind oder die Anspruchsvoraussetzungen nach dem AIVG vorliegen.
- Die Person muss die Antrittsvoraussetzungen der Ausbildung erfüllen (z.B. Aufnahmeprüfung).

Mit dem Pflegestipendium können folgende Ausbildungen absolviert werden:

- Pflegeassistent-Ausbildung (Schule/Lehrgang, Vollzeit/Teilzeit);
- Pflegefachassistent-Ausbildung (Schule/Lehrgang, Vollzeit/Teilzeit);
- Schule für Sozialbetreuungsberufe (2 Jahre, Fachprüfung);
- Schule für Sozialbetreuungsberufe (3 Jahre, Diplomprüfung);
- Schule für Sozialbetreuungsberufe (berufsbegleitend, Diplomprüfung) – jeweils in allen Schwerpunkten, das sind Altenarbeit, Behindertenarbeit, Familienarbeit, 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. Ausbildungen an Fachhochschulen sind nicht über das Pflegestipendium förderbar.

Voraussetzungen: Der Bezug einer DLU ist nur dann möglich, wenn vor der Maßnahme zwischen dem AMS und dem Förderwerbenden ein Beratungsgespräch erfolgt ist. Durch die Maßnahme muss die Vermittlungsfähigkeit erhöht werden.

Höhe: 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: € 29,60) täglich für Erwachsene in Maßnahmen mit 25 und mehr Wochenstunden sowie für Teilnehmende am Unternehmensgründungsprogramm (UGP) während der Vorbereitungsphase und € 53,56 täglich, (2024: € 51,20) für Teilnehmende an Ausbildungen (Pflegestipendium) und € 50,23 täglich (2024: € 47,87) für Teilnehmende an Arbeitsstiftungen mit Weitergewährung des Leistungsbezuges gem. § 18 (5) AIVG, deren Maßnahmen mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

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 7.3.2.) für 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.

Dauer: Die Beihilfe wird für die Gesamtdauer einer Maßnahme oder auch für die Dauer eines Maßnahmenpakets (z.B. EDV 1 und 2) bezahlt. Bei schulischen Ausbildungen erhalten die Teilnehmenden auch während der Sommerferien eine DLU. Das Pflegestipendium kann pro Person höchstens für zwei unterschiedliche Ausbildungen gewährt werden, wobei insgesamt der maximale Gesamtförderungszeitraum bis zu vier Jahre betragen darf.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die DLU ist im Arbeitsmarktservicegesetz, AMSG § 35 geregelt und 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. Bei Personen ohne Leistungsanspruch kommt folgende gesetzliche Grundlage zum Tragen: Unfallversicherung, § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c und Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), § 74 Abs. 2. Der Bildungsbonus wird gemäß § 20 (7) und § 79 (169) ALVG und der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird gemäß § 20 (6) ALVG gewährt. Des Weiteren ist die DLU in der Bundesrichtlinie des AMS, Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO), BGS/AMF/0702/9997/2024, gültig seit 1. April 2024, geregelt. Das Pflegestipendium wird auf Grundlage einer Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft gewährt.

Finanzierung: Die Existenzsicherung wird bei Fortbezug von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe über die Arbeitslosenversicherung finanziert und bei der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts über die Fördermittel des Arbeitsmarktservice.

Tabelle 27: Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	176.002	4,11	82.267	93.744	641.108	0,162
2020	157.315	3,76	73.606	83.715	646.401	0,170
2021	196.820	4,65	91.518	105.320	845.595	0,208

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2022	178.159	4,09	83.005	95.164	804.847	0,180
2023	170.918	3,90	80.995	89.938	796.194	0,168
2024	176.809	4,02	87.433	89.390	872.253	0,180

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK; Budgetausgaben: Abteilung IX/A/6; eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Die Ausgaben für die Beihilfe DLU sind einschließlich des Fortbezugs von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und des Bildungsbonus während der AMS-Maßnahme inklusive Sozialversicherungsbeiträge.

Indikator Anzahl der 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.

7.3.11 Betriebliche Lehrstellenförderung

In Kürze: Mit der betrieblichen Lehrstellenförderung werden Betriebe gefördert, die Lehrlinge ausbilden. Sie erhalten je Lehrling eine Förderung, die vom Lehrjahr und der Höhe des Lehrlingseinkommens abhängt. Zudem gibt es qualitäts- und arbeitsmarktbezogene Förderungen.

Beschreibung: 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 die Qualität der Lehre zu verbessern oder Lehrlinge bei ihren Prüfungen zu unterstützen.

Basisförderung: Ein Großteil der Fördermittel wird für die Basisförderung verwendet, die ausbildende Betriebe für jeden Lehrling gestaffelt nach Lehrjahren und analog der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung einsetzt.

Qualitäts- und arbeitsmarktbezogene Förderungen umfassen:

- Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (z.B. teilweise Übernahme von Kosten für zwischen- und überbetriebliche Ausbildung);
- Weiterbildung für Ausbilder und Ausbilderinnen (tlw. Übernahme der Kurskosten);
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Lehre mit Matura;
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Auslandspraktika und Sprachaufenthalten;
- Kurse für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten;
- Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen;
- Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung;
- Prämien für 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;
- Auslandspraktika und Sprachaufenthalte für Lehrlinge;
- Ausbildungsleitfäden für Lehrbetriebe;
- Schulungen für Prüfer und Prüferinnen bei der Lehrabschlussprüfung;
- Clearingstelle Lehrabschlussprüfung (Standards für Prüfungsbeispiele);
- Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben;
- 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.

Zielgruppe: Lehrlinge, Betriebe die Lehrlinge ausbilden

Höhe: Die Basisförderung orientiert sich an der Höhe der Lehrlingseinkommen. Sie beträgt im ersten Lehrjahr drei kollektivvertragliche Brutto-Lehrlingseinkommen, im zweiten

Lehrjahr zwei Brutto-Lehrlingseinkommen und im dritten und vierten Lehrjahr ein Brutto-Lehrlingseinkommen. Für die Lehre von Erwachsenen (Personen über 18 ohne berufsbildenden Sekundarabschluss, wenn sie nicht die Förderung des AMS in Anspruch nehmen) steht eine Variante der Basisförderung zur Verfügung. Die Förderhöhe wird dann auf Grundlage des Entgelts für Hilfskräfte berechnet, mit dem Lehrlinge ab 18 entlohnt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Die Richtlinien werden vom Förderausschuss festgelegt, der beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet ist und sich aus Mitgliedern des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK), des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET), der Wirtschaftskammer Österreich und der Arbeiterkammer zusammensetzt. Die betriebliche Lehrstellenförderung wird über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer abgewickelt und aus Mitteln der UG20, der Gebarung Arbeitsmarktpolitik finanziert.

Geregelt werden die Förderungen im Berufsausbildungsgesetz und in den Richtlinien des Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates (BBAB) (Richtlinien gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 und gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG) bzw. durch Richtlinien der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus.

Finanzierung: Die Förderungen wurden bis 2022 aus den Mitteln des Insolvenz-Entgeltfonds finanziert; dafür wurden im Jahr 2022 € 229,4 Mio. aus dem Bundeshaushalt (Insolvenz-Entgeltfonds) ausgegeben. Ab 2023 wird die betriebliche Lehrstellenförderung nicht mehr aus dem Insolvenz-Entgeltfonds, sondern aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik finanziert. Dafür sind 2024 und 2025 € 280 Mio. budgetiert.

7.3.12 Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (LST)

In Kürze: Die Lehrstellenförderung des AMS unterstützt Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, die einen Lehrplatz für bestimmte Zielgruppen anbieten. Damit sollen arbeitsmarktpolitische Problemgruppen in den Arbeitsmarkt integriert, Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegengewirkt und mehr Lehrstellen geschaffen werden.

Beschreibung: Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen können diese Förderung erhalten. Sie wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Teilqualifikation oder verlängerten Lehre (Lehrlingseinkommen, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt. Ausgenommen sind der Bund, politische Parteien sowie

Anstalten im Sinne des § 29 BAG (sozialpädagogische Einrichtungen, Justizanstalten und Einrichtungen für Menschen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung).

Zielgruppe

- Mädchen und Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil (unter 40%)
- Besonders benachteiligte Lehrstellensuchende: Lehrstellensuchende mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung; Lehrstellensuchende mit unterschiedlichen persönlichen oder sozialen Problemlagen; Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht zur Gänze oder teilweise in der Allgemeinen Sonderschule, oder in einer Mittelschule mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf absolviert haben (auch wenn sie einen Kurs zur Vorbereitung auf den externen Pflichtschulabschluss absolviert haben); lernschwache Pflichtschulabsolventinnen/Pflichtschulabsolventen oder lernschwächere Schulabbrecher:innen oder Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht an einer nicht deutschsprachigen Schule abgeschlossen haben; Lehrlinge, die ihre Lehrstelle außerhalb der gesetzlichen Probezeit verloren haben, unter der Voraussetzung, dass die absolvierte Lehrzeit für eine anschließende gleiche oder verwandte Lehrausbildung angerechnet wird; Lehrstellensuchende, die eine Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz beziehen.
- Über 18-jährige, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann oder die Schulabbrecherinnen/Schulabbrecher sind.
- Teilnehmende an einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifikation.

Höhe: Für folgende Personengruppen wie Mädchen/Frauen, benachteiligte Lehrstellensuchende, über 18-Jährige, deren Qualifikationsmängel durch eine Lehrausbildung gelöst werden können oder Schulabbrechende sowie für Teilnehmende an einer Lehrausbildung einer verlängerten Lehrzeit einer Teilqualifizierung beträgt die Förderung für Betriebe bis zu € 400,- monatlich; für Ausbildungseinrichtungen bis zu € 453,-.

Bei der Förderung von über 18-Jährigen, die ein kollektivvertraglich festgelegtes höheres Lehrlingseinkommen bzw. Hilfsarbeiter- und Hilfsarbeiterinnenlohn beziehen, können Betriebe und Ausbildungseinrichtungen bis zu € 900,- monatlich erhalten.

Dauer: Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr- bzw. Ausbildungsjahr gewährt, jedoch maximal drei Jahre. Die Förderung kann bei verlängerter Lehrzeit oder für die Teilqualifizierung für die gesamte Dauer der Ausbildungszeit gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS); Die Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994 § 34, Berufsausbildungsgesetz (BAG) § 8b, 8c und Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG 2024) §§ 18 und 19 bezüglich Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung und in der Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice - BGS/AMF/0722/9965/2023, gültig seit 18. November 2023, geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 28: Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	16.229	0,38	10.243	5.986	40.999	0,0103
2020	16.431	0,39	10.401	6.031	43.174	0,0113
2021	17.316	0,41	10.893	6.432	46.239	0,0114
2022	18.201	0,42	11.441	6.762	52.486	0,0117
2023	18.932	0,43	11.693	7.238	54.974	0,0115
2024	18.868	0,43	11.603	7.268	52.637	0,0109

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.3.13 Überbetriebliche Lehrausbildung

In Kürze: Die Ausbildungsgarantie und die damit verbundene Überbetriebliche Ausbildung garantiert allen Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden, einen Ausbildungsplatz in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung.

Beschreibung: Es gibt zwei Formen der Überbetrieblichen Lehrausbildung, ÜBA 1 und ÜBA 2, deren Ausgestaltung sich aber zwischen den Trägern unterscheidet. Beide Modelle haben die Zielsetzung, dass Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden. ÜBA 1 ist dabei das Lehrgangsmodell, welches im Vergleich zur ÜBA 2 die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung bzw. einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einem Betrieb ermöglicht. In allen Formen der ÜBA ist es außerdem für die Jugendlichen möglich, in Unternehmen ohne Ausbildungsberechtigung ein Praktikum zu machen. Die Absolvierung der gesamten Lehrzeit in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung ist grundsätzlich möglich, die Vermittlung in ein betriebliches Lehrverhältnis während der Ausbildung ist jedoch ein wichtiges Ziel. Die Überbetriebliche Lehre wird regulär mit der Lehrabschlussprüfung beendet. Die Ausbildungsverträge in allen ÜBA-Formen werden befristet bis zum jeweiligen Ende des (individuellen) Ausbildungsjahres abgeschlossen.

Der Abschluss erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer Lehrabschlussprüfung. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist verpflichtend (ausgenommen Teilqualifizierung). Bei einer Teilzeitausbildung darf die Ausbildungszeit der regulären Lehre um bis zu zwei Jahre verlängert werden; das AMS muss einer allfälligen Teilzeitausbildung innerhalb der Überbetrieblichen Lehre jedoch zustimmen.

Für benachteiligte Personen oder für Menschen mit Behinderungen besteht die Möglichkeit die Lehrausbildung in der ÜBA als Teilqualifizierung oder als verlängerte Lehre zu absolvieren. Diese Jugendlichen werden während der gesamten Ausbildungszeit durch das Beratungs- und Begleitangebot der Berufsausbildungsassistenz unterstützt.

Zielgruppe: Beim AMS vorgemerkte Lehrstellensuchende mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsversuche keine geeignete betriebliche Lehrstelle gefunden, oder die eine Lehre abgebrochen haben.

Höhe: Teilnehmende erhalten eine von ihrem Alter abhängige Ausbildungsbeihilfe in Höhe der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU). Bis zum 19. Geburtstag wird die DLU für Jugendliche und ab dem 19. Geburtstag die DLU für Erwachsene ausbezahlt. Ab dem

dritten Lehrjahr erhalten alle Lehrgangsteilnehmenden eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teilnehmende. Ausbildungsteilnehmende gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

Dauer: Die Dauer variiert je nach Art der Ausbildung: bis zum Lehrabschluss bzw. bis zur Vermittlung auf ein betriebliches Lehrverhältnis.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS). Die Überbetriebliche Lehrausbildung wird im Arbeitsmarktservicegesetz 1994 (AMSG) §§ 29 und 38d – e, Berufsausbildungsgesetz (BAG) §§ 8b und 30b, Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) §§ 11a – 11i, Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) § 2 Abs.7 und durch die Bundesrichtlinie zur Durchführung der Überbetrieblichen Lehrausbildung durch das AMS - BGS/AMF/0722/9951/2021, gültig seit 1. November 2022, geregelt.

Finanzierung: Die Förderung der überbetrieblichen Lehrausbildung erfolgt aus Mitteln des Arbeitsmarktservice und – in unterschiedlicher Intensität – auch aus Mitteln der Länder.

Tabelle 29: Überbetriebliche Lehrausbildung

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Lehrlinge	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	12.609	11,6	7.737	4.875	159.193	0,0400
2020	11.407	10,5	6.865	4.543	147.773	0,0388
2021	12.081	11,2	7.369	4.715	148.381	0,0366
2022	11.043	10,2	6.840	4.207	143.026	0,0320
2023	10.202	9,4	6.236	3.966	149.208	0,0313
2024	9.592	9,2	6.162	3.433	132.457	0,0274

Quellen: AMS DWH: Abfrage vom 30. Juli 2025 (Datenstand: 30. Juli 2025); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), WKÖ
Lehrlingsstatistik 2024; eigene Berechnungen des BMASGPK.

7.3.14 AusBildung bis 18 (Ausbildungspflicht)

In Kürze: Alle Jugendlichen sollen nach der Pflichtschule verpflichtend eine weiterführende Aus-/Bildung absolvieren. Die Ausbildungspflicht kann v.a. durch einen Schulbesuch, eine betriebliche oder überbetriebliche Lehre, sowie durch die Teilnahme an anderen arbeitsmarktpolitischen Angeboten 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.

Beschreibung: Die "AusBildung bis 18" ist das unterstützende Programm der Ausbildungspflicht. Sie hat zum Ziel, ineinandergreifende Angebote, notwendige Unterstützung und die richtigen Anreize zu schaffen und damit die Verbindlichkeit der Wahrnehmung von Bildungs- und Ausbildungsangeboten zu erhöhen. Dies wird dadurch gewährleistet, dass einerseits die bereits vielfältige Angebotslandschaft besser koordiniert und effizienter genutzt wird und andererseits Angebotslücken geschlossen werden, wobei die Koordinierungsstellen eine zentrale Rolle spielen. Die Erziehungsberechtigten sind für die Einhaltung der Ausbildungspflicht verantwortlich. Wird die Pflicht verletzt, kann es in letzter Konsequenz auch Strafen geben. Diese liegen zwischen € 100,- und € 500,-, im Wiederholungsfall € 200,- bis € 1.000,-.

Aktuelle Informationen über Bildungs- und Ausbildungsangebote zur Erfüllung der Ausbildungspflicht werden laufend auf der Seite des Sozialministeriumservice (SMS), beziehungsweise auf der Homepage der AusBildung bis 18 (AusBildungsbis18.at) veröffentlicht. Die Ausbildungspflicht kann beispielsweise durch den Besuch einer mittleren oder höheren Schule oder das Absolvieren einer Lehrausbildung erfüllt werden. Benachteiligten Jugendlichen stehen Programme und auch die überbetriebliche Lehrausbildung (siehe unter Punkt 7.3.13 auf Seite 128) zur Verfügung.

Im Rahmen der AusBildung bis 18 neben den Angeboten des Arbeitsmarktservice (AMS) spielen auch zwei Angebote des SMS eine besonders wichtige Rolle: Jugendcoaching und AusbildungsFit. Beides sind **Angebote des Netzwerks berufliche Assistenz (NEBA)**.

Jugendcoaching (detaillierte Beschreibung siehe unter Punkt 9.5.1 auf Seite 181): Jugendcoaching ist ein Beratungsangebot für Jugendliche und ein Angebot zur Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und zur Wiedereingliederung von jugendlichen NEET¹⁶. Es soll gewährleisten, dass die Jugendlichen möglichst problemlos in ein weiterführendes (Aus-

¹⁶ NEET: not in education, employment and training; weder in Ausbildung, Arbeit oder Schulung.

)Bildungssystem begleitet werden, und bietet hierfür professionelle Beratung und Betreuung. Seit 1. Jänner 2024 übernimmt das Jugendcoaching zudem die Betreuung von Jugendlichen unter 25 Jahren, bei denen Zweifel an der Arbeitsfähigkeit bestehen, und unterstützt sie dabei, ein passendes Förderangebot zu finden.

AusbildungsFit (detaillierte Beschreibung siehe unter Punkt 9.5.2 auf Seite 183): Durch AusbildungsFit erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung mit dem Ziel (Berufs-)Perspektiven zu eröffnen. Der Fokus wird auf den Erwerb von für den nächsten Ausbildungsschritt notwendigen individuellen Fähigkeiten gelegt. AusbildungsFit besteht aus vier Säulen: Trainingsmodulen, Coaching, Wissenswerkstatt und sportlichen Aktivitäten.

Zielgruppe: Jugendliche unter 18 Jahren, welche die Pflichtschulzeit beendet haben.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich für die Umsetzung der Ausbildung bis 18 sind das Bundesministerium Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET), das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK), das Bundesministerium für Bildung (BMB). Das Bundeskanzleramt (BKA) ist ebenfalls in der Steuerung eingebunden. Weitere relevante Akteur:innen sind das Arbeitsmarktservice (AMS) und das SMS, Länder, Sozialpartner, Bundesjugendvertretung (BJV) und Gemeinden. Geregelt ist die Ausbildungspflicht im Ausbildungspflichtgesetz (ApflG).

Finanzierung: Für Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungspflichtgesetzes standen im Jahr 2024 rund € 44 Mio. zur Verfügung.

7.3.15 Ausbildungsgarantie bis 25

In Kürze: Mit der Ausbildungsgarantie bis 25 bietet das Arbeitsmarktservice für arbeitslose junge Erwachsene mit maximal Pflichtschulabschluss zusätzliche Angebote zur Ausbildung und Qualifizierung.

Beschreibung: Die Ausbildungsgarantie bis 25 ist das zentrale Programm zur Höherqualifizierung von jungen Menschen zwischen 19 und 24 Jahren in Österreich in Ergänzung zur Ausbildung bis 18. Mit einer Vielfalt an verschiedenen abschlussorientierten Qualifizierungsangeboten werden jungen Erwachsenen mit maximal Pflichtschulabschluss langfristig gute Arbeitsmarktperspektiven eröffnet und dem drohenden Fachkräftemangel in Österreich effektiv entgegengewirkt. Die Ausbildungsgarantie bis 25 wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) seit 2017 umgesetzt. Jugendliche unter 25, die sich beim AMS lehrstellen-

suchend melden und keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung haben, bekommt garantiert einen betrieblichen oder überbetrieblichen Lehrplatz. Im Jahresdurchschnitt 2024 waren rund 15.355 Jugendliche zwischen 19 bis 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt).

Die Umsetzung erfolgt im Rahmen geltender Bundesrichtlinien durch Förderungen von AMS-Programmen, die vorrangig auf einen Berufsausbildungsabschluss abzielen. Im Jahr 2023 konnten im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 rund 11.600 Personen von den Angeboten des AMS profitieren.

Folgende Instrumente werden eingesetzt:

- Lehrausbildung von über 18-jährigen,
- FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA),
- Überbetriebliche Berufsausbildung,
- Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung,
- Arbeitsplatznahe Qualifizierung,
- Ausbildungen im Rahmen einer Arbeitsstiftung/Implacement-Stiftung,
- schulische Ausbildungen.

Zielgruppe: Arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) mit maximal Pflichtschulabschluss.

Höhe und Dauer: je nach Maßnahme.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice

Finanzierung: Die Förderung wird aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung (Dienstgeber- und Dienstgeberinnenbeiträge sowie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnenbeiträge) finanziert.

7.3.16 Implacementstiftung JuSt2Job

In Kürze: Die Implacementstiftung JuSt2Job unterstützt seit Oktober 2020 arbeitslos vorgemerkte junge Menschen im Alter von 20 - 30 Jahren österreichweit. Die Arbeitsstiftung ist für eine Laufzeit von fünf Jahren konzipiert, wobei ein Eintritt bis Ende 2025 möglich ist, und soll niedrigqualifizierten Personen einen Lehrabschluss sowie einen Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen.

Beschreibung: Mit der Stiftung wird das Ziel verfolgt, die der Zielgruppe angehörigen jungen Erwachsenen zu begleiten und durch arbeitsplatznahe Qualifizierung, Case-Management und Coaching bis zur Ablegung der (außerordentlichen) Lehrabschlussprüfung sowie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder einer Wiederbeschäftigung zu unterstützen.

Zielgruppe: Unterstützt werden junge Menschen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, die über einen formal geringen Bildungsabschluss verfügen. Teilnehmende werden in folgenden Schwerpunkten unterstützt: Überregionale Vermittlung - Mobilitätspaket und Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger. Im Zuge der überregionalen Vermittlung werden Unterstützungsmaßnahmen (wie eine Übernahme der Kosten eines Wohnsitzwechsels, teilweise Übernahme der Miet- und Fahrtkosten) bereitgestellt. Arbeitslose junge Menschen sollen so zur Absolvierung eines Praktikums und einer Arbeitsaufnahme in einem anderen Bundesland motiviert werden. Durch finanzielle Unterstützung und Case Management wird ein Lehrabschluss und die (Wieder-) Aufnahme einer Beschäftigung ermöglicht. Im Frühjahr 2025 wurde die maximale Teilnehmer:innen-Anzahl von 1.000 auf 1.400 erhöht. Bis 20. Juni 2025 gab es österreichweit bislang 1.284 Eintritte in die Stiftung.

Dauer: Die Verweildauer der Jugendlichen richtet sich individuell nach deren Bedürfnissen.

Verantwortliche Organisation: Aufleb GmbH

Finanzierung: Die Arbeitsstiftung wird aus Mitteln der beteiligten Unternehmen, aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds und des Arbeitsmarktservice (AMS) finanziert.

7.4 Unterstützungsmaßnahmen

7.4.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)

In Kürze: Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) bieten individuelle Leistungen für Menschen mit unterschiedlichen Problemen (damit diese wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können).

Beschreibung: Auf der einen Seite bieten BBE arbeitslosen Menschen Hilfe bei der Suche nach einer Beschäftigung und auf der anderen Seite Unterstützung und Beratung bei der Bewältigung von Problemen, die einer Beschäftigungsaufnahme im Weg stehen (wie Schulden, psychische Belastungen, Wohnungsverlust, Haft, fehlende Sprachkenntnisse,

Diskriminierung, etc.). Auch erwerbstätige Menschen werden begleitend unterstützt. Es gibt eine Vielzahl an Beratungs- und Betreuungseinrichtungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

- **BBEV:** Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der beratenen/betreuten Personen durch 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/Künstlerinnen, ältere Führungskräfte, etc.;
- **BBEA:** Unterstützung der beruflichen Integration spezieller Personengruppen und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, wie z.B. Arbeitsassistent, etc. und Begleitung während der (Lehr-)Ausbildung;
- **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/Schülerinnen ab der 7. Schulstufe im Rahmen einer Schulklassenbetreuung bei sonderpädagogischem oder fremdsprachigem Unterstützungsbedarf, etc.;
- **BBEP: BBE-Perspektivencheck** z.B. für individuelle Problemfeldanalysen (Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch eine qualifizierte Bewertung der Arbeitsmarktchance und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten);
- **BBEN:** Wahrung der Arbeitsmarktchancen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen – zeichnen sich durch ein niederschwelliges, umfassendes Angebot bei freiwilliger Teilnahme aus.

Zielgruppe: Arbeitsuchende; beschäftigte Arbeitsuchende, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind; arbeitslose Lehrstellensuchende und Schüler/Schülerinnen, die vor der Berufswahl stehen; Langzeitarbeitslose, Langzeitbeschäftigungslose, Menschen mit Beeinträchtigung, Ausländer/Ausländerinnen, Angehörige von ethnischen Minoritäten, Wiedereinsteigende, Alleinerziehende; Personen mit schwierigen Problemlagen, wie z. B. Verschuldung, Wohnprobleme, Integration nach Haftentlassung, Migrationsprobleme, Suchtprobleme, Körper-, Sinnes- und Lernbehinderung (Arbeitsassistent, Berufsausbildungsassistent), geschlechtsspezifische Diskriminierung (Frauen und Mädchen); an- und ungelernte Beschäftigte oder karenzierte Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss; Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen; begleitende Unterstützung für Jugendliche im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25.

Höhe: Die Höhe der Förderung an die Beratungs- und Betreuungseinrichtung richtet sich nach der maximalen Höhe des entstehenden Personal- und Sachaufwandes.

Dauer: Diese Förderung wird meist für ein Jahr gewährt. 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.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die BBE wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 i.V.m. § 32 Abs. 3 und § 34 Abs. 5; im Berufsausbildungsgesetz (BAG) § 8b und im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) §§ 2-7 sowie in der Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2023, gültig seit 1. Juli 2023, geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus dem Förderbudget des AMS. Bei rechtzeitiger Verhandlung des Projektträgers mit den zuständigen Stellen kann auch eine Beteiligung der Länder und Gemeinden erfolgen.

Tabelle 30: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) – Anzahl der Personen

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	167.114	3,90	80.550	86.572	103.782	0,0255
2020	170.572	4,08	82.727	87.850	125.054	0,0328
2021	226.088	5,34	110.043	116.056	176.128	0,0435
2022	213.370	4,90	102.192	111.181	180.667	0,0404
2023	204.403	4,65	99.535	104.879	154.713	0,0324
2024	202.692	4,61	101.144	101.556	173.864	0,0359

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.4.2 Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)

In Kürze: Die Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) unterstützt die Betreuung von Kindern, damit Mutter oder Vater eine Beschäftigung aufnehmen/beibehalten oder an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen können. Die Kinderbetreuungsbeihilfe soll einen Anreiz für die Inanspruchnahme einer entgeltlichen Betreuung bieten.

Beschreibung: Die KBH wird vom AMS für einen kostenpflichtigen Kinderbetreuungsplatz gewährt. Gefördert wird die ganztätige, halbtätige 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, Tagesväter/ Tagesmütter und Privatpersonen (außer Familienangehörige und Au-Pair-Kräfte).

Zielgruppe: Arbeitssuchende oder Arbeitslose und unselbständig Erwerbstätige, die einen Betreuungsplatz für ihr Kind benötigen (entgeltliche Unterbringung),

- wenn sie eine Arbeit aufnehmen wollen,
- an einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahme (z.B. Kurs) teilnehmen wollen,
- weil sich trotz Berufstätigkeit ihre wirtschaftlichen Verhältnisse grundlegend verschlechtert haben,
- wenn wesentliche Änderungen der Arbeitszeit eine neue Betreuungseinrichtung/-form erfordern oder
- die bisherige Betreuungsperson ausfällt.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Unternehmungsgründungsprogramm für Arbeitslose.

Voraussetzungen: Die Beihilfe ist an ein Beratungsgespräch beim AMS gebunden. Die Förderungswerberin bzw. der Förderwerber muss rechtzeitig vor Beginn der Arbeitsaufnahme, Maßnahme oder Unterbringung des Kindes Kontakt mit dem AMS aufnehmen.

Höhe: Die Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe beträgt monatlich maximal € 300,-. Die Höhe ist gestaffelt und hängt vom Bruttoeinkommen (dieses darf € 2.700,- monatlich nicht übersteigen) und von den entstehenden Betreuungskosten ab.

Dauer: Die KBH wird für 26 Wochen (für Arbeitssuchende und vor Beginn einer Arbeitsaufnahme maximal 13 Wochen, in Ausnahmefällen 26 Wochen), bei AMS-Maßnahmen bis zu 52 Wochen gewährt. Für eine Weitergewährung der KBH muss ein neuer Antrag gestellt werden. Die Förderdauer je Kind kann bis zu 156 Wochen (3 Jahre) betragen (in Ausnahmefällen kann die KBH im Anschluss nochmals 26 Wochen gewährt werden). Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose erhalten die Beihilfe bis zum Ende der Gründungsbeihilfe.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die KBH wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie des AMS, Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) BGS/AMF/0702/9950/2022, gültig seit 1. Jänner 2023, geregelt.

Finanzierung: Die KBH wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 31: Kinderbetreuungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	12.037	0,281	218	11.819	9.325	0,0023
2020	9.536	0,228	164	9.372	6.555	0,0017
2021	8.820	0,208	179	8.641	6.215	0,0015
2022	10.297	0,236	234	10.063	7.752	0,0017
2023	10.543	0,240	192	10.351	7.929	0,0017
2024	9.297	0,212	195	9.102	6.942	0,0014

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.4.3 Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)

In Kürze: Mit dieser Maßnahme werden Beschäftigungsverhältnisse von Organisations- und Betreuungspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen gefördert.

Beschreibung: Einerseits können Personen, die von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen als Betreuungskräfte beschäftigt werden, gefördert werden, andererseits Personen, die von privaten Einrichtungen für Organisations-, Koordinations- und Schulungstätigkeiten in Zusammenhang mit einem überregionalen Einsatz (z.B. Bezirk, Bundesland) beschäftigt werden. Ziel ist es, die Zahl von Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen und die Beschäftigung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten abzusichern.

Zielgruppe: Private Kinderbetreuungseinrichtungen (Elterninitiativen, Kindergruppen, Tagesväter-/ Tagesmütterprojekte, Kinderbetreuungseinrichtungen in Betrieben, Privatkindergärten, etc.), die bei Bedarf ergänzende Betreuungsangebote zur Verfügung stellen.

Voraussetzungen: Der Beihilfenwerber/ die Beihilfenwerberin muss mit der Person, für die eine Förderung gewährt wird, zumindest für die Dauer des Förderzeitraumes ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis eingehen. Die angebotenen Betreuungsplätze müssen - zumindest im Ausmaß des Finanzierungsanteils des AMS - zuerst Kunden und Kundinnen des Arbeitsmarktservice angeboten werden.

Höhe: Die Höhe der Förderung des Personalaufwandes für Betreuungskräfte beträgt bis zu 50% und bei Förderung des Personalaufwandes für Organisationskräfte bis zu 100% der Bemessungsgrundlage.

Dauer: Die Beihilfe wird bei Förderung des Personalaufwandes pro Betreuungskraft bzw. für den jeweiligen Arbeitsplatz für die Dauer von maximal vier Jahren gewährt. Bei der Förderung des Personalaufwandes für Organisationskräfte beträgt die Dauer der Förderung zumindest ein Jahr (Verlängerungen sind nach Prüfung des AMS möglich).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice. Die KBE ist im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie des AMS, Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE), BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1. Februar 2018, geregelt.

Finanzierung: Die KBE wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung (Dienstgeber- und Dienstgeberinnenbeiträge sowie Dienstnehmer- und Dienstnehmerinnenbeiträge) finanziert.

Tabelle 32: Kinderbetreuungseinrichtungen (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	67	0,00157	1	66	586.229	0,00014
2020	2	0,00005	0	2	222.806	0,00006
2021	1	0,00002	0	1	126.186	0,00003
2022	1	0,00002	0	1	81.115	0,00002
2023	1	0,00002	0	1	23 166	0,00000
2024	1	0,00002	0	1	0	0

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025; Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.4.4 Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)

In Kürze: Das Unternehmensgründungsprogramm unterstützt arbeitslose Personen bei der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Beschreibung: Das UGP für Arbeitslose gliedert sich in vier Phasen:

- In der Klärungsphase werden die Unternehmensidee und die persönlichen Voraussetzungen geprüft. Termine zur Beratung für Frauen (Abklärung frauenspezifischer Problemstellungen, v. a. auch im Hinblick auf eine existenzsichernde Einkommenssituation) und eine spezifische Beratung für Personen

mit Migrationshintergrund werden angeboten. Die Dauer der Klärungsphase beträgt maximal 8 Wochen. Eine Verlängerung der Klärungsphase auf 10 Wochen können Wiedereinsteiger/Wiedereinsteigerinnen erhalten, um mehr Zeit zur Regelung der Kinderbetreuungspflichten zu haben.

- In der Vorbereitungsphase erfolgt Hilfestellung in Form von Gründungsberatungen und unternehmensspezifischen Qualifikationsmaßnahmen (frauenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen werden durch eine um 50 % höhere Beihilfe zu den Kurskosten gefördert). Ab Beginn der Vorbereitungsphase erfolgt die Existenzsicherung durch den Leistungsfortbezug nach ALVG bzw. durch die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes.
- In der Realisierungsphase wird nach erfolgter selbstständiger Erwerbstätigkeit Starthilfe in Form der Gründungsbeihilfe gegeben.
- In der Nachbetreuungsphase wird ein „Unternehmens-Check-Up“ vorgenommen (innerhalb von zwei Jahren können bis zu vier Beratungstermine in Anspruch genommen werden). Die Gründungsberatungsunternehmen müssen den Gründenden bereits nach vier Monaten ab Unternehmensgründung diese Möglichkeit aktiv anbieten.

Es können auch Unternehmensgründungen im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen (AA) haben, erfolgen. 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 existenziellen Absicherung während der Programmteilnahme ab der Vorbereitungsphase eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) und in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe gewährt.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt werden¹⁷:

- Zu Beginn der Vorbereitungsphase muss Arbeitslosigkeit vorliegen (unabhängig von einem Leistungsbezug);
- Absicht, sich selbstständig zu machen;

¹⁷ Bei laufender Pfändung bzw. bei einem laufenden Exekutionsverfahren und wenn ein Schuldenregulierungsverfahren vorliegt (außergerichtlicher Ausgleich, Zwangsausgleich, Zahlungsplan oder Abschöpfungsverfahren) ist eine Teilnahme am UGP nicht möglich.

- konkrete Projektidee muss vorliegen; eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein;
- die Teilnahme an der vom Arbeitsmarktservice in Zusammenarbeit mit dem externen Gründungsberatungsunternehmen angebotenen Gründungsberatung ist notwendig;
- die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm muss das Ergebnis eines im Rahmen der Klärungsphase stattfindenden maximal acht – für Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen maximal zehn – Wochen dauernden Beratungs- und Betreuungsprozesses sein und soll zwischen potenziellem Gründer/potenzieller Gründerin und AMS-Berater/Beraterin verbindlich vereinbart werden;
- eine Versicherungsbestätigung der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Sozialversicherungsanstalt der Bauern muss vorliegen.

Zielgruppe: Arbeitslose (unabhängig von einem Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung); Beschäftigte, die in absehbarer Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren und eine selbständige Erwerbstätigkeit beabsichtigen. Arbeitslose Drittstaatsangehörige, nur dann, wenn sie einen gültigen Aufenthaltstitel haben. Vertriebene aus der Ukraine, die über einen Ausweis für Vertriebene (Blaue Karte) verfügen (seit April 2023).

Dauer: Die Dauer dieser Maßnahme erfolgt in der Regel sechs bis maximal neun Monate. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Unternehmensneugründung innerhalb von zwei Jahren durchgeführt werden (z.B. wenn die Unternehmensneugründung in einer anderen Branche - gilt auch für ehemalige Nebenerwerbsbauern/-bäuerinnen – erfolgt).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice. Das UGP ist im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 i.V.m. § 32 Abs. 3 sowie § 35 und im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) § 12 Abs. 5 i.V.m. § 18 Abs. 4 und in der Bundesrichtlinie des AMS, Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP), BGS/AMF/0722/9997/2023, gültig seit 1. Februar 2023, geregelt.

Finanzierung: Das UGP wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 33: Unternehmensgründungsprogramm (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	8.726	0,204	4.638	4.088	5.453	0,00137
2020	7.843	0,187	4.105	3.738	5.535	0,00145
2021	8.243	0,195	4.362	3.882	5.804	0,00143
2022	9.112	0,210	4.644	4.468	6.349	0,00142
2023	8.863	0,201	4.366	4.497	6.149	0,00129
2024	8.301	0,189	3.969	4.332	6.732	0,00139

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025;
Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen),
EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre);
eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.4.5 Vorstellungs-/ Arbeits-/ Lehrantrittsbeihilfe (VOR)

In Kürze: Die Vorstellungs-/ Arbeits-/ Lehrantrittsbeihilfe deckt finanzielle Aufwendungen ab, die z.B. durch Vorstellungsgespräche oder die Teilnahme an Vorbesprechungen entstehen.

Beschreibung: Mit der VOR wird die Arbeitsuche/ Lehrstellensuche erleichtert oder eine Teilnahme an Vorbesprechungen zu AMS-Fördermaßnahmen ermöglicht. Finanzielle Mehrbelastungen, die durch eine Vorstellung oder die Teilnahme an einer Vorbesprechung entstehen, werden durch (teilweisen) Kostenersatz für Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung abgegolten.

Zielgruppe: Arbeitslose, Arbeitsuchende, Schulungsteilnehmende, Lehrstellensuchende oder Beschäftigte (bei Gefährdung der beruflichen Existenz).

Voraussetzungen: Eine finanzielle Notlage, die die Arbeitsuche bzw. Lehrstellensuche erschwert, muss vorliegen. Die Beihilfe ist an ein Beratungsgespräch gebunden.

Höhe: Die Beihilfe erfolgt in Form eines einmaligen Zuschusses (Bar- bzw. Sachleistung) und kann bis zur Höhe der entstehenden Vorstellungskosten für Fahrten¹⁸ mit Bus, Bahn oder dem eigenen PKW sowie für Unterkunft und Verpflegung gewährt werden.

Dauer: Einmalzahlung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die Vorstellungsbihilfe ist im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie des AMS Vorstellungsbihilfe (VOR), BGS/AMF/0702/9949/2022, gültig seit 1. Jänner 2023, geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 34: Vorstellungsbihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben In Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	4.878	0,11	3.171	1.707	320	0,000080
2020	2.376	0,06	1.474	902	160	0,000042
2021	1.930	0,05	1.257	673	111	0,000027
2022	1.987	0,05	1.269	718	111	0,000025
2023	1.969	0,04	1.212	757	126	0,000026
2024	1.660	0,04	1.063	597	104	0,000022

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025, Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMASGPK.

¹⁸ 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.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

7.4.6 Entfernungsbeihilfe (ENT)

In Kürze: Das AMS leistet mit der Entfernungsbeihilfe (ENT) einen Zuschuss zu den Fahrtkosten und den entstehenden Mietkosten bei einer überregionalen Arbeitsaufnahme, wenn in der näheren Umgebung keine Arbeitsvermittlung möglich ist.

Beschreibung: Mit der Entfernungsbeihilfe wird eine überregionale Arbeitsaufnahme erleichtert. Für finanzielle Mehrbelastungen, die bei der Arbeitsaufnahme einer Beschäftigung oder Lehrausbildung durch die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort entstehen, wird ein teilweiser Kostenersatz durch das AMS geleistet. Die Kosten für tägliche/wöchentliche/monatliche Pendelbewegungen bzw. für die Unterkunft am Arbeitsort können mit dieser Beihilfe ersetzt werden. Förderbar sind grundsätzlich nur Fahrten bis zur österreichischen Staatsgrenze und Mietunterkünfte in Österreich.

Zielgruppe: Arbeitslose oder Arbeitsuchende, Lehrstellensuchende und Beschäftigte

Höhe: 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.

Dauer: 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.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Geregelt ist die ENT im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und in der Bundesrichtlinie des AMS, Entfernungsbeihilfe (ENT) - BGS/AMF/0702/9948/2022, gültig seit 1. Jänner 2023.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 35: Entfernungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti- gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	1.491	0,035	744	747	1.485	0,00037
2020	1.164	0,028	575	589	1.250	0,00033
2021	1.170	0,028	552	618	1.293	0,00032
2022	1.195	0,027	553	642	1.348	0,00030
2023	1.013	0,023	482	531	1.241	0,00026
2024	787	0,018	368	419	1.033	0,00021

Quellen: AMS-DWH: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2024 für das Jahr 2024; Abfrage vom 30. Juli 2025;
Statistik Austria: Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen),
EUROSTAT-Abfrage vom 30. Juli 2025 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre);
eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Indikator Anzahl der 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.

8 Sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

In diesem Kapitel werden weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie der Mikrokredit, der Dienstleistungsscheck, das Insolvenz-Entgelt und die Schlechtwetterentschädigung beschrieben.

8.1 Mikrokredit

In Kürze: Das Mikrokreditprogramm bildet einen ergänzenden Ansatz der Arbeitsmarktpolitik zur Aufnahme einer selbstständigen Beschäftigung, mit dem in der Folge auch Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Beschreibung: Durch einen Mikrokredit wird die Unterstützung von Neugründungen, Fortführung, Erweiterung und Übernahme von wirtschaftlich selbständigen kleinen Unternehmen aller Branchen in Österreich ermöglicht. Es kann auch zu einer Verbesserung der Finanzierungssituation für kleine selbständige Engagements in Österreich kommen. Der Mikrokredit wird auf einmal ausbezahlt, d.h. die beantragte Summe wird im Regelfall im Ganzen nach positiver Entscheidung sofort zur Verfügung gestellt. Die Rückzahlung erfolgt an das Kreditinstitut. Der Mikrokredit wird begünstigt verzinst. Er hat einen fixen Zinssatz, dieser gilt für die gesamte vereinbarte Laufzeit.

Zielgruppe: Beschäftigungslose Personen, von Beschäftigungslosigkeit bedrohte Personen, atypisch beschäftigte Personen, am Beschäftigungsmarkt benachteiligte Personen und von Armut betroffene oder bedrohte Personen.

Voraussetzungen: Mikrokreditwerberinnen bzw. Mikrokreditwerber müssen das 18. Lebensjahr vollendet haben und

- seit mindestens sechs Monaten mit Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet sein, über eine österreichische Staatsbürgerschaft oder EWR/EU-Staatsbürgerschaft oder Schweizer Staatsbürgerschaft oder einen Aufenthaltstitel, welcher eine selbstständige Tätigkeit erlaubt, verfügen;

- keine laufenden Pfändungen, Exekutionsverfahren oder Insolvenzverfahren haben;
- eine Geschäftsidee verfolgen, die nach Art und Umfang einer Versicherungspflicht nach dem gewerblichen Sozialversicherungsgesetz oder dem Bauern- Sozialversicherungsgesetz unterliegen;
- ihre Geschäftsidee hauptberuflich verfolgen; ihre Geschäftsidee in Form einer Neugründung, Fortführung oder Übernahme eines Unternehmens verwirklichen;
- keinen, einen erschwerten oder einen eingeschränkten Zugang zum klassischen Kreditmarkt haben und über keine im Verhältnis zum Kreditbedarf übermäßigen Eigenmittel verfügen, sowie
- über ausreichend fachliches und kaufmännisches Wissen verfügen und ein tragfähiges Unternehmenskonzept oder eine detaillierte Projektbeschreibung vorweisen können und persönlich hinreichend Gewähr für die Einhaltung der eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen sowie für eine erfolgreiche Arbeit des zu gründenden Unternehmens bieten.

Ergänzend sind folgende Antragsvoraussetzungen zu erfüllen:

- vor Bearbeitung eines Kreditantrages ist ein Nachweis über die finanzielle Zuverlässigkeit der Kreditwerber und Kreditwerberinnen (Selbstauskunft für Private beim Kreditschutzverband KSV 1870) einzureichen und ein erfolgreicher „Quick-Check“ zu erbringen.
- die Bearbeitung des Kreditantrages erfolgt auf der elektronischen Antragsplattform: Der Mikrokredit.
- Antragstellerinnen und Antragsteller präsentieren nach Fertigstellung des Antrags persönlich ihr Projekt im Rahmen eines Hearings.
- Nach Entscheidung des Kreditinstituts wird der Mikrokredit ausbezahlt.

Höhe: Die maximale Kredithöhe beträgt seit 1. September 2022 € 15.000,- (davor betrug die Höhe € 12.500,-) pro Person.

Dauer: Der Mikrokredit ist nach maximal sechs tilgungsfreien Monaten innerhalb von höchstens fünf Jahren ab Vergabe in gleichen Monatsraten zurückzuzahlen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMASGPK/EIF/Erste Bank und österreichische Sparkassen. Das BMASGPK trägt die Kosten für Akquisitions-, Betreuungs- und Beratungsleistungen im Rahmen eines ausgeschriebenen Dienstleistungsvertrages.

Finanzierung: Das BMASGPK kooperiert mit der Erste Bank, welche die Kreditfinanzierung gemeinsam mit österreichischen Sparkassen als kreditgestionierende Stellen in vollem Ausmaß tragen. Das Ausfallsrisiko übernimmt die Erste Bank über das „EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI)“ des Europäischen Investitionsfonds (EIF).

8.2 Dienstleistungsscheck (Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG)) Umsetzung

In Kürze: 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.

Beschreibung: Der Dienstleistungsscheck dient seit 1. Jänner 2006 zur Entlohnung für befristete Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmer:innen und natürlichen Personen für die Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten, sofern die Entlohnung bei der einzelnen Arbeitgeber:in nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt. Die Arbeitsverhältnisse dürfen immer wieder zwischen denselben Personen für jeweils längstens einen Monat abgeschlossen werden; auch durch wiederholte befristete Arbeitsverhältnisse entsteht kein durchgehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Zielgruppe: Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang:

- Österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen;
- Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten;
- Staatsangehörige der EWR-Mitgliedstaaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) und der Schweiz;
- Ausländerinnen und Ausländer, die auf Grund eines der folgenden Aufenthaltstitel unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben:
 - „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“,
 - Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“,
 - „Daueraufenthalt-EU“ oder
- „Aufenthaltsberechtigung-plus“;
- Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte und

- Asylwerbende, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind (die Zulassung zum Asylverfahren wird mit der Aufenthaltsberechtigungskarte - weiße Karte - nachgewiesen). Asylwerbende sind nur hinsichtlich der Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten von der Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen!

Arbeitgebende haben sich von der Berechtigung der Arbeitnehmer:innen zu überzeugen; Arbeitnehmer:innen erhalten eine entsprechende Bestätigung beim AMS bzw. bei der Bezirkshauptmannschaft.

Voraussetzungen: Erhältlich sind die Dienstleistungsschecks über DLS-Online bzw. die DLS-Handy-App via www.dienstleistungsscheck-online.at, in Trafiken und bei der Post. Private Haushalte können DLS im Wert von € 1,- bis zu maximal € 100,- pro Tag in ganzen Euro-Schritten elektronisch erwerben und damit die genannten Dienstleistungen bezahlen. Die Arbeitnehmer:innen müssen den DLS spätestens im Folgemonat bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) oder dem DLS-Kompetenzzentrum der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB), persönlich, am Postweg, via DLS-Online oder via DLS-Handy-App einreichen. Die BVAEB überweist dann die jeweilige Summe auf ein Girokonto oder mittels Postanweisung.

Dienstleistungsscheck und familiäre Beziehungen: Ein Arbeitsverhältnis liegt nicht vor, wenn die Tätigkeiten aufgrund einer familiären Beistandspflicht ausgeübt werden. Normiert werden solche familiäre Beistandspflichten in den §§ 90ff ABGB für Ehepartner/Ehepartnerinnen bzw. eingetragene Partner/eingetragene Partnerinnen und für Lebensgefährten/Lebensgefährtinnen, im § 137 ABGB für das Verhältnis Eltern-Kinder sowie für das Verhältnis Großeltern-Enkel. Haushaltstätigkeiten fallen in jedem Fall unter die familiäre Beistandspflicht. Bei allen anderen Verwandtschaftsverhältnissen zwischen Familienangehörigen ist grundsätzlich die Beschäftigung mittels DLS möglich. Bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes ist jedoch eine Entlohnung mit Dienstleistungsscheck jedenfalls unzulässig.

Höhe: Der DLS kostet € 5,10 für einen Scheck im Wert von € 5,- und € 10,20 für einen Scheck im Wert von € 10,-. Im Kaufpreis sind jeweils der gesetzliche Unfallversicherungsbeitrag sowie ein Verwaltungskostenanteil (insgesamt 2%) enthalten (Differenz zwischen „Wert“ und „Kaufpreis“ eines DLS). Via Internetportal DLS-Online und/oder DLS-Handy-App können Arbeitgeber:innen sowie Arbeitnehmer:innen, die mittels Dienstleistungsscheck entlohnt bzw. beschäftigt werden, alle Aktivitäten rund um den Dienstleistungsscheck abwickeln.

Arbeitgeber:innen können über DLS-Online wie auch via Handy-App Schecks bestellen, kaufen/bezahlen und an ihre Arbeitnehmer:innen auch elektronisch weiterleiten. Arbeitnehmer:innen haben über die vorhin erwähnten Anwendungen (elektronische Vertriebswege) die Möglichkeit, Dienstleistungsschecks elektronisch einzulösen.

Entlohnung (erhöhte Geringfügigkeitsgrenze und Mindeststundenlohn): Der Lohn wird frei vereinbart, als Untergrenze gilt der Mindestlohntarif für Hausgehilfinnen bzw. Hausgehilfen zuzüglich anteiliger Zuschläge (9,6% Urlaubsabgeltung und 25% Sonderzahlungen). Die Entlohnung bei einzelnen Arbeitgebenden darf nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zuzüglich Urlaubersatzleistung sowie anteiliger Sonderzahlungen (2022: € 655,55 / 2023: € 686,18 pro Monat) liegen.¹⁹

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 Arbeitnehmer:innen Sozialversicherungsschutz (Unfallversicherung sowie eine Möglichkeit der Kranken- und Pensionsversicherung) gewährleisten. Einkünfte aus dem Dienstleistungsscheck sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und führen zu einer Pflichtveranlagung bei Überschreiten der Einkommensgrenze von € 12.000 jährlich (Einkünfte darunter sind Einkommens-/Lohnsteuer frei).²⁰

Die Dienstleistungsscheck-Broschüren stehen auf der Homepage des DLS-Kompetenzzentrums bei der BVAEB neben Deutsch und Englisch aktuell auch in Polnisch, Slowakisch und Ungarisch zur Verfügung.

Verantwortliche Organisation/Institution: DLS-Kompetenzzentrum der BVAEB in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK).

¹⁹ 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) und „Dreiecksverhältnisse“ (Tätigkeit z. B. bei Vereinen wie Hilfswerk oder Volkshilfe beschäftigten Personen; damit wurden Trägerorganisationen von dieser Sonderregelung ausgenommen, die nur auf Einzelpersonen abstellt).

²⁰ Zu einer Besteuerung kommt es in der Praxis dann, wenn die Einkünfte aus Dienstleistungsschecks neben anderen Einkünften wie z.B. einer Pension oder aus einer anderen Tätigkeit bezogen werden.

8.3 Insolvenz-Entgelt

In Kürze: Das Insolvenz-Entgelt sichert Arbeitnehmer:innen, freien Dienstnehmern und freien Dienstnehmerinnen sowie Heimarbeitern und Heimarbeiterinnen im Falle der Insolvenz der Arbeitgeber:in (Dienstgeber:in, Auftraggeber:in) die offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, freien Dienstverhältnis oder Heimarbeitsverhältnis.

Beschreibung: Arbeitnehmer:innen, die im Falle einer Insolvenz der Arbeitgeber:in offene Ansprüche wie z.B. Löhne, Gehälter, Überstunden, Abfertigungen haben, können bei der Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH (IEF-Service GmbH) Insolvenz-Entgelt (IEG) beantragen. Dadurch wird gewährleistet, dass keine finanziellen Nachteile durch die Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeber:in entstehen. Das gilt auch für offene Ansprüche aus einem freien Dienstverhältnis oder Heimarbeitsverhältnis. Darüber hinaus erfolgt eine Absicherung der nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge der geschützten Personengruppen zur gesetzlichen Kranken- und Pensionsversicherung.

Zielgruppe: Arbeitnehmer:innen (freie Dienstnehmer:innen, Heimarbeiter:innen) deren Arbeitgeber:innen (Dienstgeber:innen, Auftraggeber:innen) insolvent sind.

Voraussetzungen: Arbeitnehmer:innen haben die offenen Ansprüche im Insolvenzverfahren beim zuständigen Gericht anzumelden und das Insolvenz-Entgelt bei der IEF-Service GmbH zu beantragen.

Höhe: Das Insolvenz-Entgelt gebührt in der Regel in Höhe des jeweiligen Nettoanspruches.

Dauer: Die Auszahlung von Insolvenz-Entgelt erfolgt grundsätzlich für Ansprüche, die bis zu sechs Monate vor Eintreten der Insolvenz fällig geworden sind.

Verantwortliche Organisation und gesetzliche Grundlage: Die Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH (IEF-Service GmbH) ist zuständig für die Abwicklung der Insolvenz-Entgeltsicherung. Die Aufsicht führt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK). Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977 (IESG) enthält vor allem die Vorschriften über die Voraussetzungen und den Umfang für die Zuerkennung von Insolvenz-Entgelt sowie die Regelungen über die Mittelaufbringung. Das IEF-Service-GmbH Gesetz (IEFG) enthält die Bestimmungen über den organisatorischen Aufbau der GmbH.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Beiträgen der Arbeitgeber:innen.

Tabelle 36: Zuerkennungen für Insolvenz-Entgelt

Jahr	Zuerkennungen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	35.543	167.670	0,042
2020	35.958	162.409	0,043
2021	17.555	85.385	0,021
2022	24.550	109.282	0,024
2023	40.305	200.091	0,042
2024	48.519	270.309	0,056

Quellen: IEF-Service-GmbH; Statistik Austria: BIP (Bruttoinlandsprodukt) vom 20. Februar 2024 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Hierunter ist die Anzahl von im ausgewiesenen Jahr erfolgten Auszahlungen zu verstehen; u. U. kann es pro Dienstnehmer:in zu mehreren Auszahlungen kommen.

8.4 Schlechtwetterentschädigung

In Kürze: Vermeidung von Beschäftigungsfluktuationen in der Bauwirtschaft aufgrund eines wetterbedingten Arbeitsausfalls.

Beschreibung: Als Schlechtwetter gelten z.B. Regen, Schnee, Frost oder Hitze. Die Anzahl der Arbeitsstunden, für die Schlechtwetterentschädigung beantragt werden kann, ist für die Winter- und Sommermonate jeweils limitiert. Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag, der je zur Hälfte vom Dienstgeber oder der Dienstgeberin und vom Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin zu tragen ist, beträgt 1,4% des Arbeitsverdienstes. Die Schlechtwetterentschädigung wird dem Unternehmen auf Antragstellung von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zurückerstattet. Seit 2017 können gewerbliche Lehrlinge in den Geltungsbereich der Schlechtwetterentschädigung einbezogen werden.

Zielgruppe: Bauarbeiter und Bauarbeiterinnen, die von wetterbedingten Lohnschwankungen betroffen sind.

Höhe der Entschädigung: Die betroffenen Arbeitnehmer:innen erhalten eine Lohnentschädigung in Höhe von 60% des ohne Arbeitsausfall gebührenden Lohnes. Miteinberechnet wird ein Pauschalbetrag in Höhe von 30% für Sozialabgaben.

Dauer: Die Anzahl der Arbeitsstunden für die die Schlechtwetterentschädigung (SWE) beantragt werden kann, ist für die Winter- und Sommermonate jeweils limitiert. Ein Anspruch besteht von 1. November bis 30. April (Winterperiode) für höchstens 200 entfallene Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer:in. In der Zeit von 1. Mai bis 31. Oktober (Sommerperiode) besteht ein Anspruch auf SWE für höchstens 120 entfallene Arbeitsstunden. Die Anrechnung nicht verbrauchter Ausfallstunden in der Sommerperiode auf die nachfolgende Winterperiode ist möglich.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), BMASGPK; Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG). Mit BGBl. I Nr. 71/2021 wurde der gesetzlich festgelegte Beitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik mit jährlich € 13 Mio. festgesetzt. Ab dem Jahr 2023 werden 2 Mio. € dieses Beitrages jährlich nach der Beschäftigungsgruppe A 3 nach dem zehnten Jahr des Kollektivvertrags für Angestellte des Baugewerbes und der Bauindustrie valorisiert.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (Dienstgeber- und Dienstgeberinnen- sowie Dienstnehmer- und Dienstnehmerinnenbeiträge und Beitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik); im Falle von Defiziten erfolgt die Finanzierung durch Anpassung des Beitragssatzes.

Tabelle 37: Schlechtwetterentschädigung

Jahr	vergütete Stunden	Einnahmen in Euro	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	6.095.153	57.669.978	68.574	0,017
2020	5.749.655	57.523.478	73.771	0,019
2021	5.566.540	65.017.774	60.937	0,015
2022	4.955.314	68.209.718	63.052	0,014
2023	6.700.902	70.747.432	80.031	0,017
2024	5.343.972	72.375.364	92.535	0,019

Quelle: BUAK (Bauarbeiterurlaubskasse), Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK.

Anmerkung: Die jährlichen Ausgaben beziehen sich jeweils auf den Zeitraum Jänner bis Dezember und die jährlichen Auszahlungen beziehen sich auf den Zeitraum November bis Oktober; lt. GuV BUAK zum Sachbereich Schlechtwetter.

9 Maßnahmen des Sozialministeriumservice für Menschen mit Behinderungen²¹ an der Schnittstelle Arbeitsmarkt

In den letzten Jahren hat das Sozialministeriumservice (SMS) auf einen sich ändernden Arbeitsmarkt mit Verschiebungen der strategischen Ausrichtung seines Angebotes reagiert. Stand Anfang der Neunziger Jahre noch die/der begünstigte Behinderte im Zentrum der Maßnahmen Beruflicher Teilhabe, so wurde der Kreis förderbarer Personen seit damals sukzessive geöffnet und orientiert sich am persönlichen Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderungen. Spezifischer Unterstützungsbedarf ergibt sich aus besonderen Lebenssituationen, aus dem Lebensalter und -verlauf, aus besonderen Formen der Beeinträchtigung oder aus dem Zusammentreffen von Behinderungen mit anderen Hintergründen, die eine berufliche Teilhabe möglicherweise erschweren. Grundsätzlich haben Menschen mit Behinderungen im Sinne des Disability-Mainstreaming den Zugang zu allen Maßnahmen der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik und auch zu entsprechender Unterstützung. Manche Beeinträchtigungen bringen aber spezifische Unterstützungserfordernisse am Arbeitsplatz oder auf dem Weg in den Arbeitsmarkt mit sich.

Das „Netzwerk Berufliche Assistenz“ (NEBA) mit seinen Angeboten der Beruflichen Assistenzen bildet die Dachmarke für das sehr differenzierte System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen aber auch zur Unterstützung von Jugendlichen mit Behinderungen bzw. Assistenzbedarf. Teile der 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. Außerdem sind die Beruflichen Assistenzen in Bezug auf die Zielgruppe des SMS ein wichtiger Bestandteil der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. 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.

²¹ Menschen mit Behinderungen innerhalb der Maßnahmen des SMS entsprechen der Definition des Behindertenbegriffs nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Die NEBA-Maßnahmen des SMS „Jugendcoaching, AusbildungsFit und Vormodul, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jugendarbeitsassistenz und NEBA-Betriebsservice und Jobcoaching“, die auch junge Erwachsene bei der Förderung der Beruflichen Teilhabe unterstützen, sind in den Punkten 9.5.1 auf Seite 181, 9.5.2 auf Seite 183, 9.5.3 auf Seite 186 und 9.5.4 auf Seite 189 näher beschrieben.

Neben Projektförderungen (siehe unter Punkt 9.5 auf Seite 181) wird Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf eine Vielzahl an maßgeschneiderten Individualförderungen (siehe unter Punkt 9.1 auf Seite 156) angeboten. Sie dienen dazu, 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 die Unterstützung von barrierefreien Arbeitsplatzadaptierungen, Schulungskosten, Gebärdensprachdolmetschungen und Mobilitätsförderungen. Mit einem umfassenden Programm an Lohnförderungen werden Unternehmen dazu angehalten, für Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze anzubieten und das neu geschaffene Dienstverhältnis nachhaltig abzusichern. Die Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen wird ebenso gefördert. Dafür gibt es Zuschüsse zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Menschen mit Behinderungen sowie zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes.

Im Bereich der Individualförderungen ist das SMS durch die unmittelbare Betreuung von Menschen mit Behinderungen und Unternehmen selbst als Anbieter tätig. Dieser direkte Kontakt mit Dienstnehmenden und Unternehmen gewährleistet den zielgerichteten Einsatz der Fördermittel und die bestmögliche Erreichung der Förderzwecke.

Mit diesem breit gefächerten Angebot an maßgeschneiderten Individual- und Projektförderungen können behinderungsbedingte individuelle Unterstützungs- und Assistenzangebote gewährt werden. Prämisse ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben.

9.1 Lohnförderungen

Menschen mit Behinderungen können insbesondere für die berufliche Teilhabe und den Verbleib im Erwerbsleben Zuschüsse zu den Lohnkosten gewährt werden.

Lohnförderungen sollen zur Hebung des Anreizes der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ihrer langfristigen Beruflichen Teilhabe bzw. zur Kompensation von behinderungsbedingten Minderleistungen beitragen.

Lohnförderungen können Unternehmen für ihre Mitarbeiter:innen mit Behinderungen sowie Unternehmerinnen und Unternehmer mit Behinderungen erhalten.

Keine Lohnförderungen erhalten der Bund, die Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selbst Träger der Rehabilitation sind (z.B. Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Sozialhilfeverbände), integrative Betriebe sowie politische Parteien und Parlamentsklubs. Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen.

9.1.1 Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/Frauen

In Kürze: Die Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus/Frauen ist ein Zuschuss des SMS an Unternehmen. Inklusionsförderungen können für Menschen mit Behinderungen zur Förderung der Beruflichen Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt beantragt werden.

Beschreibung: Begünstigte Behinderte, die besondere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben, sollen mit der Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus/Frauen wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die Förderung kann direkt im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe des AMS gewährt werden.

Zielgruppe: Begünstigte Behinderte gemäß § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 idgF.

Voraussetzungen: Die **Inklusionsförderung** kann Unternehmen, die der Beschäftigungspflicht gemäß § 1 BEinstG unterliegen, ohne Prüfung einer Leistungsminderung der begünstigt behinderten Person, gewährt werden.

Die InklusionsförderungPlus kann Unternehmen, die nicht der Beschäftigungspflicht gemäß § 1 BEinstG unterliegen, ohne Prüfung einer Leistungsminderung der begünstigt behinderten Person, gewährt werden.

Zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen kann unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine **InklusionsförderungPlus/Frauen** gewährt werden.

Höhe: Die Höhe der Inklusionsförderung beträgt monatlich 30% des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Die monatliche Obergrenze beträgt € 1.000,-. Die Höhe der InklusionsförderungPlus/Frauen beträgt 37,5% des monatlichen Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Dies entspricht der Inklusionsförderung zuzüglich eines Zuschlages iHv. 25%. Die monatliche Obergrenze beträgt demnach € 1.250,-. Allfällige Leistungen anderer Rehabilitationssträgerinnen und -trägern oder Kostenträgerinnen und -trägern für denselben Zweck sind bei der Bemessung des Förderbetrages zu berücksichtigen. Der Förderbetrag der tatsächlichen Dienstgeberinnen- und Dienstgebераufwendungen darf nicht überstiegen werden.

Dauer: Die Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus sowie InklusionsförderungPlus/Frauen kann für die Dauer von zwölf Monaten gewährt werden. Eine Stückelung bzw. Unterbrechung ist z.B. bei Saisonarbeit möglich.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Inklusionsförderung, die InklusionsförderungPlus bzw. die InklusionsförderungPlus/Frauen werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 idGF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“, Richtlinie „Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 38: Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/ Frauen

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	566	213	353	324	0,00008
2020	1.115	457	658	2.906	0,00076
2021	1.080	447	633	3.802	0,00094
2022	1.137	452	685	3.668	0,00077

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2023	1.301	540	761	4.937	0,00110
2024	1.277	548	729	4.959	0,00102

Quellen: BMASGPK: 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31. Jänner 2023; 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren); 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren) Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.1.2 Inklusionsbonus für Lehrlinge

In Kürze: Der Inklusionsbonus für Lehrlinge ist ein Zuschuss des SMS für Lehrbetriebe, die einen Lehrling mit Behinderungen (Behindertenpass) einstellen möchten.

Beschreibung: Mit dem Inklusionsbonus für Lehrlinge wird die Neuaufnahme von Lehrlingen mit einem Behindertenpass in einen Lehrbetrieb gefördert. Im Jahr 2024 wurde Betrieben für 120 Lehrlinge mit Behinderungen (39 weiblich und 81 männlich) ein Inklusionsbonus gewährt. Dafür wurden € 276.901,- verausgabt.

Zielgruppe: Lehrbetriebe, die mit Personen gemäß § 1 Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder § 8 b BAG oder mit Personen gemäß § 5 Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) oder gemäß § 11c LFBAG einen Lehr- bzw. einen Ausbildungsvertrag abschließen und diesen Personen die Absolvierung einer Lehre in ihrem Betrieb ermöglichen. Die Übernahme eines Lehrlings aus einer überbetrieblichen Einrichtung in einen Lehrbetrieb ist förderfähig. Bei einem Wechsel des Lehrbetriebes kann der neue Lehrbetrieb erneut den Inklusionsbonus für Lehrlinge beantragen.

Voraussetzungen: Der Antrag ist vom Lehrbetrieb frühestens bei Beginn des Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisses bzw. ab dem Zeitpunkt des Besitzes des Behindertenpasses zu stellen. Liegen die Voraussetzungen für eine Lehrlingsprämie gemäß § 9a Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) vor, gebührt für diesen Zeitraum kein Inklusionsbonus.

Höhe: Die Höhe der Förderung beträgt die einfache Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 monatlich.

Dauer: Der Inklusionsbonus für Lehrlinge kann für die gesamte Dauer der Lehrzeit bzw. der verlängerten Lehrzeit gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Der Inklusionsbonus für Lehrlinge wird im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.1.3 Entgeltzuschuss

In Kürze: Der Entgeltzuschuss kann bei Beschäftigung begünstigter Behinderter zum Ausgleich von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen gewährt werden. Voraussetzung ist eine Leistungsminderung.

Beschreibung: Einen Entgeltzuschuss können Unternehmen für begünstigte Mitarbeiter:innen mit Feststellungsbescheid (gem. § 2 Abs. 1 und 3 i.V.m § 14 BEinstG), die infolge ihrer Beeinträchtigung in der Erbringung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung maßgeblich eingeschränkt sind, erhalten.

Voraussetzung: Die Leistungsminderung muss vom Unternehmen im Vergleich zu Mitarbeiter:innen ohne Behinderungen in gleicher Verwendung glaubhaft gemacht und schlüssig begründet werden. Ein Entgeltzuschuss kann nicht gewährt werden, wenn die Angleichung der beruflichen Leistungsfähigkeit durch andere Förderungsmaßnahmen erreicht werden kann. Im Rahmen der Entscheidung über ein Förderansuchen ist Bedacht zu nehmen, dass mögliche Erleichterungen innerhalb der Arbeitsorganisation bzw. einer anderweitigen adäquaten Verwendung der betroffenen Mitarbeiter:innen ausgeschöpft werden.

Höhe: Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist das Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen wobei in die Berechnungsbasis auch die Entgeltnebenkosten mit einem Pauschalbetrag in der Höhe von 30% des Bruttogehalts eingerechnet werden können. Übersteigt das Bruttogehalt die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, so ist diese als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss bis zu

50% der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch monatlich in Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe.

Dauer: Der Entgeltzuschuss kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine Inklusionsförderung ab dem 19. Monat des Dienstverhältnisses bzw. ohne eine vorherige Eingliederungsbeihilfe des AMS ab dem 13. Monat des Dienstverhältnisses gewährt werden. In begründeten Ausnahmefällen kann ein Entgeltzuschuss auch früher gewährt werden. Die Auszahlung des Entgeltzuschusses an die Dienstgeberin bzw. an den Dienstgeber erfolgt in der Regel halbjährlich im Nachhinein.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Der Entgeltzuschuss wird im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 39: Entgeltzuschuss

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	7.760	3.052	4.708	24.573	0,00618
2020	7.064	2.818	4.246	23.760	0,00624
2021	6.836	2.677	4.159	23.479	0,00579
2022	6.588	2.534	4.054	21.920	0,00490
2023	7.334	2.885	4.449	24.239	0,00508
2024	7.874	3.216	4.658	26.778	0,00553

Quellen: BMASGPK: 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31. Jänner 2023; 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren); 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren), Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.1.4 Arbeitsplatzsicherungszuschuss

In Kürze: Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, kann für die Zeit der Gefährdung ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden.

Beschreibung: Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss kann z.B. gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis aufgrund schlechter wirtschaftlicher Verhältnisse gefährdet ist, Mitarbeiter:innen mit Behinderungen aufgrund von Qualifikationsdefiziten verbunden mit einer Änderung der Arbeitsorganisation vorübergehend nicht optimal eingesetzt werden können bzw. behinderungsbedingt an neuen Arbeitsplätzen eingeschult werden müssen, im Zuge eines Kündigungsverfahrens die Fortsetzung der Beschäftigung nur mit einer Förderung möglich ist und der Kündigungsantrag zurückgezogen wird.

Zielgruppe: Arbeitsplatzsicherungszuschüsse können Dienstgeber:innen für Mitarbeiter:innen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen oder Sinnesbehinderte erhalten, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30% aufweisen und auf Grund der Art oder des Ausmaßes ihrer Beeinträchtigung ohne Unterstützungsangebote einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können. Hierzu zählen auch Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen der Beeinträchtigung zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Die Gefährdung des Arbeitsplatzes kann ihre Ursache in wirtschaftlichen Gründen oder aber auch in sonstigen Gefährdungssituationen haben und ist durch das Unternehmen glaubhaft zu machen. Der Antrag auf einen Arbeitsplatzsicherungszuschuss ist vom Unternehmen für die Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen zu stellen. Die Gewährung eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses ist grundsätzlich frühestens ab dem 7. Monat nach Beginn eines Dienstverhältnisses möglich.

Höhe: Die konkrete Höhe des jeweiligen Arbeitsplatzsicherungszuschusses bestimmt sich innerhalb der maximal zulässigen Höhe nach dem Ausmaß der Gefährdung, dem Alter des Menschen mit Behinderungen und seiner Möglichkeit, kurzfristig einen anderen Arbeitsplatz zu erlangen. Bemessungsgrundlage für den Zuschuss ist das Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen wobei in die Berechnungsbasis auch die Entgeltnebenkosten mit einem Pauschalbetrag in der Höhe von 30% des Bruttogehalts eingerechnet werden können. Übersteigt das Bruttogehalt die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, so ist diese als Bemessungs-

grundlage heranzuziehen. Der Zuschuss beträgt maximal 50% der Bemessungsgrundlage bis zu einer Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe.

Dauer: Bei Gefährdung des Arbeitsplatzes kann unabhängig von einer tatsächlichen Leistungsminderung für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung jeweils für ein Jahr, maximal aber für drei Jahre, ein Arbeitsplatzsicherungszuschuss geleistet werden. Bei Vorliegen einer besonderen Gefährdungssituation, die insbesondere in der Sphäre der Mitarbeiter:in mit Behinderungen liegt, kann bei Jugendlichen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr mit erhöhtem Unterstützungsbedarf oder bei Menschen ab Vollendung des 50. Lebensjahrs sowie bei Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen der Zuschuss fünf Jahre gewährt werden, wenn dadurch eine nachhaltige Beschäftigung wahrscheinlich erscheint.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss wird im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 40: Arbeitsplatzsicherungszuschuss

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	352	112	240	1.154	0,00029
2020	1.883	620	1.263	6.892	0,00181
2021	1.518	584	934	5.945	0,00147
2022	1.219	512	707	5.073	0,00113
2023	747	296	451	3.5334	0,00074
2024	428	144	284	1.733	0,00036

Quellen: BMASGPK: 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik

9.1.5 Überbrückungszuschuss für Selbstständige

In Kürze: Zweck dieser Förderung ist die Sicherung bereits bestehender selbstständiger Erwerbstätigkeiten von Menschen mit Behinderungen.

Beschreibung: Ein Überbrückungszuschuss kann zur Sicherung einer bereits bestehenden selbstständigen Erwerbstätigkeit von Unternehmerinnen und Unternehmern mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% zur Abgeltung eines im laufenden Betrieb entstehenden behinderungsbedingten Mehraufwandes gewährt werden.

Zielgruppe: Unternehmerinnen und Unternehmer mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%, sofern

- diese einer selbstständigen Erwerbstätigkeit in Unternehmen mit maximal fünf Mitarbeiter:innen bei Antragstellung nachgehen (mitversicherte Familienmitglieder im Sinne des § 2 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978 gelten als Arbeitnehmer:in) und
- sie hauptsächlich selbst tätig sind (Einzelunternehmer:innen) und
- der behinderungsbedingte Mehraufwand, für die unternehmerische Tätigkeit eine maßgebliche Belastung darstellt.

Voraussetzungen: Der behinderungsbedingte Mehraufwand ist vom Unternehmen glaubhaft zu machen und abhängig davon, ob der Mehraufwand nicht durch eine Betriebshilfe seitens eines öffentlichen Rechtsträgers (Kammer, Sozialversicherungsträger) ausgeglichen werden kann. Eine Zuwendung ist nicht möglich, wenn die unternehmerische Tätigkeit grundsätzlich nicht geeignet ist, den Lebensunterhalt des Unternehmers/der Unternehmerin dauerhaft sicherzustellen.

Höhe: Die Höhe der Förderung ist eine monatliche Pauschalabgeltung in Höhe der einfachen Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Bei Vorliegen besonderer Umstände kann sie verdoppelt werden, wenn der Unternehmer oder die Unternehmerin aufgrund mit der Behinderung in Zusammenhang stehender längerer Abwesenheit (krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung, Kuraufenthalt) eine zusätzliche Ersatzkraft (halbes Vollzeitäquivalent) einstellen muss und der Bestand des Unternehmens durch die Abwesenheit gefährdet wäre.

Dauer: Ein Überbrückungszuschuss kann jeweils für höchstens sechs Monate gewährt werden. Bei gleichbleibenden Voraussetzungen kann der Zuschuss erneut gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Der Überbrückungszuschuss für Selbständige wird im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F., in der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 41: Überbrückungszuschuss für Selbständige

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	24	28	0,000007
2020	171	146	0,000038
2021	105	105	0,000026
2022	32	45	0,000010
2023	27	36	0,000008
2024	23	34	0,000007

Quellen: BMASGPK: 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.2 Arbeit und Ausbildung

Arbeitsplatzbezogene Förderungen sollen den Eintritt ins Erwerbsleben erleichtern und bestehende Arbeitsplätze erhalten und sichern.

9.2.1 Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Menschen mit Behinderung

In Kürze: Ziel der Förderung ist, entweder einen vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern oder Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, einen neuen Arbeitsplatz zu erlangen und dessen Anforderungen zu erfüllen.

Beschreibung: Unterstützungen, die zur barrierefreien Arbeitsplatzadaptierung benötigt werden, müssen behinderungsbedingt erforderlich sein. Dies sind entweder persönliche Arbeitshilfen oder mobile technische Arbeitshilfen, die behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen ausgleichen, vorhandene Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen fördern, Restfähigkeiten unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch nicht vorhandene Funktionen weitestgehend ersetzen, sowie Arbeitsbelastungen verringern und Arbeitssicherheit gewährleisten sollen.

Neben den Kosten für technische Arbeitshilfen (z.B. Geräte, Software), die dem heutigen Stand der Technik entsprechen und die Behinderungen ausgleichen sowie nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sein müssen, können auch Kosten für Schulungen zum Umgang mit den geförderten Arbeitshilfen, gefördert werden.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Förderungen für sonstige behinderungsbedingte Mehraufwendungen können gewährt werden, sofern sie im Zusammenhang mit der Ausübung der Beschäftigung stehen oder zur Förderung der Beruflichen Teilhabe einen wesentlichen Beitrag leisten und nicht durch andere zweckgebundene Zuwendungen abgedeckt werden können. Als behinderungsbedingte Mehraufwendungen sind nur jene anzusehen, die als Folge einer Behinderung entstehen (kausaler Zusammenhang) und weder Lebenshaltungs- noch Luxusausgaben darstellen. Grundsätzlich geht das Eigentum an allen technischen Arbeitshilfen im Sinne dieser Richtlinie auf die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über.

Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen sowie behinderungsbedingte Mehraufwendungen, die im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung, insbesondere während eines Studiums benötigt werden, können ausschließlich im Rahmen eines Zuschusses zur barrierefreien Ausbildung gefördert werden.

Bei Gewährung der Förderung ist daher sicher zu stellen, dass im Falle der Beendigung eines Dienstverhältnisses die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Mitnahme der technischen Arbeitshilfen durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zur nächsten Dienststelle ermöglicht. Unbewegliche technische Arbeitshilfen verbleiben im Eigentum des Unternehmens.

Höhe: Die Förderung erfolgt als Zuschuss bis zur vollen Höhe der Kosten und umfasst bei technischen Arbeitshilfen die Erst- und Ersatzbeschaffung, Instandhaltung sowie die Ausbildung im Gebrauch bzw. für die Anwendung. Allfällige Leistungen anderer Rehabilitationsträger oder Kostenträger für denselben Zweck sind bei der Bemessung des Förderbetrages zu berücksichtigen. Medizinische Hilfsmittel und Heilbehelfe sind von den Krankenversicherungsträgern zu tragen.

Dauer: Zuschüsse sind Einmalzahlungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.2.2 Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Unternehmen

In Kürze: Das Ziel ist, entweder einen vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern oder Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, einen neuen Arbeitsplatz für dessen Anforderungen zu adaptieren.

Beschreibung: Hilfen zur Berufsausübung oder technische Arbeitshilfen müssen behinderungsbedingt und ausschließlich für die Verrichtung bestimmter beruflicher Tätigkeiten erforderlich oder für die Durchführung anderer Leistungen im Arbeitsleben notwendig sein.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Unterstützungen müssen über die üblichen Unterstützungsleistungen hinausgehen und behinderungsbedingt erforderlich sein. Sie sind entweder persönliche Arbeitshilfen oder mobile technische Arbeitshilfen, die behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen ausgleichen, vorhandene Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen fördern, Restfähigkeiten unterstützen und gleichzeitig schützen. Sie sollen aber auch nicht vorhandene Funktionen weitestgehend ersetzen, sowie Arbeitsbelastungen verringern und Arbeitssicherheit gewährleisten. Als behinderungsbedingte Mehraufwendungen sind nur jene anzusehen, die als Folge einer Behinderung entstehen (kausaler Zusammenhang) und weder Lebenshaltungs- noch Luxusausgaben darstellen.

Höhe: Die Höhe der gewährten Förderung liegt im Ermessen des SMS, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist von Kriterien wie z.B. dem Beeinträchtigungsgrad des Menschen mit Behinderungen, der Erfüllung der Beschäftigtenpflicht, den Investitionskosten, der Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen, der aktuellen Arbeitsmarktsituation (bei drohendem Arbeitsplatzverlust), dem Frauenanteil an den Beschäftigten sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens abhängig. Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber von Menschen mit Behinderungen haben sich in einem angemessenen Verhältnis (in der Regel mit 50%) an den Gesamtkosten zu beteiligen.

Dauer: Zuschüsse sind Einmalzahlungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.2.3 Schulungskosten

In Kürze: Das Ziel der Unterstützung der Schulungskosten ist, einen vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern oder Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, einen neuen Arbeitsplatz zu erlangen und dessen Anforderungen zu erfüllen.

Beschreibung: Mit dieser Unterstützung können Kosten für eine behinderungsbedingte Umschulung, eine berufsbegleitende Schulung oder Aus- und Weiterbildungen sowie für ein

Orientierungs- und Mobilitätstraining nur insoweit übernommen werden, als diese behinderungsbedingt notwendig zur beruflichen Teilhabe sind und nachweislich nicht von anderen Stellen getragen werden.

Berufsbegleitende Schulungen und Weiterbildungen sind Umschulungen oder zusätzliche Qualifizierungen, die wesentlich von Vorteil für die beruflichen Perspektiven der Betroffenen sein müssen oder behinderungsbedingt für die berufliche Karriereplanung notwendig erscheinen. Dies sind z.B. Werkmeisterprüfungsvorbereitungen, Massageausbildungen, Ausbildungen im Rahmen der Digitalisierungen, etc.

Ferner können ein Orientierungs- und Mobilitätstraining sowie ein Training zur Erlangung von Kommunikations- und lebenspraktischen Fähigkeiten gefördert werden, sofern diese Schulungen zum Antritt oder zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit unbedingt notwendig erscheinen.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Bei Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses oder selbstständigen Erwerbstätigkeit können die behinderungsbedingt anfallenden Kosten externer berufsbegleitender Schulungen oder Weiterbildungen zur Gänze übernommen werden.

Nicht gefördert werden können Studien und Lehrgänge an Universitäten und Fachhochschulen, Berufsreife- bzw. Studienberechtigungsprüfungen, Aus- und Weiterbildungen, die im Rahmen der Erwachsenenbildung vom Bund bzw. von den Ländern angeboten werden, Tagungen, Konferenzen, Kongresse und Symposien mit reinem Informationscharakter, Schulungen, die alle Arbeitnehmer:innen absolvieren müssen, reine Produktschulungen, Qualifizierungsmaßnahmen, die im Ausland stattfinden, Ausbildungen, bei denen davon auszugehen ist, dass auch mit einem Abschluss kein Vorteil für die Berufsperspektiven der Betroffenen gegeben ist sowie freiwillige nicht berufsbezogene Aus- und Weiterbildungen, die in den Bereich der Liebhaberei bzw. Freizeitbeschäftigung fallen.

Höhe: Die Höhe der gewährten Förderung liegt im Ermessen des SMS. Sie richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist von Kriterien wie z.B. dem Grad der Behinderung, den Schulungskosten, der Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen, der

Erfüllung der Beschäftigungspflicht, der aktuellen Arbeitsmarktsituation (bei drohendem Arbeitsplatzverlust) sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens abhängig. In begründeten Einzelfällen können Schulungen, die nachweislich nicht über das Arbeitsmarktservice gefördert werden und wenn die Betroffenen eine fixe Einstellzusage haben, übernommen werden. Eine Förderung von berufsbegleitenden Schulungskosten kommt nicht in Betracht, wenn hierfür von vornherein eine Verpflichtung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber besteht.

Dauer: Zuschüsse sind Einmalzahlungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.2.4 Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung

In Kürze: Für den behinderungsbedingten Mehraufwand bei einer Schul- oder Berufsausbildung kann ein Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung gewährt werden.

Beschreibung: Zuschüsse zur barrierefreien Ausbildung können grundsätzlich nach Beendigung der 9. Schulstufe im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung gewährt werden. Ausbildungen sind anerkannte Ausbildungen der Sekundarstufe II und der Postsekundar- und Tertiärstufen des österreichischen Bildungssystems gemäß den Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum 25. Geburtstag, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Die Gewährung dieses Zuschusses kann grundsätzlich nach Beendigung der 9. Schulstufe im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung erfolgen. Da es sich bei den

Unterstützungen um Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit und um einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen handelt, ist es die Verpflichtung der Bildungseinrichtungen, die Kosten für die behinderungsbedingten Mehraufwendungen im Sinne des § 6 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) bzw. nach den Bestimmungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), BGBl. III 155/2008, zu übernehmen. Ein Zuschuss zu barrierefreien Ausbildungen, die im Rahmen einer Schulausbildung benötigt werden, kann aufgrund gleichstellungsrechtlicher Bestimmungen vom SMS nicht gewährt werden.

Kosten für behinderungsbedingt anfallende Unterstützungen, die während des Schulbetriebs und im Unterricht sowie für Ergänzungen des lehrplanmäßigen Unterrichts z.B. für schulbezogene Veranstaltungen anfallen, können nicht übernommen werden.

Dauer und Höhe: Zur Abgeltung des behinderungsbedingten Mehraufwandes kann für die Dauer der Schul- oder Berufsausbildung jährlich ein Zuschuss zu den Kosten maximal in Höhe der 36-fachen Ausgleichstaxe geleistet werden. Der behinderungsbedingte Mehraufwand ist von der Antragstellerin bzw. vom Antragsteller glaubhaft zu machen. Erstreckt sich die Ausbildung nicht über mindestens sechs Monate in einem Kalenderjahr, so gebührt ein Zuschuss maximal in Höhe der 18-fachen Ausgleichstaxe.

Ein Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung kann grundsätzlich nur für Erstausbildungen gewährt werden.

Ein Ansuchen um Gewährung eines Zuschusses zur barrierefreien Ausbildung gilt für die gesamte Dauer der Schul- oder Berufsausbildung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F Tabelle 45: Hilfen zum Antritt oder zur Ausübung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses, Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.2.5 Unterstützungsangebote für schwerhörige und gehörlose Menschen

In Kürze: Unterstützungen für schwerhörige und gehörlose Menschen werden übernommen, wenn sie der Erlangung und Sicherung einer Erwerbstätigkeit dienen bzw. für berufsbezogene Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen erforderlich sind.

Beschreibung: Gebärdensprachdolmetschen und Schriftdolmetschen soll zur Barrierefreiheit beitragen, mit dem Ziel, die soziale, bildungsspezifische und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Sie dient zur Unterstützung bei der Erlangung von Arbeitsplätzen und zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse von schwerhörigen und gehörlosen Menschen. Die Übernahme von Gebärdensprachdolmetschungen, Schriftdolmetschungen, weitere Unterstützungen sowie der Einsatz neuer Technologien sind möglich.

Zielgruppe: Schwerhörige und gehörlose Menschen sowie CI (Cochlea Implantat) – Trägerinnen und Träger.

Voraussetzungen: Schwerhörige oder gehörlose Person können im Sinne der in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), BGBl. III 155/2008 geforderten kommunikativen Gleichberechtigung, bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen, das für sie individuell am besten geeignete der oben angeführten Unterstützungsangebote frei auswählen.

Anträge für eine Unterstützung müssen von der gehörlosen oder hörbehinderten Person grundsätzlich immer vor der Inanspruchnahme schriftlich (elektronisch) beim SMS eingebracht werden. Bei längerfristiger Unterstützung ist ein Kostenvoranschlag anzuhängen. Bei regelmäßiger und wiederholter Unterstützung für schwerhörige und gehörlose Menschen ist der Antrag grundsätzlich vorher zu stellen.

Höhe: Die Kosten für Unterstützungsleistungen für schwerhörige und gehörlose Menschen werden grundsätzlich in voller Höhe übernommen.

Dauer: Die Förderung der Kosten für Unterstützungsleistungen für schwerhörige und gehörlose Menschen sind Einmalzahlungen. Bei längerfristigen Unterstützungen (z.B. bei berufsbezogenen Schulungen) können Pauschalierungen vorgenommen werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.;

Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.2.6 Startförderung für Selbstständige

In Kürze: Bei der Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit können Menschen mit Behinderung Zuschüsse gewährt werden.

Beschreibung: Menschen mit Behinderungen, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen wollen, soll mit einer Startförderung - einem finanziellen Anschub für Investitionen und Betriebsmittel - die Gründung einer Existenz, die den Lebensunterhalt sichert, erleichtert werden.

Zielgruppe: Begünstigte Behinderte oder Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% können eine Startförderung zur Abgeltung der bei Begründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit anfallenden und nachweisbaren Kosten erhalten.

Voraussetzungen: Die Kosten können übernommen werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Menschen mit Behinderungen durch die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit verbessert werden kann, die erforderlichen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit vorliegen und der Lebensunterhalt des Menschen mit Behinderungen und seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen durch die selbstständige Erwerbstätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sichergestellt wird. Wenn die selbstständige Erwerbstätigkeit nicht zumindest drei Jahre besteht, ist der Zuschuss aliquot der Dauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit rückzuzahlen, sofern dies aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht vertretbar ist. Förderungen zur Deckung der Kosten des laufenden Betriebes können aus diesem Titel nicht gewährt werden.

Höhe: Die bei Begründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit anfallenden und nachweisbaren Kosten können bis 50%, höchstens jedoch im Ausmaß der 100-fachen Ausgleichstaxe (§ 9 Abs. 2 erster Satz BEinstG), übernommen werden.

Dauer: Der Zuschuss zur Begründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erfolgt als einmalige Pauschalabgeltung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 42: Arbeit und Ausbildung

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	1.783	2.259	0,000602
2020	1.480	1.740	0,000457
2021	1.327	1.835	0,000453
2022	1.447	3.410	0,000771
2023	2.028	4.699	0,000985
2024	2.171	5.037	0,001040

Quellen: BMASGPK: 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31. Jänner 2023 (Daten mit Stand 1. Jänner 2023 eingefroren), 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 01. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.3 Mobilitätsförderungen

9.3.1 Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges

In Kürze: Zuschuss für die Anschaffung eines Fahrzeuges im Sinne des § 2 Kraftfahrgesetz 1967 (KFG), BGBl. Nr. 267/1967 idgF. Kraftfahrzeuge sind für Menschen mit Behinderungen ein wesentlicher Bestandteil individueller Mobilität.

Beschreibung: Ziel eines Zuschusses zur Anschaffung eines Fahrzeuges ist die Förderung der Mobilität von Menschen mit Behinderungen, um eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Gefördert werden sollen insbesondere klimafreundliche, umweltschonende und nachhaltige Mobilitätslösungen, die zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wesentlich beitragen.

Zielgruppe: Einen Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges können Personen erhalten, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% sowie eine Zusatzeintragung im Behindertenpass aufweisen, dass ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel aus behinderungsbedingten Gründen nicht zumutbar ist.

Voraussetzungen: Das Fahrzeug muss zwingend für den Antritt oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bzw. einer Berufsausbildung sein oder für die Suche nach einem Arbeitsplatz benötigt werden und die Antragstellerin bzw. der Antragsteller müssen aufgrund der Behinderung dauerhaft auf die Nutzung eines Autos angewiesen sein, um den Arbeits- bzw. Berufsausbildungsort erreichen zu können. Die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel ist durch eine entsprechende Zusatzeintragung im Behindertenpass gemäß §§ 40 ff. Bundesbehindertengesetz (BBG), BGBl. Nr. 283/1990 idgF. nachzuweisen. Zur Vermeidung besonderer Härten kann in begründeten Einzelfällen unter Beiziehung des ärztlichen Dienstes des SMS von dieser Voraussetzung abgesehen werden.

Der Zuschuss kann nur gewährt werden, wenn die oder der Antragstellende Eigentümerin bzw. Eigentümer des Fahrzeuges oder Leasingnehmerin bzw. Leasingnehmer (Eigentumsvorbehalt) sind und das Fahrzeug auf sie zugelassen ist und eine Berechtigung zur Lenkung des Fahrzeuges besitzen. Des Weiteren muss das Fahrzeug zur Berufsausübung, Berufsausbildung oder für die Arbeitssuche benötigt werden. Das Einkommen der antragstellenden Person darf die 12-fache Ausgleichstaxe nicht überschreiten (Einkommensprüfung), wobei sich die Einkommensgrenze für jede Person, für die die/der Antragstellende obsorgepflichtig ist, um 10% erhöht. Ein Zuschuss kann auch gewährt werden, wenn die/der Antragstellende aus alters- oder behinderungsbedingten Gründen keine Berechtigung zur Lenkung eines Fahrzeuges erwerben kann und das Fahrzeug überwiegend für die persönliche Beförderung des Antragstellenden genutzt wird.

Höhe: Die Förderung ist nach KFZ-Kategorie gestaffelt und gedeckelt und darf 25% des Preises zuzüglich behinderungsbedingt erforderlicher Adaptierungen nicht überschreiten.

Dauer: Die Zuschüsse sind Einmalzahlungen. Ablauf von fünf Jahren seit der letzten Förderung (Ausnahmen gibt es bei vorzeitiger Unbrauchbarkeit des Kraftfahrzeugs oder bei behinderungsbedingten Gründen).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.3.2 Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung eines Kraftfahrzeugs

In Kürze: Ziel des Zuschusses ist die Unterstützung der selbstbestimmten Mobilität im Alltag, insbesondere auf dem Weg zum Arbeitsplatz durch individuelle Anpassung oder Umrüstung eines Kraftfahrzeugs.

Beschreibung: Eine individuelle Anpassung oder Umrüstung eines Kraftfahrzeuges für Menschen mit Behinderungen bezeichnet die Umstellung der Einrichtungen eines Standard-Kraftfahrzeugs für die Benutzung und Steuerung durch Kraftfahrerinnen bzw. Kraftfahrer mit Behinderungen. Bei schweren Beeinträchtigungen können vorgesehene Bedienungselemente eines Kraftfahrzeugs häufig nicht oder nicht entsprechend den Sicherheitsvorschriften betätigt werden. Mit einer umfassenden Anpassungstechnologie können Kraftfahrzeuge an die individuellen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen angepasst und entsprechend eingerichtet werden.

Zielgruppe: Einen Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges können Personen erhalten, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% sowie eine Zusatzeintragung im Behindertenpass aufweisen, dass ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel aus behinderungsbedingten Gründen nicht zumutbar ist.

Voraussetzungen: Das Fahrzeug muss zwingend für den Antritt oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bzw. einer Berufsausbildung sein oder für die Suche nach einem Arbeitsplatz benötigt werden und die bzw. der Antragstellende müssen aufgrund der Behinderung dauerhaft auf die Nutzung eines Autos angewiesen sein, um den Arbeits- bzw.

Berufsausbildungsort erreichen zu können. Die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel ist durch eine entsprechende Zusatzeintragung im Behindertenpass gemäß §§ 40 ff. Bundesbehindertengesetz (BBG), BGBl. Nr. 283/1990 idgF. nachzuweisen. Zur Vermeidung besonderer Härten kann in begründeten Einzelfällen unter Beiziehung des ärztlichen Dienstes des SMS von dieser Voraussetzung abgesehen werden.

Der Zuschuss kann nur gewährt werden, wenn die oder der Antragstellende Eigentümerin bzw. Eigentümer des Fahrzeuges oder Leasingnehmerin bzw. Leasingnehmer sind und das Fahrzeug auf sie zugelassen ist, und eine Berechtigung zur Lenkung eines Kraftfahrzeuges besitzen, und das Fahrzeug zur Berufsausübung, Berufsausbildung oder für die Arbeitssuche benötigt wird. Ein Zuschuss kann auch gewährt werden, wenn die bzw. der Antragstellende aus alters- oder behinderungsbedingten Gründen keine Berechtigung zur Lenkung eines Kraftfahrzeuges erwerben kann und das Fahrzeug überwiegend für die persönliche Beförderung der antragstellenden Person genutzt wird.

Höhe: Die Kosten für behinderungsbedingte Anpassungen und Umrüstungen eines Kraftfahrzeuges können zur Gänze übernommen werden.

Dauer: Ein Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung bei Anschaffung eines Kraftfahrzeuges kann grundsätzlich nur einmal und für ein Fahrzeug innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren gewährt werden. Zur Vermeidung besonderer Härten kann in begründeten Einzelfällen ein weiterer Zuschuss vor Ablauf von fünf Jahren gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.3.3 Mobilitätzuschuss

In Kürze: Mit dem jährlichen Mobilitätzuschuss wird die individuelle Mobilität von Menschen mit Behinderungen als zentrale Voraussetzung einer umfassenden beruflichen Teilhabe gefördert.

Beschreibung: Der Mobilitätzuschuss soll jene behinderungsbedingten Mehrkosten abfedern, die Menschen mit Behinderungen erwachsen, die zum Zwecke der Berufsausübung oder einer Berufsausbildung auf ein eigenes Kraftfahrzeug angewiesen sind, da ihnen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht zumutbar ist.

Zielgruppe: Einen Mobilitätzuschuss können begünstigt behinderte Personen erhalten, die in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen oder einer selbstständigen Beschäftigung nachgehen und ein monatliches Einkommen beziehen, welches über der festgelegten monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nach Maßgabe des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) liegt oder die in einer Berufsausbildung stehen und die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% sowie eine Zusatzeintragung im Behindertenpass aufweisen, da ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmitteln aus behinderungsbedingten Gründen nicht zumutbar ist.

Voraussetzungen: Siehe unter Zielgruppe; Personen, die nach den Aufzeichnungen des SMS Anspruch auf einen Mobilitätzuschuss haben, werden im Rahmen einer Aktion (in der Regel im 2. Halbjahr des jeweiligen Kalenderjahres) schriftlich informiert und zur Antragstellung eingeladen.

Höhe und Dauer: Der Mobilitätzuschuss ist ein pauschaler Zuschuss zu den behinderungsbedingten Mehrkosten, die im Zusammenhang mit Fahrten zum Erreichen eines Arbeitsplatzes (Arbeitsweg) oder einer Berufsausbildung entstehen, der einmal pro Jahr gewährt wird.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist SMS. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.3.4 Anschaffung eines Assistenzhundes

In Kürze: Assistenzhunde, die eine eigene qualitätsgesicherte Ausbildung absolvieren, sollen Menschen mit Behinderungen bei behinderungsbedingten Einschränkungen im Berufsalltag unterstützen. Sie werden von den Betroffenen je nach Bedarf individuell ausgewählt

und gezielt ausgebildet. Assistenzhunde bezwecken den Ausgleich eingeschränkter oder fehlender Sinnes- oder Körperfunktionen im Kontext der beruflichen Teilhabe.

Beschreibung: Assistenzhunde sind Hunde, die sich bei Nachweis der erforderlichen Gesundheit und ihrer wesensmäßigen Eignung sowie nach Absolvierung einer speziellen Ausbildung - vor allem im Hinblick auf Sozial- und Umweltverhalten, Unterordnung und spezifische Hilfeleistungen - besonders zur Unterstützung eines Menschen mit Behinderungen im Berufsalltag eignen. Als Assistenzhund gelten Blindenführhunde, Servicehunde und Signalthunde. Eine Zuwendung für Therapiehunde kann nicht erfolgen.

Zielgruppe: Eine Förderung zur Anschaffung eines Assistenzhundes können Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten, die blind oder schwer sehbehindert sind, oder die auf Grund einer sonstigen behinderungsbedingten Einschränkung zur Erhöhung ihrer Mobilität für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder Berufsausbildung im Sinne dieser Richtlinie einen Assistenzhund benötigen.

Voraussetzungen: Siehe unter Zielgruppe.

Höhe und Dauer: Der Zuschuss ist bei Blindenführhunden mit der maximal 112-fachen Ausgleichstaxe, bei Service- und Signalthunden mit der maximal 40-fachen Ausgleichstaxe begrenzt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 43: Mobilitätsförderungen

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	10.247	8.614	0,002294
2020	10.009	8.050	0,002113

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2021	10.103	7.961	0,001964
2022	10.174	7.952	0,001778
2023	10.089	8.840	0,001852
2024	10.528	10.211	0,000021

Quellen: BMASGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31. Jänner 2023 (Daten mit Stand 1. Jänner 2023 eingefroren), 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.4 Prämie für Lehrlinge gem. § 9a BEinstG.

In Kürze: Mit der Prämie für Lehrlinge wird die Beschäftigung von Lehrlingen gefördert, die dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören.

Beschreibung: Dienstgeberinnen und Dienstgeber erhalten aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds für jeden beschäftigten, in Ausbildung stehenden begünstigten, Behinderten bzw. jede beschäftigte, in Ausbildung stehende begünstigte, Behinderte eine Prämie.

Zielgruppe: Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die insbesondere Personen gemäß § 1 Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder § 8 b BAG im Rahmen eines Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisses beschäftigen.

Voraussetzungen: Der Antrag kann von Dienstgeberinnen und Dienstgebern nur binnen drei Jahren vom Ende des Kalenderjahres an, für das die Prämie begehrt wird, eingebracht werden. Kann die Berechnung der Prämie anhand der Sozialversicherungsdaten automatisch erfolgen, werden Dienstgeberinnen und Dienstgeber schriftlich von der Antragsstellung befreit.

Höhe: Die Höhe der Förderung beträgt die einfache Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 monatlich.

Dauer: Die Prämie für Lehrlinge kann für die gesamte Dauer der Lehrzeit bzw. der verlängerten Lehrzeit gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Die Prämie für Lehrlinge ist in den §§ 9a und 16 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F. geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.5 Projektförderungen – NEBA-Maßnahmen

Das „Netzwerk Berufliche Assistenz“ NEBA, bietet zahlreiche kostenlose Unterstützungsleistungen. Sie sollen die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten. Sowohl Menschen mit Behinderungen als auch Jugendliche mit Behinderungen und Assistenzbedarf können diese Angebote nutzen– siehe auch unter Punkt 9 auf Seite 155.

Mit den Projektförderungen sollen Personen im Alter von 14 bis 65 Jahren Verbleib bzw. der Einstieg in Schule, Ausbildung und den Arbeitsmarkt ermöglicht, erleichtert und gesichert werden. Ein Großteil dieser Arbeitsmarktprojekte ist im „Netzwerk Berufliche Assistenz“ (NEBA) zusammengefasst. Zudem stehen Menschen mit Behinderungen und Assistenzbedarf Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und andere österreichweite und regionale Angebote zur Verfügung.

9.5.1 Jugendcoaching

In Kürze: Jugendcoaching ist eine Maßnahme zur Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und zur Wiedereingliederung derzeit nicht in Ausbildung stehender Jugendlicher. Jugendliche werden von Coaches dabei unterstützt, individuelle Problemlagen abzuklären, um den Verbleib in der Schule zu ermöglichen bzw. den Weg in eine weiterführende Ausbildung zu finden.

Beschreibung: In der schwierigen Phase der Entscheidung über den weiteren Bildungs- und Berufsweg benötigen Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten professionelle Beratung und Hilfestellung. Das Jugendcoaching bietet an dieser kritischen Schnittstelle zwischen Schule, Ausbildung und Berufsleben Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und bei der Auswahl einer passenden Lehrausbildung, Qualifizierung oder alternativer Wege zur

Integration in (Aus-)Bildung und weiterfolgend Arbeitsmarkt an. Darüber hinaus wird bei persönlichen Problemlagen individuelle Beratung, Begleitung und Betreuung bereitgestellt.

Jugendcoaching soll Jugendlichen mit Behinderungen sowie Jugendlichen mit Assistenzbedarf bzw. mit multiplen Problemlagen und abbruch- und ausgrenzungsgefährdete Jugendlichen eine Zukunftsperspektive eröffnen und sie befähigen, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Insbesondere sollen ausbildungspflichtige Jugendliche gemäß § 3 Ausbildungspflichtgesetz (APfLG) angesprochen werden.

Die Unterstützung umfasst Beratung, Begleitung, Betreuung und Case Management. Jugendcoaching erstellt ein Neigungs- und Eignungsprofil, führt eine Analyse der Fähigkeiten durch, stellt einen allfälligen Nachschulungsbedarf fest, zeigt berufliche Perspektiven auf und erstellt einen individuellen Perspektivenplan. Beim Jugendcoaching handelt es sich um keine konkrete Ausbildung, sondern um ein Begleitungsangebot.

Zielgruppe: Jugendcoaching richtet sich an Jugendliche ab dem 9. Schulbesuchsjahr sowie an außerschulische Jugendliche bis 19 Jahre. Jugendliche mit einer Behinderung entsprechend der Definition der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf können das Angebot bis zum vollendeten 25. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Auch Jugendliche im Rahmen von „Arbeitsfähig bis 25“ werden durch das Jugendcoaching betreut. Jugendliche, die der Ausbildungspflicht unterliegen, können sich gleichfalls an das Jugendcoaching wenden. Ebenso werden straffällig gewordene Jugendliche durch das Jugendcoaching unterstützt. Das Jugendcoaching besitzt zudem eine Gate-Keeping-Funktion.

Voraussetzungen: Im Jugendcoaching wird individuelle Beratung und Begleitung angeboten. Alle Jugendlichen haben von Beginn an, bis zum Abschluss der Maßnahme eine zentrale, primäre Ansprechperson.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen und ist auf die maximale Dauer von einem Jahr beschränkt, wobei für Jugendliche im Sinne des APfLG ggf. kürzere Fristen gelten.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich für die Umsetzung ist das SMS. Jugendcoaching wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.;

Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundesmitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sowie aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 44: Jugendcoaching

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Divers	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	60.205	26.483	33.722	0	43.630	0,01097
2020	53.531	23.511	30.020	0	48.061	0,01261
2021	59.988	26.825	33.163	0	53.586	0,01322
2022	67.058	30.668	36.390	0	58.781	0,01314
2023	70.130	32.078	37.909	143	60.207	0,01262
2024	70.493	32.353	38.137	3	65.804	0,01359

Quellen: BMASGPK: 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.5.2 AusbildungsFit und Vormodul

In Kürze: Ziele von AusbildungsFit und Vormodul liegen in der Stabilisierung, Motivationssteigerung, Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, Basisqualifizierung und Social Skills. Dadurch sollen Jugendliche am Weg zu einer (Re-)Integration am Arbeitsmarkt unterstützt werden, insbesondere mit dem Ziel eine Lehre zu beginnen.

Beschreibung: „Wir machen Jugendliche ausbildungsfit“: AusbildungsFit und Vormodul ist ein Angebot des SMS, das wesentlich dazu beitragen soll, die Ausgrenzung von Jugendlichen am Übergang von der Pflichtschule in eine weiterführende (Berufs-)Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu verhindern. Der Zugang zu AusbildungsFit und Vormodul wird über eine enge Zusammenarbeit zwischen Jugendcoaching und AMS partnerschaftlich geregelt. Die

Teilnahme an AusbildungsFit und Vormodul setzt die vorhergehende bzw. parallele Absolvierung eines Jugendcoachings voraus (Gate-Keeping bzw. Gate-Keeping-Light).

Der Übergang zwischen Schule und Beruf stellt für viele Jugendliche eine Herausforderung dar. Ohne entsprechende Unterstützungsmaßnahmen steigt das Risiko, den Einstieg in eine höhere schulische oder berufliche Ausbildung nicht zu schaffen. Manche Jugendlichen benötigen nach Beendigung ihrer Schullaufbahn mehr Zeit und Unterstützung, um sich am Arbeitsmarkt zurecht zu finden, da ihnen wesentliche Grundlagen für eine erfolgreiche Eingliederung fehlen. Um auch diesen Jugendlichen mittelfristig eine qualifizierte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, beauftragte das Sozialministerium mit AusbildungsFit und Vormodul den Aufbau einer einheitlichen barrierefreien Unterstützungsstruktur im Vorfeld konkreter Ausbildungsangebote, welche diese Bedarfslücke schließen soll.

Ziel ist, Jugendliche, die vor dem Antritt einer Berufsausbildung bzw. einer weiterführenden schulischen Ausbildung einen Nachholbedarf hinsichtlich ihrer schulischen und sozialen sowie persönlichen Kompetenzen aufweisen, zu unterstützen. Insbesondere soll ihnen beim Erwerb jener Kompetenzen (soziale Kompetenzen und Kulturtechniken inklusive Neue Medien), die die Einstiegsvoraussetzungen für jenes Berufsfeld darstellen, das ihren Möglichkeiten am besten entspricht und ihnen ausgehend vom individuellen Potential auch die besten Entwicklungschancen bietet, von AusbildungsFit und Vormodul Hilfe angeboten werden.

Zielgruppe: AusbildungsFit und Vormodul wenden sich an Jugendliche:

- bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. vollendeten 25. Geburtstag,
- mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung, sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen,
- die eine Berufsausbildung oder eine weiterführenden (schulische) Ausbildung absolvieren wollen
- deren Berufswunsch klar und realisierbar scheint.

Voraussetzungen: Derzeit gibt es in Österreich 46 AusbildungsFit Träger. Das inhaltliche Konzept von AusbildungsFit und Vormodul basiert im Wesentlichen auf vier Säulen:

- Trainingsmodule mit den Schwerpunkten Aktivierung (Einstiegshilfe), Übung (Training, berufliche Orientierung, etc.) und Spezialisierung (für die spezifische Berufsausbildung);
- Coaching: Im Zentrum von AusbildungsFit und Vormodul stehen die individuelle Planung und Begleitung des Entwicklungsprozesses der Jugendlichen durch das Coaching. Coaches begleiten die Jugendlichen, besprechen mit ihnen Fortschritte und betreuen sie bei Praktika in Wirtschaftsbetrieben;
- Wissenswerkstatt: In der Wissenswerkstatt wird konzentriert am Erwerb von Kompetenzen im Bereich der Kulturtechniken sowie im Bereich der Neuen Medien gearbeitet;
- Sportliche Angebote: Sport und Bewegung sind gemeinschaftsfördernd und sollen zur Stärkung des Selbstbewusstseins, sowie der Persönlichkeitsbildung, der Disziplin und dem Abbau von Aggression beitragen. Diese Aktivitäten sind zumeist für die Jugendlichen attraktiv und ermöglichen Erfolgsmomente.

Ein wesentliches Kernstück von AusbildungsFit ist eine verpflichtende Lernfortschrittsdokumentation in Bezug auf alle Kompetenzbereiche (sozial, arbeitsbezogen, schulisch). Diese erfolgt durch die laufenden Einträge und die halbjährliche Perspektivenplan-Zwischenberichterstellung.

Ziel der niederschwelligen Vormodule ist die Heranführung der Jugendlichen an die individuelle Ausbildungsfähigkeit, um ihnen einen möglichst niederschwelligen Einstieg in den Arbeitsalltag zu ermöglichen. Vormodule stellen unkomplizierte „Anlaufstellen“ für die Jugendlichen dar, denen AusbildungsFit noch zu hochschwellig bzw. zu strukturiert erscheint. Im Vormodul stehen Stabilisierung und Sicherung sowie soziales Lernen, Vertrauens- und Zutrauensarbeit sowie das Erlernen einer Tagesstruktur und der Abbau von Ängsten im Vordergrund.

Höhe: Jugendliche erhalten vom AMS eine „Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)“ sowie in den niederschwelligen Vormodulen ein „therapeutisches Taschengeld“ als positiven Anreiz für eine aktive Teilnahme an der Maßnahme.

Dauer: Die Verweildauer und die Anzahl der zu durchlaufenden Module sind individuell abhängig vom jeweiligen Entwicklungsplan und den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen und den darin festgehaltenen Lernfortschritten und vereinbarten Zielen (in der Regel bis zu 12 Monate, in Ausnahmefällen auch länger).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. AusbildungsFit und Vormodul werden im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln unter Heranziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds auf der Basis des jeweiligen gültigen ESF-Programms. Die Jugendlichen beziehen während der Teilnahme zur Existenzsicherung eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, die vom AMS finanziert wird.

Tabelle 45: AusbildungsFit inklusive Vormodul (ohne Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes – DLU)

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Divers	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	5.278	2.156	3.122	0	45.374	0,01141
2020	4.964	2.021	2.943	0	49.072	0,01288
2021	5.996	2.572	3.424	0	58.064	0,01433
2022	6.276	2.846	3.430	0	56.477	0,01263
2023	6.437	2.920	3.479	38	64.972	0,01361
2024	6.868	3.179	3.688	1	70.234	0,01450

Quellen: BMASGPK: 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.5.3 Berufsausbildungsassistenz

In Kürze: Durch die Berufsausbildungsassistenz des SMS soll eine Verbesserung der Teilhabe von Personen mit persönlichen Vermittlungshemmnissen am Berufsleben erreicht werden.

Beschreibung: „Eine solide Basis für die Zukunft“: Die Möglichkeit einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation bringt neue Chancen für Personen mit persönlichen Vermittlungs-

hindernissen und für Unternehmen. Lehrlinge und Betriebe bekommen durch die Berufsausbildungsassistenz maßgeschneiderte Unterstützungsangebote im Rahmen der Lehre bzw. bei einer Teilqualifizierung. Durch die Beratung und Begleitung der Berufsausbildungsassistenz wird den Personen ein erfolgreicher Abschluss ihrer Ausbildung ermöglicht. Personen mit persönlichen Vermittlungshemmnissen soll der Einstieg in das Berufsleben an der Schnittstelle Schule/Beruf erleichtert werden. Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt Menschen mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmnissen, begleitet sie sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichert diesen Ausbildungsweg damit nachhaltig ab. Durch Angebote der Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung soll der Zielgruppe ein erfolgreicher Abschluss ermöglicht werden.

Dieses Angebot wurde für Personen mit persönlichen Vermittlungshemmnissen geschaffen, denen die Absolvierung einer „üblichen“ Lehre nicht möglich ist. Durch neue Formen der Berufsausbildung können die individuellen Bedürfnisse gezielt berücksichtigt werden. So wird die Ausbildung entweder als eine Lehrausbildung mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit gestaltet oder es werden im Rahmen einer Teilqualifizierung nur bestimmte Teile eines Berufsbildes erlernt. Eine verlängerte Lehrzeit oder eine Teilqualifizierung ist durch geschulte Berufsausbildungsassistenten bzw. Berufsausbildungsassistentinnen zu unterstützen und zu begleiten, um den Ausbildungserfolg sicherzustellen. Ziel dieser Berufsausbildung ist es, Menschen mit persönlichen Vermittlungshindernissen den Eintritt in den Arbeitsmarkt auch dann zu ermöglichen, wenn ein regulärer Lehrabschluss nicht erreicht werden kann.

Zielgruppe: Für eine Ausbildung in Form einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation kommen Personen gemäß § 8b (4) Berufsausbildungsgesetz (BAG) bzw. § 20 Absatz 15 Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) sowie Jugendliche, welche dem Personenkreis gemäß § 10a Abs. 2 bzw. Abs. 3a BEinstG angehören, in Betracht, wobei die Zugehörigkeit dieser Personen zur Zielgruppe jedoch nur dann gegeben ist, wenn das Ergebnis eines durchgeführten Jugendcoachings ein Angebot zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe nach § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG) vorsieht.

Berufsausbildungsassistenz können somit Personen im Rahmen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation in Anspruch nehmen, die entweder

- am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten,
- keinen oder einen negativen Abschluss der Mittelschule aufweisen,

- eine Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes aufweisen, oder
- wenn eine vom Arbeitsmarktservice oder vom SMS beauftragte Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungseinrichtung feststellt, dass der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 des Berufsausbildungsgesetzes aus persönlichen Gründen nicht möglich ist.

Voraussetzungen: Voraussetzungen für eine Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz sind eine Bestätigung des AMS und des SMS zur Zielgruppenzugehörigkeit sowie eine Abklärung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten durch das Jugendcoaching.

Dauer: Für die Dauer des Lehrverhältnisses.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Berufsausbildungsassistenz wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 46: Berufsausbildungsassistenz

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Divers	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	9.860	2.873	6.987	-	23.554	0,00592
2020	9.748	2.755	6.993	-	23.945	0,00628
2021	10.158	2.839	7.319	-	27.805	0,00686
2022	10.817	3.099	7.718	-	30.565	0,00683
2023	11.061	3.169	7.885	7	31.401	0,00664
2024	11.030	3.285	7.744	1	33.000	0,00681

Quellen: BMASGPK: 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria:

9.5.4 Jugendarbeitsassistentz

In Kürze: „Der Weg in den Beruf“: Die Jugendarbeitsassistentz bietet Jugendlichen Beratung und Begleitung zur Erlangung und Sicherung von Ausbildungs- sowie Arbeitsplätzen. Hier geht es vorrangig um die Erreichung einer fachlichen Berufsausbildung und den erstmaligen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Jugendarbeitsassistentz wird als eigenes Projekt angeboten oder ist in eine Arbeitsassistentz integriert.

Beschreibung: Die Jugendarbeitsassistentz umfasst die Beratung, Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen mit Assistentzbedarf und der Unternehmen, um ihnen die Erlangung eines Arbeitsplatzes zu erleichtern und Arbeitsplätze zu sichern. Das Serviceangebot der Jugendarbeitsassistentz steht sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben zur Verfügung. Einerseits durch Unterstützung für den erfolgreichen Einsatz von Jugendlichen mit Behinderungen im Berufsleben und andererseits durch Unterstützung bei der Suche geeigneter Arbeitskräfte mit Behinderungen.

Zielgruppe:

- Ausbildungspflichtige Jugendliche und junge Erwachsene ab dem 9. Schuljahr (bis zum vollendeten 25. Lebensjahr mit Assistentzbedarf (einschließlich Abgegangene von AusbildungsFit-Angeboten, Abgegangene von Justizanstalten bzw. delinquente Jugendliche),
- Jugendliche mit Behinderungen entsprechend der Definition der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und
- Jugendliche mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. einer sozialen oder emotionalen Beeinträchtigung.

Voraussetzungen: Die Leistungen der Jugendarbeitsassistentz reichen von einer gemeinsam vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Ausbildungs-/Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Ausbildungs-/Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Jugendarbeitsassistentz, die sowohl den Jugendlichen mit den Behinderungen als auch den Unternehmen zur Verfügung steht, ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Ausbildungs-/Arbeitsplatzes.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen und kann bis zu zwölf Monate umfassen, in begründeten Einzelfällen mit Verlängerung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Jugendarbeitsassistenten wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.5.5 Arbeitsassistenten für Menschen mit Behinderungen

In Kürze: „Der Weg in den Beruf“: Ziel der Arbeitsassistenten ist es, Menschen mit Behinderungen²² und Jugendlichen mit Assistenzbedarf (siehe auch unter Punkt 9.5.4 auf Seite 189) beim Erwerb einer Beschäftigung zu unterstützen bzw. den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden und über Fördermaßnahmen zur beruflichen Teilhabe zu informieren.

Beschreibung: Das Konzept verfolgt drei Ziele: Arbeitsplätze zu sichern und zu erhalten (präventive Funktion), bei der Suche und Erlangung eines Arbeitsplatzes zu unterstützen (integrative Funktion) sowie Anlaufstelle für benachteiligte Arbeitssuchende, Arbeitnehmer:innen, Unternehmen, Vorgesetzte, Kolleg:innen etc. zu bieten (kommunikative Funktion). Die Leistungen der Arbeitsassistenten reichen von einer gemeinsam vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Arbeitsassistenten, die sowohl den Menschen mit den Behinderungen als auch den Unternehmen zur Verfügung steht, ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes. Die Arbeitsassistenten nehmen dabei eine Brückenfunktion ein.

Mit der Arbeitsassistenten werden Menschen mit Behinderungen und Dienstgeberinnen und Dienstgeber von Menschen mit Behinderungen beraten, begleitet und unterstützt. Insbesondere umfasst die Arbeitsassistenten die Klärung von Begabungen und Interessen der Betroffenen und Unterstützung ihrer Bewerbungen, die regelmäßige Pflege von

²² Menschen mit Behinderungen innerhalb dieser Maßnahme entsprechen der Definition des Behindertenbegriffs nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Firmenkontakten sowie Gespräche mit zukünftigen Vorgesetzten und Krisenintervention im Bedarfsfall. Die Arbeitsassistentin ist ein freiwilliges, für Menschen mit Behinderungen allgemein zugängliches, unentgeltliches und wahlweise anonymes Dienstleistungsangebot.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung muss mindestens 30 % betragen und ein Arbeitsplatz kann ohne diese Hilfsmaßnahme nicht erlangt oder beibehalten werden), welche erwerbstätig sind oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Jugendliche mit Behinderungen entsprechend der Definition der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ oder Jugendliche mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. einer sozialen oder emotionalen Beeinträchtigung.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen und kann bis zu zwölf Monate umfassen, in begründeten Einzelfällen mit Verlängerung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Arbeitsassistentin wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 47: Arbeitsassistentin für Menschen mit Behinderungen

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Divers	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	17.235	8.211	9.024	-	30.702	0,0077
2020	16.248	7.806	8.442	-	33.138	0,0087
2021	17.303	8.270	9.033	-	40.451	0,0100
2022	17.782	8.561	9.221	-	41.342	0,0092
2023	18.302	8.649	9.634	19	42.153	0,0088
2024	18.842	9.004	9.836	2	44.690	0,0092

Quellen: BMASGPK: 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 07.05.2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria:

9.5.6 NEBA Betriebsservice

In Kürze: „Arbeit neu denken – Potenziale nutzen“: Ende 2020 wurde das NEBA Betriebsservice des SMS, ein maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten, entwickelt.

Beschreibung: Durch ein systematisches proaktives Zugehen auf Unternehmen auf Augenhöhe, gezielte Netzwerkarbeit und Beziehungspflege sowie ein unternehmerfreundliches Beratungs- und Serviceangebot sollen Betriebe verstärkt als strategische Verbündete gewonnen werden. Zudem sollen die Unternehmen durch gezielte Information, Sensibilisierung für die Thematik „Arbeit und Behinderungen“ und das Aufzeigen des Mehrwerts bzw. der damit verbundenen Vorteile zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen motiviert werden. Für Klein- und Mittelbetriebe werden regional angesiedelte NEBA Betriebskontakterinnen und Betriebskontakter sowie für die Betreuung von Großunternehmen und Konzernen speziell geschulte „NEBA Key Account-Managerinnen und -Manager“ eingesetzt, die als zentrale erste Anlaufstelle im jeweiligen Bundesland fungieren und denen eine Schlüsselrolle bei der Vernetzung und Kooperation mit dem AMS und anderen wichtigen Systempartnern zukommt.

Zielgruppe: Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Das NEBA Betriebsservice wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.5.7 Jobcoaching

In Kürze: „Für mehr Erfolg im Job“: Menschen mit Behinderungen ist der Zugang zur Beschäftigung sowie der Verbleib im Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individuellen Unterstützungsangebots erschwert. Jobcoaching bietet direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Das Ziel ist die optimale und nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben.

Beschreibung: Jobcoaching hat das Ziel, durch individuelle Unterstützung der Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen die berufliche Teilhabe auf Dauer sicherzustellen. Menschen mit Behinderungen werden vom Jobcoaching begleitet und individuell auf ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen eingeschult. Diese Unterstützung soll sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen fördern und somit Menschen mit Behinderungen ermöglichen, die betrieblichen Anforderungen selbständig zu erfüllen. Gleichzeitig soll damit die Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für die behinderungsbedingten Anliegen der Arbeitnehmer:innen ermöglicht werden.

Darüber hinaus kann Jobcoaching auch Lehrgänge zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings und Mobilitätstrainings begleiten. Dadurch kann bereits frühzeitig beim Klärungs- und Entscheidungsprozess zu einem weiterführenden Beschäftigungsverhältnis unterstützt werden. Mit dem Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der beruflichen Assistenz etabliert worden. Vor allem Menschen mit Lernbehinderungen benötigen diese. Die Inanspruchnahme ist freiwillig und kostenlos. Die Jobcoaching-Teams arbeiten beratend, begleitend und unterstützend. Sie sollen Frauen und Männer mit Beeinträchtigung zur selbstständigen Bewältigung ihres Arbeitsalltags befähigen.

Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der beruflichen Assistenz: Es wendet sich an Menschen mit besonderem Förderbedarf infolge einer kognitiven Beeinträchtigung bzw. Lernbehinderung oder einer körperlichen Behinderung, aber auch an Wirtschaftsbetriebe. Die Job-Coaches bieten direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz und fördern so fachliche, kommunikative und soziale Kompetenzen der Mitarbeiter:innen. Das Jobcoaching wird vor allem für Menschen mit Lernbehinderungen angeboten und kann eine wichtige Unterstützung zur Gleichstellung darstellen. Ziel ist es, die gecoachten mitarbeitenden Personen in die Lage zu versetzen, die an sie gestellten Anforderungen nachhaltig und eigenständig zu erfüllen.

Zielgruppe: Jobcoaching richtet sich in erster Linie an

- Menschen mit Behinderungen und einem Behinderungsgrad von mindestens 30% (Nachweis: z. B. Bescheid über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder),
- Jugendliche und junge Erwachsene ab dem 9. Schuljahr (bis zum vollendeten 25. Lebensjahr) mit sonderpädagogischem Förderbedarf (Nachweis z. B. Bezug der erhöhten Familienhilfe)

- Personen mit Assistenzbedarf und
- Betriebe und Unternehmen, die diese Menschen beschäftigen bzw. bereit sind, diese einzustellen.

Auch Menschen mit Behinderungen und einem Grad der Behinderung von mindestens 30%, bei denen es Schwierigkeiten oder Unsicherheiten im Arbeitsalltag gibt und die in Gefahr sind, den Arbeitsplatz zu verlieren, die Unterstützung zu Beginn eines Dienstverhältnisses oder bei einem Lehrgang zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobung/ Arbeitstraining benötigen, werden durch das Jobcoaching unterstützt.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen (in der Regel sechs Monate).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Jobcoaching wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 48: Jobcoaching

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Divers	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	1.695	728	967	0	5.826	0,00147
2020	1.694	749	945	0	6.494	0,00170
2021	1.918	833	1.085	0	7.773	0,00192
2022	2.267	975	1.292	0	9.661	0,00216
2023	2.668	1.131	1.536	1	10.330	0,00216
2024	2.942	1.280	1.662	0	11.326	0,00234

Quellen: BMASGPK: 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

9.5.8 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

In Kürze: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird vom SMS gewährt, wenn die Beeinträchtigung am Arbeitsplatz durch technische Hilfsmittel nicht ausgeglichen werden kann. 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.

Beschreibung: Menschen mit Behinderungen 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. Durch die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, die auf Grund ihrer Beeinträchtigung personale Unterstützung zur selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Gestaltung ihres Arbeitslebens oder ihrer Ausbildung benötigen, am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden oder die Absolvierung einer Ausbildung sichergestellt werden.

Zielgruppe:

- Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter, die zumindest das Vorliegen eines nach bundesgesetzlichen Vorschriften festgestellten Grades der Behinderung von zumindest 50% oder die Erfüllung der Kriterien für die Inanspruchnahme von Leistungen nach den Bestimmungen des jeweiligen für das Wohnsitzbundeslands geltenden Teilhabe-/Chancen(gleichheits)-/Behinderten-/Sozialhilfegesetzes und die fachliche und persönliche Eignung für den ausgeübten bzw. angestrebten Beruf aufweisen und in einem sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnis stehen
- oder selbständig gewinnorientiert tätig sind,
- oder mit Hilfe der persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ein in konkrete Aussicht gestelltes sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis erlangen können bzw. eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen können
- oder mit Hilfe der persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ein Studium oder eine Berufsausbildung in der gesetzlich vorgeschriebenen Dauer zuzüglich der für den Bezug von Studienbeihilfe zulässigen weiteren Semester absolvieren können, aber auf Grund der Beeinträchtigung einer personellen Unterstützung bedürfen.
- Ist ein Grad der Behinderung nicht festgestellt, gilt auch der Bezug von Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993 ab der Pflegegeldstufe 3 als Nachweis.

Höhe: Die benötigte persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, die für die Erwerbstätigkeit bzw. Ausbildung (Studium, Lehre) gebraucht wird, wird zur Gänze übernommen.

Dauer: Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz kann für die Dauer der Erwerbstätigkeit bzw. Ausbildung (Studium, Lehre) gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

Tabelle 49: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Jahr	Personen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Tausend Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	566	271	295	12.309	0,00310
2020	582	273	309	12.461	0,00327
2021	611	296	315	13.439	0,00332
2022	633	300	333	12.901	0,00288
2023	652	300	352	14.244	0,00298
2024	699	319	380	18.883	0,00390

Quellen: BMASGPK: 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31. Jänner 2023, 2023 Export aus dem UeW 2023 (v12) erfolgte am: 24. April 2024 (Daten mit Stand 1. Jänner 2024 eingefroren), 2024 Export aus dem UeW 2024 (v15) erfolgte am: 7. Mai 2025 (Daten mit Stand 1. Jänner 2025 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 6. Juni 2025 (in Milliarden Euro zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

Anmerkung: Aus technischen Gründen können nur Angaben zu den Personen gemacht werden.

9.5.9 Qualifizierungs- und sonstige Unterstützungsprojekte für Menschen mit Behinderungen

In Kürze: Die Qualifizierungs- und sonstigen Unterstützungsprojekte des SMS dienen der Erleichterung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Beschreibung: Durch berufliche Qualifizierung in Unternehmen soll Menschen mit Behinderungen eine bessere soziale und berufliche Teilhabe ermöglicht werden.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung muss mindestens 50 % betragen), die arbeitslos sind oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Jugendliche gemäß der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ sowie Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf und sozial und emotional beeinträchtigte Jugendliche.

Dauer: Die Dauer richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen und nach den jeweiligen Angeboten, in der Regel ein Jahr (in begründeten Ausnahmefällen bis maximal drei Jahre).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das SMS. Qualifizierungsangebote werden im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen; Richtlinien „Qualifizierung und Beschäftigung und Richtlinie „Sonstige Unterstützungsangebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.6 Integrative Betriebe

In Kürze: Durch Qualifizierung und Beschäftigung in Integrativen Betrieben soll Menschen mit Behinderungen die berufliche Teilhabe und damit verbunden die Inklusion in die Gesellschaft ermöglicht werden.

Beschreibung: Integrative Betriebe bieten Menschen, die wegen ihrer Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt keinen Arbeitsplatz finden, einen (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben. Der Mehraufwand, den Integrative Betriebe auf Grund der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Betrieben zu tragen haben, wird mit

öffentlichen Mitteln ausgeglichen. Damit sind die Integrativen Betriebe anderen Betrieben gleichgestellt. Sie müssen sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen – wie die anderen Betriebe auch – am Markt im freien Wettbewerb behaupten. Integrative Betriebe sind in vielfältigen Branchen, Fertigungstechniken und Dienstleistungssektoren tätig und können somit Menschen mit Behinderungen eine ihrer Leistungsfähigkeit entsprechende Arbeit anbieten. Sie müssen über ein Mindestausmaß an begleitenden Diensten auf ärztlichem, psychologischem, pädagogischem und sozialem Gebiet verfügen. Für die Beschäftigten von Integrativen Betrieben gilt das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sowie mindestens die kollektivvertraglich festgelegte Entlohnung. Neben vollwertigen Arbeitsplätzen bieten Integrative Betriebe Menschen mit Behinderungen auch niederschwellige Qualifizierungsangebote sowie hochwertige berufliche Ausbildungen, um sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln zu können. Ein Schwerpunkt stellt dabei die betriebliche Lehrausbildung für Menschen mit Behinderungen in Form der regulären und verlängerten Lehre dar. Seit September 2022 gibt es auch die Möglichkeit eines Wechsels zu einer Teilqualifikation, wenn absehbar ist, dass eine reguläre oder verlängerte Lehre nicht abgeschlossen werden kann.

Umsetzungsmaßnahmen abgeleitet von der Studie „Integrative Betriebe 2020+“ fließen in den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2021-2030 ein.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit mindestens die Hälfte der Leistungsfähigkeit eines Menschen ohne Behinderungen bei gleicher Tätigkeit beträgt.

Voraussetzungen: In den Integrativen Betrieben hat der Anteil der beschäftigten Menschen mit Behinderungen an der Gesamtanzahl der Beschäftigten mindestens 60 % zu betragen. Die weiteren Fördervoraussetzungen ergeben sich aus den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und den auf Grundlage dieses Gesetzes zu den integrativen Betrieben erlassenen Richtlinien.

Finanzierung: Der überwiegende Teil der Förderungen wird durch den Ausgleichstaxfonds, der von der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz vertreten wird, geleistet. Der restliche Teil der Förderungen wird von den Ländern und vom Arbeitsmarktservice getragen.

Dauer: Die Fördervereinbarung wird jeweils für ein Jahr abgeschlossen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Bundesverwaltung durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK). § 11 Behinderteneinstellungsgesetz 1992, letzte Änderung: BGBl I Nr. 98/2024, und Richtlinien für die Integrativen Betriebe vom 1. Juli 2004 des damaligen Bundesministers für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, sowie Richtlinien für die Integrativen Betriebe Lehrausbildung vom 1. September 2022 des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Tabelle 50: Integrative Betriebe

Jahr	Personen (M+F)	Männer	Frauen	Ausgaben in Tausend Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	2.383	1.567	816	41.547	0,010
2020	2.382	1.573	809	43.017	0,011
2021	2.478	1.637	841	45.281	0,011
2022	2.608	1.720	888	48.199	0,011
2023	2.878	1.845	1.033	55.393	0,012
2024	2.766	1.766	990	63.661	0,013

Quelle: BMASGPK; Statistik Austria, Abfrage 6. Juni 2025; eigene Berechnungen des BMASGPK (BIP)

Anmerkung zum Jahr 2024: Beschäftigtenstand in Köpfen, mit Stichtag 1. Jänner 2025, dieser beinhaltet die beschäftigten Menschen mit und ohne Behinderungen des Moduls Beschäftigung sowie die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der „IBL-Integrative Betriebe Lehrausbildung“ inkl. Personen in Behaltefrist; außerdem standen eine Person ohne Behinderungen in Beschäftigung sowie zwei Personen mit Behinderungen in Lehrausbildung, die der Geschlechtskategorie divers zuzuordnen sind.

10 EU-Programme

Die EU-weite Beschäftigungspolitik erfolgt auf mehreren Kanälen. Auf politischer Ebene sind dies insbesondere die Europäische Säule sozialer Rechte sowie aufgrund der geteilten Kompetenzen zwischen EU und Mitgliedsstaaten Ratsempfehlungen wie beispielsweise zur Jugendgarantie, Langzeitbeschäftigungslosigkeit und Weiterbildungspfaden. Das ihrem finanziellen Volumen nach in diesem Bereich größte Politikinstrument der EU ist die Kohäsionspolitik. Von Relevanz für die Beschäftigungspolitik sind insbesondere der Europäische Sozialfonds (ESF+), die Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) als Instrument des EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) sowie die makroregionale Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUDRS).

10.1 Europäischer Sozialfonds (+) / Fonds für einen gerechten Übergang

ESF 2014-2020

Der ESF ist das wichtigste und älteste (seit 1957) Finanzinstrument 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 Europäischen Union zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedsstaaten verwaltet und umgesetzt.

Der **Europäische Sozialfonds leistete auch in der Strukturfondsperiode 2014 bis 2020** wieder einen wesentlichen Beitrag zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Die Mittel, die für Österreich in der Höhe von rund € 556 Mio. vorgesehen waren, wurden im Rahmen des Programms „Beschäftigung Österreich 2014-2020“ zuerkannt. Mit diesen Geldern konnten Maßnahmen in den Bereichen „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“, „Aktives und gesundes Altern“, „Aktive Inklusion und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“, „Verringerung und Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und Förderung des gleichen Zugangs zu einer hochwertigen Früherziehung und einer hochwertigen Grund- und Sekundarbildung“, „Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte“, „Zugang zu Beschäftigung für Arbeitssuchende und Nichterwerbstätige“, „Anpassung der Arbeitskräfte,

Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“ sowie „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)“ unterstützt werden.

ESF+ 2021-2027

Die für **Österreich ausgelegte Strategie für 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 für Österreich bereitgestellten Mittel in der Höhe von rund € 393 Mio. aus dem Fonds werden direkt von Österreich verwaltet und mit entsprechenden Projekten umgesetzt, wobei mit diesen Geldern die nachfolgenden Maßnahmenswerpunkte 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“ (Just Transition Fund) eingerichtet. Dieser unterstützt Beschäftigte und Arbeitssuchende bei Weiterqualifizierung und Umschulung als auch Arbeitssuchende 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 in 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.

10.2 Interreg-Programme - Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) und die Makroregionale Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUSDR)

Die Interreg-Programme im Rahmen der Europäischen Territorialen Zusammenarbeit (ETZ) waren bereits in der Vorperiode ein Ziel in der Organisation der Strukturfonds. In der aktuellen Strukturfondsperiode 2021-2027 wird diese Struktur und Benennung, analog zum Zeitraum 2014 - 2020 beibehalten. Finanziert wird INTERREG wie bisher durch den Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE). Die ETZ verfolgt auch weiterhin die Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch gemeinsame regionale und lokale Initiativen sowie transnationale und interregionale Zusammenarbeit. Auch in der nächsten Strukturfondsperiode 2028-2034 werden die Interreg-Programme fortgesetzt.

Die Sektion Arbeitsmarkt des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) ist an Interreg als Mitglied in diversen Begleitausschüssen und auch durch „nationale“ Ko-Finanzierungen aus der Gebarung Arbeitsmarkt beteiligt. Einige arbeitsmarktpolitisch relevante Projekte werden in der laufenden Programmperiode realisiert. Das BMASGPK ist in den Begleitausschüssen der Programme Österreich-Tschechische Republik (Verwaltungsbehörde Niederösterreichische Landesregierung) und Österreich-Slowakei (Verwaltungsbehörde Slowakisches Regionalministerium) stimmberechtigtes Mitglied, sowie im Begleitausschuss Österreich-Ungarn (Verwaltungsbehörde Wirtschaftsagentur Burgenland) beratendes Mitglied. Im Programm Österreich-Slowenien (Verwaltungsbehörde slowenisches Ministerium für Kohäsion und Regionalverwaltung) werden vom BMASGPK derzeit vier Projekte kofinanziert.

Insbesondere war für die Arbeitsmarktpolitik auch das transnationale Programm DANUBE TRANSNATIONAL relevant. Aus diesem Programm wurde in den Jahren 2020 bis 2022 die Technische Hilfe für die Umsetzung der Agenden des Prioritätsbereichs „Investitionen in Menschen und Qualifikationen“ der Makroregionalen Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUSDR) finanziert. Seit Auslaufen des oben genannten Programms wird die Neuauflage dieses Projekts in den Jahren 2023 bis 2028 mit Mitteln aus dem neuen Programm DANUBE REGION PROGRAMME (DRP) weiter finanziert.

Die Strategie der Europäischen Union für den Donauraum (EUSDR) zählt zu den Makroregionalen Strategien der Europäischen Union (neben der Ostsee-Strategie, der Ionisch-Adriatischen Strategie und der Alpenraumstrategie) und wurde im Jahr 2011 vom Europäischen

Rat verabschiedet. In der Donauraumstrategie arbeiten 14 Staaten, davon neun Mitgliedstaaten der Europäischen Union (AT, BG, CZ, DE, HR, HU, RO, SI, SK), und fünf Beitrittskandidaten (BA, ME, RS, MD, UA) zusammen. Die organisatorische Zusammenarbeit wird von den 14 Nationalen Koordinatoren und Koordinatorinnen besorgt, die inhaltliche Arbeit wird im Rahmen von 12 inhaltlichen Prioritäten organisiert, die von Prioritätskoordinatoren und Prioritätskoordinatorinnen gelenkt werden. Das Bundesministerium für Arbeit Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz nimmt in der Donauraumstrategie die Funktion des Prioritätskoordinators im Bereich „Investitionen in Menschen und Qualifikationen“ (Prioritätsbereich 9) federführend wahr.

Die Überwindung der Disparitäten im Hinblick auf Wirtschaft und Soziales und der Ausgleich des Wohlstandsgefälles stellen die eigentliche Herausforderung in der Makroregion dar. Als Koordinator des Prioritätsbereichs „Investitionen in Menschen und Qualifikationen“ arbeitet das BMASGPK eng mit dem österreichischen Bildungsministerium (BMB) und mit den entsprechenden Ministerien der Ukraine und der Republik Moldau zusammen. Eine Kooperation, die durchaus als vorbildhaft angesehen werden kann. Durch die gemeinsame Abwicklung der finanziellen Mittel aus dem Interreg-Programm stehen alle Genannten administrativ vor einigen Herausforderungen, die Zusammenarbeit konnte aber bereits auch auf eine neue Intensitäts- und Qualitätsstufe gehoben werden. So konnten im Rahmen dieses Projekts auch zusätzliche Mittel der Europäischen Union für die Abmilderung von Kriegsfolgen in der Ukraine und der Republik Moldau übermittelt werden. Natürlich hat aber auch besonders der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine in den letzten Jahren die Zusammenarbeit erschwert.

Zu den Aufgaben der Prioritätskoordinatoren und -koordinatorinnen zählen die Organisation von Treffen der Steuerungsgruppe (zwei Mal jährlich, 28 Mitglieder), von jährlichen Stakeholder-Konferenzen (inklusive Zivilgesellschaft und NGOs), das Unterstützen von Projekten bei Einreichung in Programmen, Vernetzung und Anbahnung von Finanzierungen.

11 Forschung und Statistik

Forschung und Statistik haben eine wichtige Rolle, um Arbeitsmarktpolitik zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Im Folgenden werden daher wichtige Informationsquellen zu Forschungsergebnissen und Studien, wie die Evaluierungsdatenbank, und Möglichkeiten, Daten zum Thema Arbeitsmarkt zu beziehen, vorgestellt.

11.1 Forschung

Auf der Homepage des BMASGPK sind Studien und Broschüren, die vom BMASGPK beauftragt und publiziert werden, unter der Rubrik Services/Studien zu finden.

Die Sektion Arbeitsmarkt bringt folgende jährlich erscheinende Publikationen heraus, und zwar:

Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich: Diese gibt einen Überblick über Instrumente, Maßnahmen, Programme, Politiken und Evaluierungen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Unterschieden wird diese Dokumentation in zwei Beobachtungszeiträume: Eine jährlich aktualisierte „Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich“ welche aktuell einen Überblick über den Zeitraum 2014 bis 2024 gibt und eine historische Dokumentation für den Zeitraum 1994 bis 2013, also seit der Ausgliederung des Arbeitsmarktservice Österreich aus der Bundesverwaltung bis ins Jahr 2013. Beide Publikationen sind auf der Homepage des BMASGPK unter Weitere Studien und Publikationen/Arbeitsmarkt zu finden (Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 bis 2013 und die derzeit aktuelle Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2024) und nur in deutscher Sprache verfügbar.

Jugend und Arbeit in Österreich: Diese Publikation bietet einen Überblick über Grundlagen und Ansätze im Bildungssystem, um Jugendliche auf die Anforderungen des Berufslebens vorzubereiten, und über die aktuellen Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen für Jugendliche in Österreich. Sie ist auf der Homepage des BMASGPK Weitere Studien und Publikationen/Arbeitsmarkt auf Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt.

Die Evaluierungsdatenbank dient der Evaluierung und dem Monitoring von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, Maßnahmen, Programmen und Politiken und umfasst aktuell über 5.600 Berichte, Studien, Untersuchungen, Working Papers aus den Jahren 1995 bis 2025. Davon behandeln etwa 2.200 Studien die österreichische Arbeitsmarktpolitik, ca. 3.400 beziehen sich auf EU- und OECD-Länder. Die Studien wurden beschlagwortet, was sowohl eine Datenbanksuche als auch in einer Volltextsuche eine effektive Suche ermöglicht. Die Datenbank wird etwa alle zwei Monate um 40 neu recherchierte aktuelle Berichte, Studien, Untersuchungen oder Working Papers erweitert und umfasst sowohl deutsche als auch englische Studien. Die Möglichkeit zur Registrierung finden Sie auf der Homepage.

Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk stellt das AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, eine umfassende Internet-Plattform zur Verfügung, um Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library) und Wissenstransfer in die Praxis (z. B. News, Tipps, Veranstaltungskalender, Methodenhandbücher u. ä.) bilden hierfür die tragenden Säulen. Neben einem detaillierten Online-Archiv zu den Forschungspublikationen des AMS Österreich (AMS info, AMS report u. ä.) enthält die E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes eine Vielzahl weiterer einschlägiger Fachtexte nationaler wie internationaler Herkunft zur Arbeitsmarkt-, Berufs-, Qualifikationsforschung und Sozialforschung. Alle in der E-Library erfassten Publikationen stehen als Volltext-Dokumente im pdf-Format zur Verfügung und können sowohl mittels „Bibliographischer Suche“ als auch mittels „Volltextsuche“ nach verschiedenen Kriterien recherchiert werden. Die E-Library wird von der Redaktion des AMS-Forschungsnetzwerkes kontinuierlich um neue Einträge erweitert.

Das Arbeitsmarktservice Österreich hat in Kooperation mit den österreichischen Sozialpartnern ein „AMS Standing Committee on New Skills“ eingesetzt, um Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitsuchende dabei zu unterstützen, sich möglichst frühzeitig und zielgerichtet auf neue Trends in der Arbeitswelt vorbereiten zu können.

Die AMS Vision Rundschau thematisiert verschiedenste Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends und versteht sich damit als eine sehr praxisnahe Unterstützung der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung des AMS.

11.2 Statistik

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK), stellt der Öffentlichkeit mittels Internetzugriff mehrere Datenbanken kostenlos zur Verfügung:

Das Online-Arbeitsmarktinformationssystem AMIS des BMASGPK beinhaltet Informationen zu Arbeitslosen, AMS-Schulungsteilnahmen, Beschäftigung, Stellenmarkt, Lehrstellenmarkt, internationalen Arbeitslosenquoten und Bevölkerungsstatistik.

AMIS beinhaltet zwei unterschiedliche Module:

Modul 1: Online-Datenbankabfragesystem AMIS

Dieses Modul beinhaltet im Wesentlichen die Kombinationsmöglichkeiten der veröffentlichten Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger zur unselbständigen Beschäftigung mit den Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) zur Arbeitslosigkeit. Ebenso stellt es Daten zur selbständigen Beschäftigung laut AMS-Data Warehouse sowie die Arbeitslosenquoten nach EUROSTAT und Bevölkerungsdaten der Statistik Austria zur Verfügung. AMIS liefert neben Abfragen zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auch die entsprechenden Informationen zum Arbeitskräftepotential und zur Arbeitslosenquote (nach nationaler Definition) gegliedert nach Geschlecht, Alter und Branchen. Die Daten sind zum Teil als Tabellen in Standardformat, vor allem jedoch auch in Form von frei gestaltbaren Abfragen und als Zeitreihen verfügbar. Diese Datenbank wird vom APF-Team der Sektion IX, Arbeitsmarkt, im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Modul 2: AMIS-Tabellen

Dieses Modul enthält vorgefertigte Tabellen zur aktuellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage, Übersichten zur Entwicklung des Leistungsbezugs und der Gebarung in der Arbeitslosenversicherung sowie arbeitsmarktpolitische Kennziffern und auch eine gesonderte Datensammlung zum Bereich „Ausländer/Ausländerinnen am österreichischen Arbeitsmarkt“. Die Aktualisierung dieser Tabellen erfolgt laufend je nach Verfügbarkeit der zugrundeliegenden Daten. Jene Tabellen, die monatsaktuelle Daten zur Beschäftigung enthalten ("Allgemeine Arbeitsmarktdaten", "Jugendliche", "Ältere" sowie "Ausländer und Ausländerinnen") werden nach Vorliegen der endgültigen Beschäftigungsdaten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (üblicherweise um den 20. des Folgemonates) aktualisiert.

Die Statistik über die Arbeitskräfteüberlassung im jeweiligen Jahr ist auf der Homepage des Statistik Austria unter [Arbeitsmarkt/Arbeitskräftenachfrage/Arbeitskräfteüberlassung](#) zu finden.

Das AMS beobachtet entsprechend dem gesetzlichen Auftrag gemäß AMSG laufend den Arbeitsmarkt und erstellt regelmäßig die Arbeitsmarktstatistik. Die gewonnenen Ergebnisse stellen eine der Grundlagen für die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik dar.

Im Zuge der EDV-technischen Weiterentwicklung wurde im AMS ein umfassendes MIS (Management Informationssystem) aufgebaut. Dieses speziell entwickelte Data Warehouse (DWH) liefert den Mitarbeiter:innen des AMS und des BMASGPK mittels integrierter Analyserwerkzeuge die benötigten Daten schnell und topaktuell. In so genannten „Würfeln“ werden Daten themenzentriert gesammelt und aufbereitet. Zusätzlich gibt es vorgefertigte „Standardreports“. Das DWH ist eine Grundlage für die statistische Arbeit. Eine Vielzahl von differenzierten Informationen, z.B. sektoral, regional, personenbezogen, ist in Form von „Standardreports“ auch auf der Homepage des Arbeitsmarktservice verfügbar.

Die Verschneidung der AMS-internen Daten über Vormerkzeiten, Leistungsbezüge und Förderungen mit der Versicherungszeiteninformation des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger ermöglicht die genaue Beobachtung des gesamten Arbeitsmarktes. Über das sogenannte Erwerbskarrierenmonitoring können z. B. detaillierte Aussagen über die Bewegungen am österreichischen Arbeitsmarkt gemacht werden. So können z.B. die Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung nach diversen Merkmalen des Beschäftigerbetriebes und der Person ausgewertet werden.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einnahmen für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Mio. EURO.....	39
Tabelle 2: Ausgaben der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (in Mio. Euro).....	43
Tabelle 3: Arbeitslosengeld (Jahresdurchschnittsbestand).....	48
Tabelle 4: Notstandshilfe (Jahresdurchschnittsbestand)	50
Tabelle 5: Pensionsvorschuss (Jahresdurchschnittsbestand).....	52
Tabelle 6: Umschulungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand)	54
Tabelle 7: Altersteilzeit (Betrieb) - Jahresdurchschnittsbestand.....	57
Tabelle 8: Weiterbildungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand)	60
Tabelle 9: Bildungsteilzeitgeld (Jahresdurchschnittsbestand)	62
Tabelle 10: Eingliederungsbeihilfe (Anzahl der Personen).....	80
Tabelle 11: Kombilohn (Anzahl der Personen).....	83
Tabelle 12: Ein-Personen-Unternehmen (Anzahl der Personen)	84
Tabelle 13: Sozialökonomische Betriebe (Anzahl der Personen)	87
Tabelle 14: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (Anzahl der Personen).....	89
Tabelle 15: Kurzarbeitsbeihilfe (Anzahl der Personen in Kurzarbeit).....	92
Tabelle 16: Solidaritätsprämienmodell (Anzahl der Personen).....	94
Tabelle 17: Arbeitsstiftungen – Stiftungs-Arbeitslosengeld/Schulung – (Jahresdurchschnittsbestand).....	98
Tabelle 18: Bildungsmaßnahmen (Anzahl der Personen)	101
Tabelle 19: Kurskosten (Anzahl der Personen)	104
Tabelle 20: Kursnebenkosten (Anzahl der Personen)	104
Tabelle 21: Arbeitsplatznahe Qualifizierung - AQUA (Anzahl der Personen)	107
Tabelle 22: Fachkräfte-IntensivAusbildung (Anzahl der Personen im Jahr)	109
Tabelle 23: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (Anzahl der Personen)	111
Tabelle 24: Förderung der Höherqualifizierung im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (Anzahl der Personen)	114
Tabelle 25: Fachkräftestipendium (Anzahl der Personen)	117
Tabelle 26: Frauen in Handwerk und Technik (Anzahl der Personen im Programm).....	119
Tabelle 27: Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (Anzahl der Personen).....	122
Tabelle 28: Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (Anzahl der Personen)	127
Tabelle 29: Überbetriebliche Lehrausbildung.....	129
Tabelle 30: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) – Anzahl der Personen	135
Tabelle 31: Kinderbetreuungsbeihilfe (Anzahl der Personen)	137
Tabelle 32: Kinderbetreuungseinrichtungen (Anzahl der Personen)	139
Tabelle 33: Unternehmensgründungsprogramm (Anzahl der Personen)	142

Tabelle 34: Vorstellungsbeihilfe (Anzahl der Personen)	143
Tabelle 35: Entfernungsbeihilfe (Anzahl der Personen).....	145
Tabelle 36: Zuerkennungen für Insolvenz-Entgelt	152
Tabelle 37: Schlechtwetterentschädigung	153
Tabelle 38: Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/ Frauen.....	158
Tabelle 39: Entgeltzuschuss	161
Tabelle 40: Arbeitsplatzsicherungszuschuss	163
Tabelle 41: Überbrückungszuschuss für Selbständige	165
Tabelle 42: Arbeit und Ausbildung.....	174
Tabelle 43: Mobilitätsförderungen	179
Tabelle 44: Jugendcoaching.....	183
Tabelle 45: AusbildungsFit inklusive Vormodul (ohne Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes – DLU)	186
Tabelle 46: Berufsausbildungsassistenz.....	188
Tabelle 47: Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen	191
Tabelle 48: Jobcoaching.....	194
Tabelle 49: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	196
Tabelle 50: Integrative Betriebe	199

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	11
Abbildung 2: Organisationsmodell des AMS Österreich	15
Abbildung 3: Arbeitsmarktservice Österreich – Bundesgeschäftsstelle	17
Abbildung 4: Ausgaben ausgewählter Länder für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in % des BIP im Jahr 2022.....	45

Abkürzungen

Abk.	Abkürzung
ALG	Arbeitslosengeld
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMIS	Online-Datenbankabfragesystem des BMASGPK
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AST	Arbeitsstiftung
ATZG	Altersteilzeitgeld
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BBRZ	Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentren
BFI	Berufsförderungsinstitute
BHG	Bundeshaushaltsgesetz
BIZ	BerufsInformationsZentren
BM	Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung
BMASGPK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BTZG	Bildungsteilzeitgeld
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
DWH	Data Warehouse (des AMS)
EB	Eingliederungsbeihilfe
ENT	Entfernungsbeihilfe
ESF	Europäischer Sozialfonds

EQUAL	Gemeinschaftsinitiative zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt
EURES	European Employment Service
EPU	Beihilfe Ein-Personen-Unternehmen
FIA	Facharbeiter-/Facharbeiterinnen Intensivausbildung
FKS	Fachkräftestipendium
GB	Gründungsbeihilfe
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
GM	Gender Mainstreaming
GSK	Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinen Interesse
IEG	Insolvenz-Entgelt
KAB	Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit
KBE	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen
KBH	Kinderbetreuungshilfe
KK	Beihilfe Kurskosten
KKN	Beihilfe Kursnebenkosten
KOMB	Beihilfe Kombilohn
LEHR	Lehrstellenförderung des AMS
NH	Notstandshilfe
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
QBN	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (national)
SMS	Sozialministeriumsservice
SOL	Solidaritätsbeihilfe
SÖB	Sozialökonomische Betriebe
UGP	Unternehmensgründungsprogramm des AMS
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VOR	Vorstellungsbeihilfe
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung