

# Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015 bis 2023

Dokumentation



## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Autorinnen: Ingrid Nagl (III/A/3) unter Mitarbeit von Kai Hartig (III/B/4/a) sowie Agnes Eybl (III/B/4) und in Zusammenarbeit mit dem BMSGPK

Gesamtumsetzung: Sektion III/A/3

Fotonachweis: © istockphoto.com

Wien, 2023

## **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 für Arbeit und Wirtschaft 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.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [johannes.schweighofer@bmaw.gv.at](mailto:johannes.schweighofer@bmaw.gv.at) und [ingrid.nagl@bmaw.gv.at](mailto:ingrid.nagl@bmaw.gv.at).

# Vorwort

Die Dokumentation „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Instrumente, Maßnahmen, Programme und Politiken der österreichischen Arbeitsmarktpolitik einem breiteren Publikum näher zu bringen.

Sie beschreibt die Maßnahmen und Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, stellt deren Reformen dar und gibt einen Überblick über viele Evaluierungen. Zudem liefert sie ein Monitoring jeder arbeitsmarktpolitischen Maßnahme unter Heranziehung des detailreichen Datenmaterials des Data Warehouse (DWH) des Arbeitsmarktservice AMS, von der Anzahl der Teilnehmenden über Budget und Dauer bis hin zu den Wirkungen. Die Dokumentation gibt somit einen umfassenden Einblick in die aktive Arbeitsmarktpolitik und ermöglicht Änderungen nachzuvollziehen, was zum Beispiel bei den Reformen nur durch einen Vergleich aller früheren Versionen der Gesetze und Richtlinien möglich wäre.

In der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 bis 2013“ werden alle Reformen und Evaluierungen von der Ausgliederung des AMS bis 2013 beschrieben. Sie ist unter folgendem Link abrufbar: [Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013](#).

Die aktuelle „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik 2015 bis 2023“ schließt an diese an und umfasst Beschreibungen, Reformen und Evaluierungen der Maßnahmen und Programme seit Mai 2015 bis Juli 2023. Der Datenstand im Monitoringbereich bezieht sich auf das Jahr 2022.

An dieser Stelle danken wir allen, die beim Entstehen dieser Dokumentation mitgearbeitet und uns unterstützt haben.

Zuletzt möchten wir noch auf die umfangreiche Evaluierungsdatenbank der Abteilung III/A/3 hinweisen. Alle in der Dokumentation beschriebenen Studien sind in dieser Datenbank zu finden und darüber hinaus noch sehr viel mehr wissenschaftliches Material zur Evaluierung der österreichischen und internationalen Arbeitsmarktpolitik.

Sie finden die Evaluierungsdatenbank unter folgendem Link: [Evaluierungsdatenbank](#).

# Einleitung

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich gliedert sich grob in drei Arten von Maßnahmen: Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung. Ziel ist es Beschäftigung zu fördern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Das Jahr 2022 brachte positive Überraschungen für den Arbeitsmarkt, steigende Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit. Weder die Pandemieausläufer, noch der Ukrainekrieg und die Energiekrise konnten den günstigen Trend brechen. Ein robustes Wirtschaftswachstum führt zu einer deutlichen Ausweitung der Arbeitskräftenachfrage, einer hohen Zahl an offenen Stellen und zu sinkender Arbeitslosigkeit. Die beim Arbeitsmarktservice registrierte Arbeitslosigkeit war im Jahr 2022 absolut mit 263.121 im Jahresvergleich seit zehn Jahren die niedrigste seit 2012. Auch im internationalen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2022 mit einer Arbeitslosenquote von 4,8% eine sehr gute Position innerhalb der Europäischen Union (EU-27: 6,1%, -0,9 Prozentpunkte gegenüber 2021), was eine Veränderung gegenüber dem Vorjahr von -1,4 Prozentpunkten bedeutet.<sup>1</sup>

Im Dezember 2022 konnten um +120.993 mehr unselbständige Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden als noch vor der Corona-Krise Ende Dezember 2019. Dies bedeutet einen neuen Beschäftigungsrekord! Die Beschäftigungsentwicklung des Jahres 2022 wäre ungünstiger ausgefallen, wenn das Instrument der Kurzarbeit nicht weiter eingesetzt worden wäre. Von Juli 2021 bis Ende Juni 2022 lief die Phase 5 der COVID-19-Kurzarbeit, mit 1.7.2022 begann die Kurzarbeit-Übergangsphase (Phase 6) – siehe auch unter Punkt 1.6 auf Seite 62. Auch das Programm „Sprungbrett“ zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit war sehr erfolgreich. Bis Ende 2022 gelang es, ca. 47.000 langzeitarbeitslosen Personen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen (siehe auch unter Punkt 5.2 auf Seite 347). Weiters hat die in den Jahren 2021 und 2022 durchgeführte Corona Joboffensive die Erwartungen erfüllt. Bis Ende 2022 konnten über 200.000 Personen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der AMS Corona-Joboffensive profitieren – siehe auch unter Punkt 5.3 auf Seite 348.

---

<sup>1</sup> Quelle: BMAW-AMIS, Tabellen Aktuelle Arbeitsmarktlage und Gesamtarbeitslosenquoten im Europäischen Vergleich im Jahr 2022

Im Jahr 2022 nahmen 629.597<sup>2</sup> (-37,2% gegenüber dem Vorjahr) arbeitsuchende bzw. beschäftigte Personen (Frauen mit einem höheren Anteil als Männer) Förderangebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Anspruch, wofür rd. € 2,3 Mrd. vom Arbeitsmarktservice an Förderbudgetmitteln ausgegeben wurde. Von den Personen, die 2022 eine Förderung bzw. Beihilfe erhielten, waren 129.390 Jugendliche (unter 25 Jahren), 154.745 Ältere (50+) und 96.587 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. In den letzten Jahren wurden die AMS-Mittelaufwendungen v.a. für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen, wie Frauen, Jugendliche, Ältere (50+), Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, kontinuierlich ausgeweitet.

2022 wurden in Österreich für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik rd. € 4,4 Mrd. verausgabt. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Österreichs Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik im guten Mittelfeld innerhalb der OECD zu finden sind (siehe Abbildung 1 auf Seite 6). Pro Prozentpunkt Arbeitslosenquote werden in Österreich rund 0,130% des Bruttoinlandsprodukts für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik ausgegeben<sup>3</sup>.

Die Arbeitsmarktentwicklung war im Jahr 2022 – wie eingangs beschrieben – eine positive. Die Arbeitslosigkeit sank bis April 2023 jeden Monat im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresmonat, sodass trotz vieler Krisen die Arbeitslosigkeit auf einem sehr niedrigen Niveau angelangt war. Dieser Trend ist nun vorerst zum Erliegen gekommen; die Arbeitslosenzahlen steigen seit April 2023 wieder an. Ende Juni 2023 ist ein Anstieg der Vormerkungen um +3,1% zu beobachten, wenn die registrierte Arbeitslosigkeit gemeinsam mit den AMS-Schulungsteilnahmen betrachtet werden. Die Anstiege betreffen unter anderem die Baubranche und den Tourismus. Außerdem werden mit dem freien Arbeitsmarktzugang für Ukraine-Vertriebene diese Schritt für Schritt in der regulären Arbeitsmarktstatistik erfasst.<sup>4</sup>

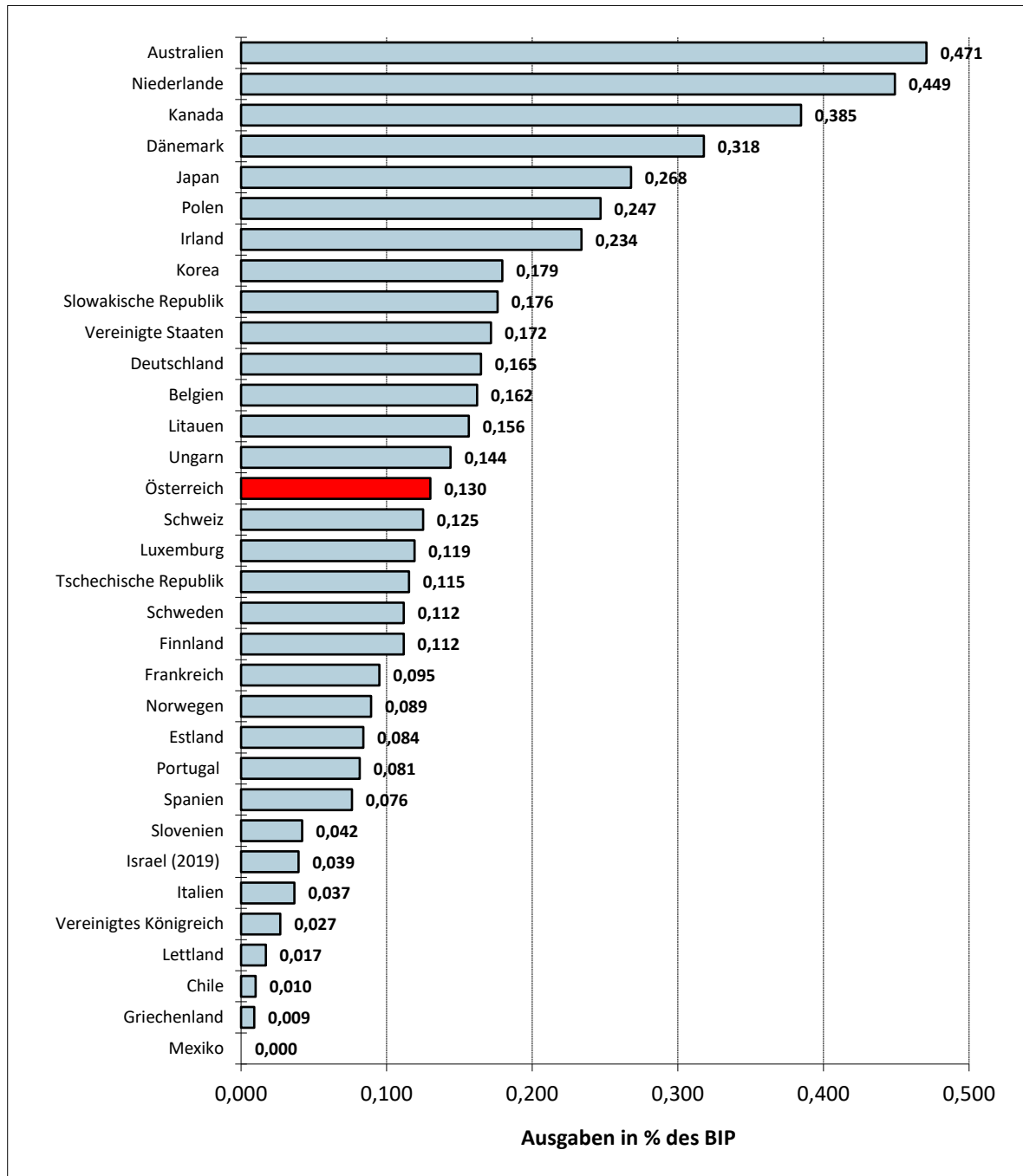
---

<sup>2</sup> Quelle: BMAW-AMIS, Tabelle AMS-Förderungen und Beihilfen im Jahr 2022

<sup>3</sup> Quelle OECD Statistik (öffentliche Ausgaben und Bestand der Teilnehmer in AMP und kurzfristige Arbeitsmarktstatistiken); Abfrage vom 9. März 2022; EUROSTAT LFS; Eigene Berechnungen BMAW

<sup>4</sup> Quelle: BMAW

Abbildung 1: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Prozent des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote) im Jahr 2020



Quellen: OECD Statistik (öffentliche Ausgaben und Bestand der Teilnehmer in AMP und kurzfristige Arbeitsmarktstatistiken); Abfrage vom 9. März 2023; EUROSTAT LFS; eigene Berechnungen des BMAW.

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

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
1 Beschäftigung .....	9
1.1 Eingliederungsbeihilfe (EB) .....	9
1.2 Kombilohnbeihilfe/Neustartbonus (KOMB) .....	20
1.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) .....	32
1.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB).....	39
1.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP).....	51
1.6 Kurzarbeit (KUA) – neue Übergangsphase ab 1. 7. 2022 – befristet bis 30. September 2023 .....	62
1.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL) .....	92
<b>2 Qualifizierung</b> .....	<b>99</b>
2.1 Arbeitsstiftungen (AST) .....	99
2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO).....	112
2.3 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (QBN) .....	140
2.4 Impulsberatung für Betriebe (IBB).....	153
2.5 Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV) .....	159
2.6 Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK).....	161
2.7 Fachkräftestipendium (FKS).....	169
2.8 Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; Fortbezug von Arbeitslosenlosengeld und Notstandshilfe).....	184
2.9 Pflegestipendium .....	192
2.10 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) .....	193
2.11 Fachkräfte-IntensivAusbildung des AMS .....	200
2.12 Maßnahmen für Jugendliche .....	203
<b>3 Unterstützung</b> .....	<b>244</b>
3.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) .....	244
3.2 Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE, KBH).....	257
3.3 Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe (UGP, GB) .....	265
3.4 Regionale Mobilität: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR), Entfernungsbeihilfe (ENT).....	278
<b>4 Weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen bzw. Programme</b> .....	<b>288</b>
4.1 ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik.....	288

4.2	Europäischer Globalisierungsfonds (EGF).....	292
4.3	Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld .....	298
4.4	Mikrokreditprogramm .....	311
4.5	Dienstleistungsscheck (DLS).....	314
4.6	fit2work.....	320
4.7	Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS).....	326
4.8	Integrative Betriebe .....	337
4.9	Lohnnebenkostensenkungsprogramme .....	338
<b>5</b>	<b>Sondermaßnahmen und Programme .....</b>	<b>343</b>
5.1	Beschäftigungsförderung des AMS für ältere Menschen – Beschäftigungsinitiative 50+.....	343
5.2	Programm Sprungbrett für Langzeitbeschäftigungslose (auslaufend mit Ende 2022) .....	347
5.3	Corona-Joboffensive (ausgelaufen) und Bildungsbonus .....	348
5.4	Starthilfe für Saisonbetriebe „Saison-Starthilfe“ (konnte nur bis 31. 1. 2022 beantragt werden) .....	350
5.5	Beschäftigungsaktion 20.000 (wurde mit 31. Dezember 2017 sistiert) .....	350
	<b>ANHANG.....</b>	<b>355</b>
	<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>364</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>366</b>



# 1 Beschäftigung

## 1.1 Eingliederungsbeihilfe (EB)

### 1.1.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Eingliederungsbeihilfe wird vom AMS zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt von langzeitarbeitslosen Personen oder von Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, eingesetzt. Beschäftigungsverhältnisse von folgenden Personengruppen werden unterstützt: Langzeitarbeitslose Personen ab 25 Jahren und Jugendliche (bis 25 Jahre) mit einer Vormerkdauer von mindestens sechs Monaten; ältere Arbeitslose ab 50 Jahren, Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind<sup>5</sup>; Personen, die dem arbeitsmarktfernen Personenkreis (AMF<sup>6</sup>) angehören; Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen; gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitssuchende; Arbeitslose nach medizinischer und/oder beruflicher Rehabilitation; Arbeitslose nach gesundheitsbedingter Um- bzw. Höherqualifizierung; Arbeitslose mit Beschäftigungsaufnahme im Rahmen des Integrationsplans (arbeitsfähig im Zuge der Gesundheitsstraße, nach negativem Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt).

Mit der Eingliederungsbeihilfe vergibt das AMS Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen<sup>7</sup>. Bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage (monatliches Bruttoentgelt, ohne Sonderzahlungen, Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenbeiträge, etc., zuzüglich 50% Pauschale für Nebenkosten) werden gefördert. Während einer maximal dreimonatigen Probezeit (bei behinderten Personen maximal sechs Monate) kann die Förderung bis zu

---

<sup>5</sup> Langzeitbeschäftigungslose, Ältere (sofern in den AMS-Jahreszielen kein Alter festgelegt wird, sind Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, förderbar), Personen mit psychischen, physischen oder geistigen Beeinträchtigungen, Wiedereinsteigende, Personen mit sozialer Fehlanpassung wie z.B. Alkohol, Drogen, Haft und beim AMS länger vorgemerkte Personen mit mangelnder oder am Arbeitsmarkt nicht nachgefragter Qualifikation sowie Personen mit absolvierter Ausbildung aber mit fehlender Praxis.

<sup>6</sup> Arbeitsmarktferne Personen sind Personen ohne oder mit instabilem Beschäftigungsverhältnis, die im Jahresabstand weniger als zwei Monate beschäftigt waren (maximal 62 Tage) und in diesem Zeitraum eine Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit (Vormerkstatus Arbeitslosigkeit beim AMS) aufweisen.

<sup>7</sup> Ausgenommen sind das AMS, politische Parteien und deren Clubs, radikale Vereine sowie der Bund.

100% betragen. Prinzipiell werden Förderhöhe und Förderdauer je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen vom AMS mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin vereinbart. Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch mit dem AMS gebunden, wobei der Förderwerber bzw. die Förderwerberin und die zu fördernde Person vor Beginn der Beschäftigung mit dem Berater oder der Beraterin der regionalen AMS-Geschäftsstelle Kontakt aufnehmen müssen.

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

Die gesetzliche Grundlage für die Eingliederungsbeihilfe bilden der § 34 des AMSG und die jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS „Eingliederungsbeihilfe“, derzeit gültige Bundesrichtlinie seit 15. Juli 2021, BGS/AMS/0702/9971/2021.

## **1.1.2 Reformen**

### **2013 – Reform**

#### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9946/2013 „EB - Aktion Come back“, vom 25. November 2013**

Der Einsatz der Eingliederungsbeihilfe wurde mit dieser Bundesrichtlinie ausgeweitet:

- Personenkreis: insbesondere gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitssuchende, Arbeitslose nach medizinischer und/oder beruflicher Rehabilitation, Arbeitslose nach gesundheitsbedingter Um- bzw. Höherqualifizierung, Arbeitslose mit Beschäftigungsaufnahme im Rahmen des Integrationsplans (arbeitsfähig im Zuge der Gesundheitsstraße, nach negativem Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt), Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen, insbesondere Alleinerziehende. Der derzeitige Entscheidungsspielraum der jeweiligen Berater und Beraterinnen auf Ebene

der Regionalen Geschäftsstellen (Berücksichtigung des lokalen wirtschaftlichen Umfelds) bleibt dabei gewahrt.

- Verlängerung der maximal möglichen Förderdauer von zwei auf drei Jahre.
- Kombination der Eingliederungsbeihilfe mit anderen Beihilfen zur nachhaltigen Beschäftigungsintegration (Arbeitsassistenz, KK, KNK und BBE).

## **2014 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9919/2014 „EB - Aktion Come back“, vom 17. November 2014**

Die wesentlichen Änderungen der Richtlinie betreffen folgende Punkte:

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

## **2017 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9977/2017 „EB - Aktion Come back“, vom 1. Mai 2017**

Mit dieser Richtlinienänderung wurden vorwiegend redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

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

## **2017 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9948/2017 „EB - Aktion „Come back“, vom 1. Juli 2017**

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

## **2018 – Reform**

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

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

## **2021 – Reform/1**

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

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

## **2021 – Reform/2**

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

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

### 1.1.3 Monitoring

#### 1.1.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

2022 wurden rund 86.983 Personen mindestens einen Tag mit der Eingliederungsbeihilfe gefördert, das bedeutet einen Rückgang der Anzahl der Personen in der Maßnahme im Vergleich zum Vorjahr von 8%. Auch der Durchschnittsbestand an Förderfällen hat sich im Jahr 2022 etwas verringert und lag bei 19.573. Die durchschnittliche Dauer der Eingliederungsbeihilfe betrug im Jahr 2022 105 Tage; um 5 Tage waren geförderte Personen länger in dieser Maßnahme als noch 2021. Die Budgetausgaben betrugen im Jahr 2022 € 426,7 Mio. - das bedeutet eine Erhöhung gegenüber 2021 um 44% - und die Budgetausgaben pro Kopf machten für diese Maßnahme im Jahr 2022 € 4.906,- aus (siehe Tabelle 1 auf Seite 14).

49,8% (+1,8 Prozentpunkte gegenüber 2021) der mit Eingliederungsbeihilfe geförderten Personen im Jahr 2022 waren Frauen. Der größte Anteil der geförderten Personen in dieser Maßnahme entfiel auch im Jahr 2022 mit 47% auf ältere Personen (-2 Prozentpunkte gegenüber 2021); 41,7% (+1,7 Prozentpunkte gegenüber 2021) wurden in der Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen gefördert und 11,4% (+0,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) entfielen auf die Altersgruppe der bis 25-Jährigen.

34,5% (-6,5 Prozentpunkte gegenüber 2021) waren langzeitbeschäftigungslos, davon sind etwa 49,5% langzeitbeschäftigungslose Frauen. 24,5% (-1,5 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten waren behinderte Menschen (davon sind 46% behinderte Frauen). 9,8% (+0,8 Prozentpunkte gegenüber 2021) waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. 54,3% (+11,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten hatten einen Migrationshintergrund erster und zweiter Generation (darunter sind 49,3% Frauen). 42,8% (+4,8 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten hatten 2022 keine österreichische Staatsbürgerschaft, davon sind 48,8% ausländische Frauen (zum Vergleich sind die Förderfälle und Personen nach soziodemografischen Merkmalen in der Tabelle 35 auf Seite 357 zu finden).

37,9% der mit EB Geförderten im Jahr 2022 hatten maximal eine Pflichtschulausbildung (der Frauenanteil bei der Pflichtschulausbildung lag bei 50,8%) und 30,5% eine Lehrausbildung (darunter Frauen: 43,9%) abgeschlossen. 5,4% (darunter Frauen: 67%) hatten eine mittlere, 9,4% (darunter Frauen: 57,3%) eine höhere Ausbildung absolviert. 4,6% (darunter Frauen: 58,3%) verfügten über einen akademischen Abschluss. Bei 12,3% der Geförderten war die Ausbildung ungeklärt.

24% der Personen wurden 2022 in Wien gefördert. 12,8% entfielen auf Niederösterreich, 12,7% auf Oberösterreich, 10,9% auf Salzburg und 7,9% auf die Steiermark. In Tirol wurden 17,3% (+8,3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr!), in Kärnten 6,8%, in Vorarlberg 5,8% sowie im Burgenland 1,9% der Personen mit einer Eingliederungsbeihilfe gefördert.

2022 kam es zu einer Verschiebung innerhalb der Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfe (Corona-Joboffensive!). Etwa 44% der Geförderten wurden ein bis zwei Monate gefördert (im Jahr 2021 waren dies nur 12%), etwa 9% (-7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) zwischen zwei und drei Monaten und etwa 27% drei bis sechs Monate (-18 Prozentpunkte). Bei etwa 11% (+2 Prozentpunkte) der geförderten Personen dauerte die Teilnahme ein halbes Jahr bis ein Jahr. Nur 0,2% waren länger als ein Jahr in der Maßnahme. In etwa 10% (-11 Prozentpunkte) der Fälle dauerte der EB-Bezug unter einem Monat, was auf einen vorzeitigen Maßnahmenabbruch hindeuten kann (siehe Abbildung 2 auf Seite 15).

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

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand <sup>a)</sup></b>	9.056	12.011	15.413	14.065	11.110	9.710	20.213	19.573
<b>Anzahl Personen <sup>b)</sup></b>	36.771	45.777	58.724	47.649	41.930	37.039	94.889	86.983
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>	108	108	108	121	139	117	100	105
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	115.506	166.077	216.756	262.935	198.122	165.185	296.136	426.726
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	3.141	3.628	3.691	5.518	4.725	4.459	3.971	4.906

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

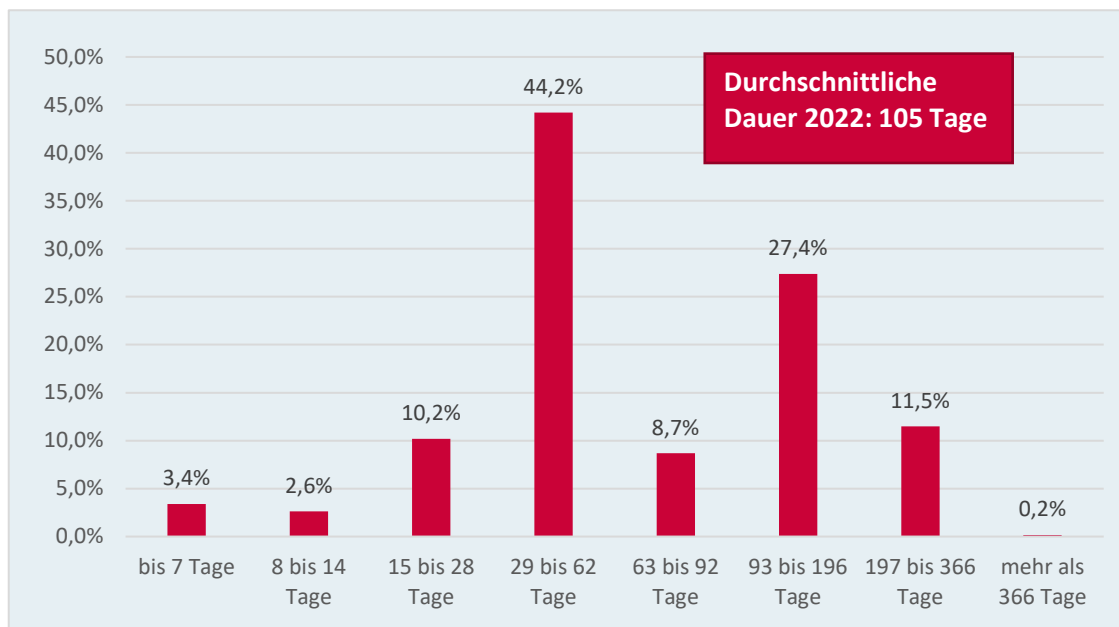
b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

d) Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

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

Abbildung 2: Verteilung der Teilnahmedauern bei Eingliederungsbeihilfen 2022



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

### 1.1.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

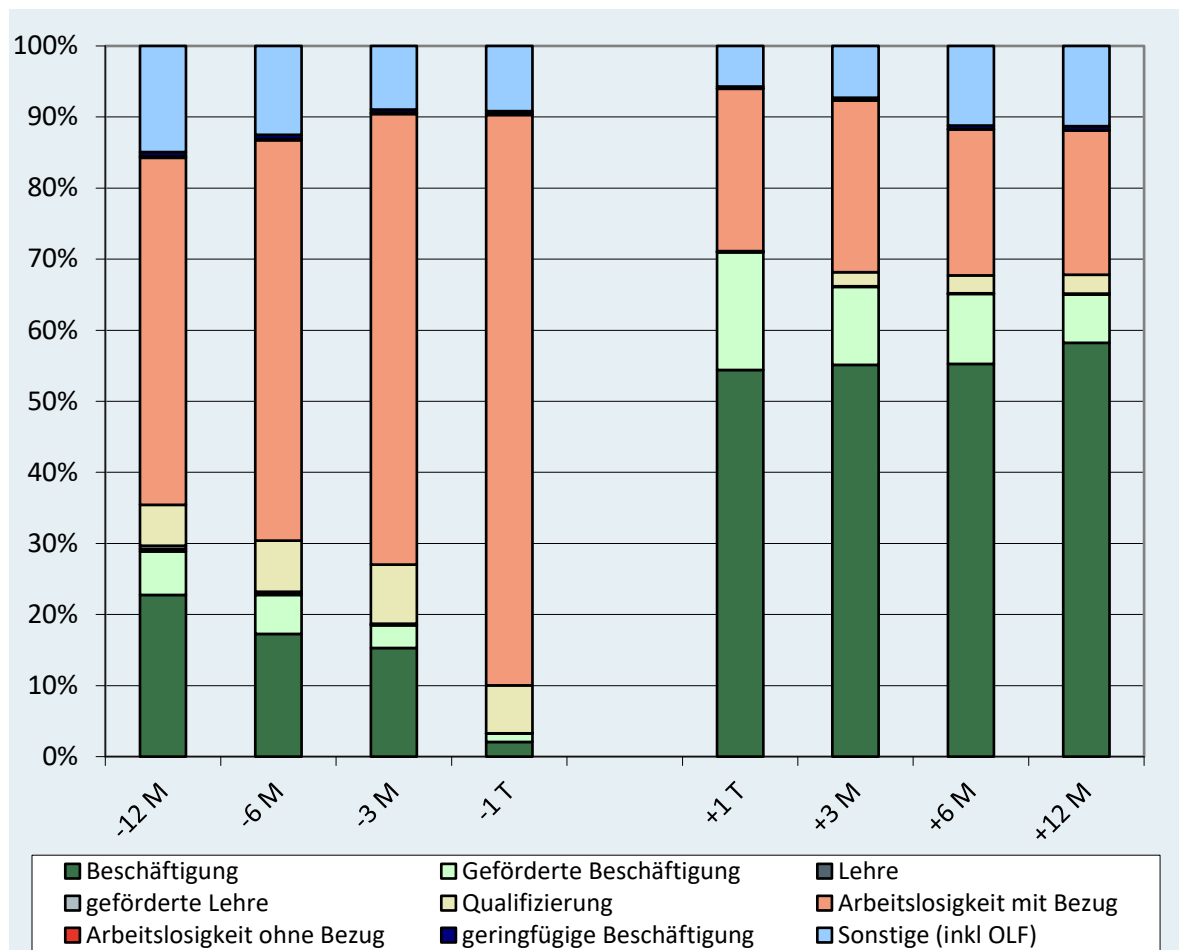
Während ein Jahr vor Beginn der EB noch 24% der mit EB geförderten Personen in nicht geförderter Beschäftigung (inklusive geringfügige Beschäftigung) waren, sank dieser Prozentsatz bis drei Monate vor dem Start der Förderung auf 15% (siehe Abbildung auf Seite 17). 6% waren ein Jahr vor Beginn und 3% drei Monate vor Beginn in geförderter Beschäftigung. Der Anteil jener, die arbeitslos waren, stieg im selben Zeitraum von 49% auf 63%. 15% der mit einer Eingliederungsbeihilfe Geförderten war in arbeitsmarktfernen Positionen, 6% befanden sich in Qualifikationsmaßnahmen.

Direkt nach Beendigung der EB hatten 54% der Personen ein nicht gefördertes Beschäftigungsverhältnis (inklusive geringfügige Beschäftigung); dieser Anteil pendelte sich nach einem Jahr auf 59% ein. 20% der geförderten Personen waren nach einem Jahr arbeitslos. 7% befanden sich noch in geförderter Beschäftigung und 3% in Qualifizierung.

Der hohe Anteil an Personen in Beschäftigung direkt nach Förderende deutet darauf hin, dass viele Arbeitsverhältnisse nach Auslaufen der Beihilfe als ungeforderte Dienstverhältnisse weitergeführt werden oder den betreffenden Personen der Umstieg in eine nicht geförderte Beschäftigung gelingt. Ein Jahr nach Ende der Förderung ist im Vergleich zu der Situation ein Jahr vor Förderbeginn der Anteil der Beschäftigten (gefördert und nicht gefördert) um 36 Prozentpunkte gestiegen und jener der Arbeitslosen um 29 Prozentpunkte gesunken. Der Anteil der erwerbsfernen Personen reduzierte sich um 4 Prozentpunkte.



Abbildung 3: Bruttowirkungen von Eingliederungsbeihilfen 2021 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 1.1.4 Evaluierung

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

**Eppel et al. (2017)** untersuchen Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahme, und zwar Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, Orientierung, Training, Trainerbezogene Qualifizierung, Beihilfen zu den Kurskosten, Arbeitsstiftungen, Eingliederungsbeihilfe, Kombilohnbeihilfe, Sozialökonomische Betriebe (und Überlasser und Überlasserinnen), Gemeinnützige Beschäftigungsbetriebe sowie Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Oberösterreich. Die Studie ver-

knüpft Daten aus Kranken- bzw. Sozialversicherung und dem Arbeitsmarktservice und untersucht die Häufigkeit von gesundheitlichen Einschränkungen, sowie den Einsatz und die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für diese Personen.

Unter allen Erwerbspersonen werden jene 10% mit dem höchsten Risiko einer arbeitsmarktrelevanten gesundheitlichen Belastung identifiziert. Arbeitslose sind fast dreimal häufiger betroffen als unselbstständig Beschäftigte. Häufiger betroffen sind Ältere und Geringqualifizierte. Frauen sind geringfügig seltener gesundheitlich belastet als Männer, ausländische Arbeitskräfte insgesamt seltener als Österreicherinnen und Österreicher. Aus einem Vergleich mit allen Förderungen in Oberösterreich wird sichtbar, dass beim Maßnahmen-einsatz für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zum einen BBE und zum anderen Beschäftigungsförderungen ein erhöhtes Gewicht zukommt. Alle evaluierten Maßnahmen steigern die Erwerbsbeteiligung der Geförderten. Die Teilnehmenden ziehen sich in Folge der Förderung weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurück und verbringen stattdessen mehr Zeit in Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit.

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

Die Studie von **Stelzer-Orthofer et al. (2016)** im Auftrag des AMS Oberösterreich u.a., untersucht die Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfe und Sozioökonomischen Betrieben mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte. Eine gemeinsame oder zusammenführende Betrachtung der beiden Förderinstrumente SÖB/GBP und EB macht angesichts signifikanter Unterschiede der Ziel- bzw. Empfängergruppe der jeweiligen Förderung keinen Sinn. Eines der Ergebnisse ist, dass die richtige Selektion von Personen für das jeweils am besten geeignete Instrument nicht immer gewährleistet erscheint und dadurch die erhofften Effekte reduziert werden (gerade bei der Mittelbindung im Zuge des Aktionsprogramms 50+ besteht eine gewisse Gefahr, dass es zu Fehlzusweisungen kommt). Bei der EB kommen nur Personen in Frage, die grundsätzlich fähig und in der Lage sind, jederzeit ein Arbeitsverhältnis aufzunehmen und durchzuhalten (= „Job ready“). Beim SÖB ist für die Transitmitarbeiter bzw. Transitmitarbeiterinnen per Definition diese Voraussetzung nicht gegeben. Daher ist es für den Erfolg der beiden Förderinstrumente bedeutend, dass die Zielgruppen der Anspruchsberechtigten genau definiert sind und am Schlüsselkriterium der Arbeitsfähigkeit in einem normalen Arbeitsverhältnis unterscheidbar sind. Zur

Effizienzsteigerung kann es sinnvoll sein, im Anschluss an ein erfolgreiches SÖB Beschäftigungsverhältnis (Teilnehmer bzw. Teilnehmerin ist jetzt „Job ready“), den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt mit einer EB zu unterstützen (die beiden Förderinstrumente sollen also nicht rivalisierend, sondern ergänzend eingesetzt werden). Hinsichtlich Messung der Effektivität/Effizienz des Mitteleinsatzes ist es bei den SÖB erforderlich, neben den erfolgreichen Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt, vor allem die Faktoren der (Wieder-)Herstellung einer Arbeitsfähigkeit zu messen und in die Erfolgsbeurteilung miteinzubeziehen. Die in den SÖB/GBP geleistete Sozialarbeit und andere Therapieformen haben auch einen gesellschaftlichen Wert und nicht nur einen arbeitsmarktpolitischen (werden auch nicht ausschließlich aus Mitteln der AMF finanziert).

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

## Literatur

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

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

Riesenfelder, A., Haberl, W., Zenz, D., (2014), Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten, Endbericht im Auftrag des AMS Kärnten, L&R Sozialforschung und AMS Kärnten.

Stelzer-Orthofer, Ch., Atzmüller, F., et al., (2016), Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfen und Sozialökonomischen Betrieben – Mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte, Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz (IAA) im Auftrag des AMS Oberösterreich, der Industriellenvereinigung OÖ, des Landes OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ, u.a.

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

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

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

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

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

AMS (2021), Bundesrichtlinie BGS/AMS/0702/9971/2021, gültig seit 15. 7. 2021

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

## 1.2 Kombilohnbeihilfe/Neustartbonus (KOMB)

### 1.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die Kombilohnbeihilfe/der Neustartbonus wird vom AMS zur Förderung einer Beschäftigungsaufnahme von arbeitslosen Person mit verminderten Eingliederungschancen in den

Arbeitsmarkt, gewährt. Der Kombilohn ist eine Aufzahlung auf niedrige Gehälter. Mit dem Neustartbonus wurde der Zugang zum Kombilohn für Personen mit Beginn einer Arbeitsaufnahme zwischen dem 15. Juni 2020 und dem 31. Dezember 2021 während der COVID-19-Pandemie befristet erleichtert. **Der Neustartbonus wurde nicht mehr verlängert und ist mit 31. Dezember 2021 ausgelaufen.**

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

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

Die Höhe der Beihilfe ergibt sich aus der Differenz zwischen dem letzten monatlichen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlages von

- 45% für Dienstverhältnisse von 20 bis unter 25 Wochenstunden sowie für Dienstverhältnisse von 10 Wochenstunden<sup>8</sup>,
- 55% für Dienstverhältnisse von 25 bis unter 30 Wochenstunden,
- 60% für Dienstverhältnisse von 30 oder mehr Wochenstunden,
- 30% für Bewilligungen ab dem 1. Jänner 2022

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

Mit dem Kombilohn können folgende Personengruppen gefördert werden:

#### **Arbeitslose mit spezifischen Voraussetzungen**

- ab 50 Jahre<sup>9</sup>
- Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger
- mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen die bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle aufzunehmen

---

<sup>8</sup> Personen, die im Rahmen einer Maßnahme (fit2work, Perspektivenplan, etc.) oder einer vom AMS beauftragten Begutachtung zur Reintegration empfohlen wurden.

<sup>9</sup> 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.

- die älter als 59 Jahre und länger als 182 Tage arbeitslos sind
- die eine berufliche Rehabilitation absolviert haben
- die REHAB-Geld erhalten.

Seitens des AMS kann ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze von mindestens 20 Wochenstunden gefördert werden. Freie Dienstverhältnisse sind von der Förderung ausgenommen. Für Personen, für die im Perspektivenplan zur Reintegration ein geringeres Wochenstundenausmaß empfohlen wird, ist ein Mindeststundenausmaß von zehn Wochenstunden Voraussetzung für die Gewährung der Kombilohnbeihilfe.

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

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, die Kombilohnbeihilfe bis zu einem Jahr zu beziehen (länger als sechs Monate arbeitslos mit gesundheitlicher Einschränkung, länger als drei Monate arbeitslos und älter als 50 Jahre, Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen in den Beruf, Aufnahme einer entfernten Arbeitsstelle). Bis zu drei Jahre können Geförderte die Kombilohnbeihilfe erhalten (älter als 59 Jahre und länger als 182 Tage arbeitslos, berufliche Rehabilitation absolviert haben, REHAB-Geld erhalten). 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).

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Neustartbonus/Kombilohnbeihilfe sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (KOMB), derzeit gültige Bundesrichtlinie seit 1. Dezember 2021, BGS/AMF/0702/9956/2021, festgelegt. Die gesetzliche Grundlage bilden §§ 34a und 34 AMSG.

## 1.2.2 Reformen

### 2014 – Reform

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9944/2014 vom 23. Juni 2014**

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

## **2015 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9983/2015 vom 1. Mai 2015**

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende Anpassungen vorgenommen:

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

## **2017 – Reform**

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

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Es wurde eine Härteklausele für Personen, die in Folge einer Pflegekarenz den Kombilohndeskriptor verlieren, aufgenommen.

- Der „förderbare Personenkreis“ wurde um arbeitslose Personen, die auf einen nähergelegenen zumutbaren Arbeitsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle anzunehmen, sowie um arbeitslose Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen ergänzt.
- Klarstellung, dass die Beihilfenberechnung auf Basis des ersten Bruttoeinkommens erfolgt.

## **2020 – Reform/1**

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

- Im Punkt 6.3. wurde
  - der förderbare Personenkreis der arbeitslosen Personen ab 45 Jahren durch Personen ab 50 Jahren mit dem Deskriptor „50PL“ ersetzt;
  - die Vormerkdauer bei Wiedereinsteigern/Wiedereinsteigerinnen sowie arbeitslosen Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen gestrichen.
- Im Punkt 6.4.2. wurden die Fördervoraussetzungen für Arbeitsverhältnisse von 10 Wochenstunden neu definiert.
- Im Punkt 6.5.1. wurde eine teilweise Streichung der Fußnote 13 vorgenommen, da obsolet.
- Im Punkt 6.5.2. wurde die Weitergewährung der Beihilfe bei Unterbrechungen des Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber festgelegt.
- Des Weiteren wurde kleinere Anpassungen wie Ergänzung eAMS-Konto für Personen im Punkt 7.8.3., Ergänzung eAkte im Punkt 7.8.4. und Streichung von Klammerausdrücken – Nummerierung der Drucke im Punkt 8.2. vorgenommen.

## **2020 – Reform/2**

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

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

## **2021 – Reform/1**



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

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

### **2021 – Reform/2**

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

Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie des AMS vorgenommen:

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

### **2021 – Reform/2**

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

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

## **1.2.3 Monitoring**

### **1.2.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

Im Jahr 2022 reduzierte sich die Anzahl der Personen, die eine Kombilohnbeihilfe erhielten, um 17% gegenüber dem Jahr 2021 auf ca. 16.700. Der Durchschnittsbestand verringerte sich gegenüber 2021 um 11% und lag bei 7.100 Förderfällen. Die durchschnittliche Dauer betrug 2022 230 Tage (+65 Tage gegenüber 2021). Dementsprechend hatten sich die

Budgetausgaben für die Kombilohn-Beihilfe im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um 14% reduziert und betragen etwa € 38 Mio. Daraus ergaben sich Ausgaben pro Person für diese Maßnahme von rund € 2.276,- (siehe Tabelle 2 auf Seite 27).

Der Zielgruppe entsprechend waren im Jahr 2022 58,7% (allerdings +3,7 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Begünstigten den Älteren (45+) zuzurechnen (unter dieser Altersgruppe waren 52,1% Frauen) und 48,4% (+4,4 Prozentpunkte) waren Langzeitbeschäftigungslose, davon sind 61,6% langzeitbeschäftigungslose Frauen.

Auch 2022 sind wieder ca. 66% der mit Kombilohn Beschäftigten Frauen. 40,6% (+7,6 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Personen im Jahr 2022 waren behinderte Menschen, davon sind 55,9% behinderte Frauen und 30,3% (+7,3 Prozentpunkt) waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft waren auch 2022 mit 19,6% etwas unterrepräsentiert (davon sind 67,6% ausländische Frauen); 32,1% (+0,1 Prozentpunkte) hatten einen Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation, davon sind 68,5% Frauen mit Migrationshintergrund.

Lediglich 1,3% (-1,7 Prozentpunkt) in dieser Maßnahme waren im Jahr 2022 Jugendliche bis 25 Jahre, 40% (-3 Prozentpunkte) zwischen 25 und 45 Jahre alt und wie bereits erwähnt waren 58,7% über 45 Jahre.

Nach Qualifikationsstruktur betrachtet hatten im Jahr 2022 31,9% (-0,1 Prozentpunkt gegenüber 2021) der Kombilohn-Beziehenden maximal einen Pflichtschulabschluss (darunter Frauen: 67,6%) und 40,6% eine Lehrausbildung abgeschlossen (darunter Frauen: 60,7%). 8,2%, darunter Frauen: 82,4%, hatten eine mittlere sowie 12,8% (darunter Frauen: 68%) eine höhere Ausbildung abgeschlossen. 6,3% hatten einen akademischen Abschluss (darunter Frauen: 67,6%).

Nach Regionen betrachtet gab es 2022 mit einem Anteil von 20,4% die meisten Geförderten in Niederösterreich, gefolgt von Wien mit 18,3% und der Steiermark mit 17,5%. In Tirol waren es 7,8%, in Kärnten 8,2%, in Salzburg 5,5%, in Vorarlberg 5,6% und im Burgenland 3,8% der Geförderten.

Im Jahr 2022 bezogen ca. 54% der Geförderten zwischen sechs Monaten und einem Jahr eine Kombilohnbeihilfe. Etwa 31% hatten eine Bezugsdauer von drei bis sechs Monaten (2021 verblieben hier 42% in der Maßnahme); etwa 7% bezogen zwei bis drei Monate und

etwa 6% ein bis zwei Monate eine Kombilohnbeihilfe. Rund 5% waren nur bis zu einem Monat in der Maßnahme, was auf einen vorzeitigen Maßnahmenabbruch hindeuten kann (siehe Abbildung 4 auf Seite 28).

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

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> <sup>a)</sup>	1.648	2.259	2.847	2.852	2.747	3.294	7.985	7.093
<b>Anzahl Personen</b> <sup>b)</sup>	5.315	6.117	7.752	7.241	6.859	9.373	20.237	16.702
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> <sup>c)</sup>	215	160	169	197	200	178	165	230
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> <sup>d)</sup>	4.857	7.657	10.814	11.562	12.016	15.853	44.119	38.019
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> <sup>e)</sup>	914	1.252	1.395	1.597	1.752	1.687	2.171	2.276

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

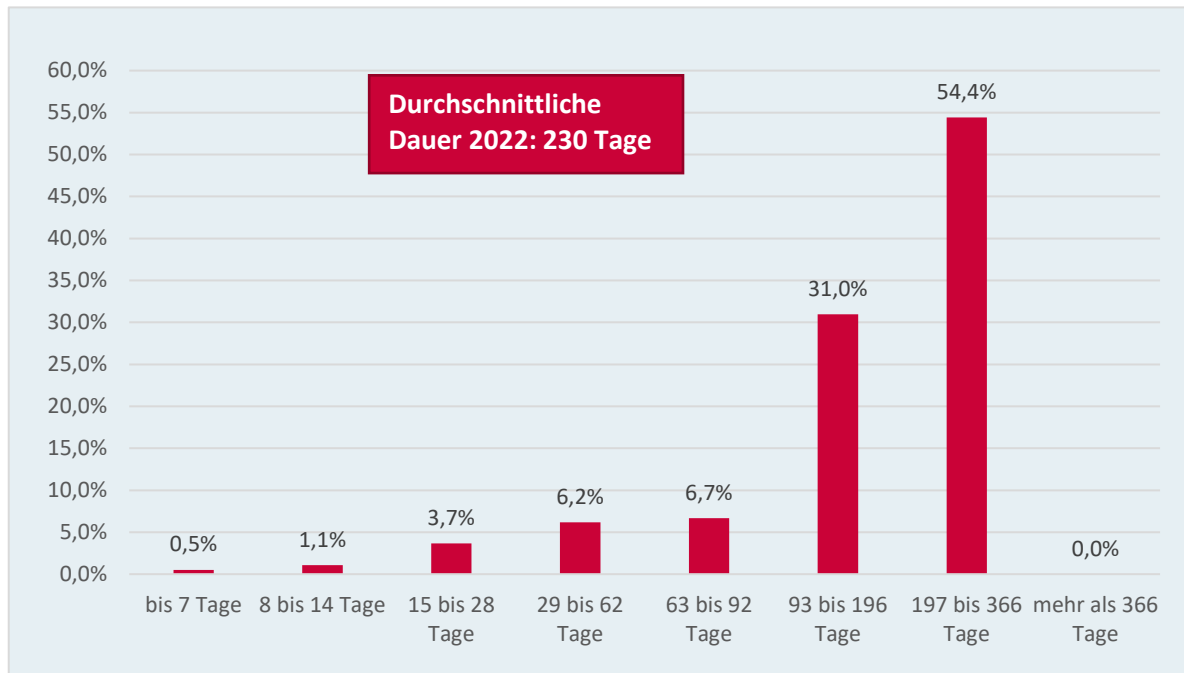
<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Abbildung 4: Verteilung der Teilnahmedauern bei Kombilohnbeihilfen 2022



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

### 1.2.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

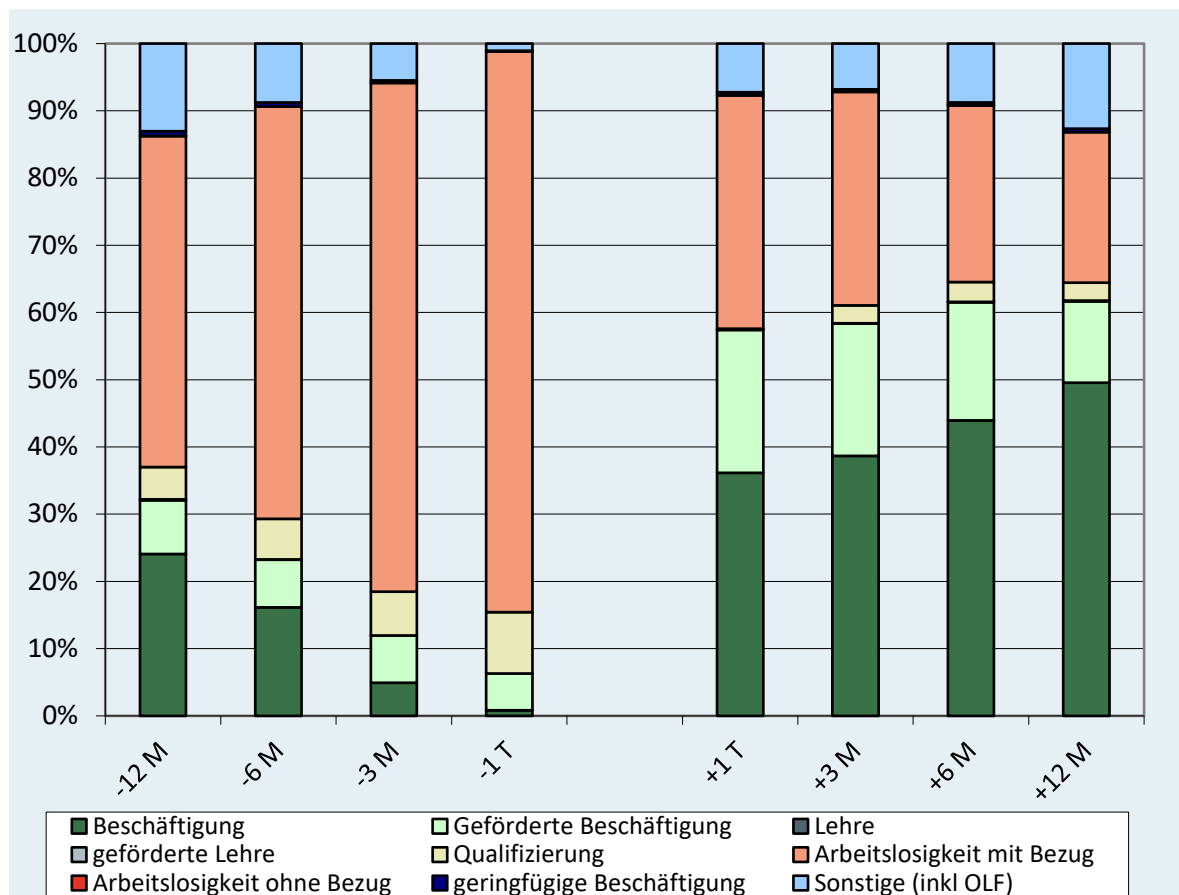
Ein Jahr vor Beginn der Förderung waren 49% der geförderten Personen arbeitslos, 33% in Beschäftigung (davon 8% ungefördert und 1% in geringfügiger Beschäftigung) und 13% in arbeitsmarktfernen Positionen (Out of Labour Force und sonstige). Der Anteil der Arbeitslosen stieg bis drei Monate vor Förderungsbeginn auf 76% an, während jener der nicht geförderten Beschäftigten auf 5% sank.

Direkt nach Ende der Förderung befanden sich 36% der Personen in nicht geförderter Beschäftigung und 21% in geförderter Beschäftigung. Diese Anteile lagen ein Jahr nach Ende der Förderung bei ca. 50% bzw. 12% und 1% befand sich wieder in geringfügiger Beschäftigung. 35% waren direkt nach Maßnahmenende arbeitslos gemeldet, ein Jahr nach Ende der

Förderung waren es 22%. 3% waren ein Jahr nach Ende der Kombilohnbeihilfe in Qualifizierungen.

Insgesamt stieg der Anteil der (geförderten und nicht geförderten) Beschäftigten zwischen einem Jahr vor und einem Jahr nach Förderung um 29 Prozentpunkte, während der der Arbeitslosen um 27 Prozentpunkte fiel - siehe Abbildung 5 auf Seite 29.

Abbildung 5: Bruttowirkungen der Kombilohnbeihilfe 2021 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 1.2.4 Evaluierung

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

**Bock-Schappelwein et.al (2021)** gehen in ihrer Studie der Frage nach, wie Kombilohnmodelle in anderen europäischen Staaten ausgestaltet sind, um hieraus Anhaltspunkte abzuleiten, die als Diskussionsgrundlage für eine etwaige Anpassung des österreichischen Kombilohnmodells dienlich sein könnten. Dafür wurde die LMP (Labour Market Policy) Datenbank der Europäischen Kommission herangezogen, die einen umfassenden Überblick über die konkreten Ausgestaltungen von Kombilohnmodellen, die in anderen europäischen Ländern zum Einsatz kommen, bietet. Darin werden 276 Lohnzuschussmodelle mit Einstellungsanreizen (die sich ausschließlich durch Cash-Benefits auszeichnen) gelistet. Aus diesem Pool wurden Kombilohnmodelle aus Belgien, Frankreich, Deutschland und Irland und der Schweiz, welche sich dadurch auszeichnen, dass sie ausschließlich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbezahlt werden, für die Analyse herangezogen. Die ausgewählten Modelle sind Activa Start und die Wiedereingliederungszusage in Belgien, ATD (Allocation temporaire dégressive) und der Aktivitätsbonus in Frankreich, das Einstiegsgeld in Deutschland, Back to Work Enterprise Allowance und Part-time job incentive scheme in Irland sowie der Zwischenverdienst in der Schweiz. Die dargestellten Modelle zeichnen sich durch ihre klare Zielformulierung aus. Adaptierungen können aus Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen, einer Erweiterung bzw. Einengung der Zielstellungen oder aus einer uneindeutigen Prioritätensetzung resultieren.

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

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

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

## Literatur

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

Bock-Schappelwein, J., Mayrhuber, Ch., Egger-Subotitsch, A., Schmied, G., (2021), Kombilohnmodelle europäischer Länder – Vergleich und Adaption während der Covid-19 Pandemie, Studie des WIFO mit abif im Auftrag des AMS

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

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

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

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

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

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/0047/2019, gültig seit 1. 1. 2020

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9936/2020, gültig seit 1. 12. 2020

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9981/2021, gültig seit 1. 4. 2021

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9918/2021, gültig seit 28. 5. 2021

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0702/9956/2021, gültig seit 1. 12. 2021

## **1.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)**

### **1.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

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

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

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

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



Die Rahmenbedingungen sind in den jeweils gültigen Bundesrichtlinien des Arbeitsmarktservice, derzeit gültige Bundesrichtlinie seit 1. 2. 2020<sup>10</sup>, BGS/AMF/0702/9929/2020, verankert. Die gesetzliche Grundlage bildet § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG).

### 1.3.2 Reformen

#### 2014 – Reform

##### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2013 vom 1. Jänner 2014**

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

- Pkt. 6.4. der BRL: Die GSVG-Versicherung muss seit mehr als 3 Monaten (gerechnet vom Datum des Förderbeginnes) bestehen.
- Pkt. 6.4.1. der BRL: Nicht förderbar sind Gesellschaften nach bürgerlichem Recht (Ges.b.R.).

#### 2016 – Reform

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

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Im Punkt 6.3.1.6. der RL wurde beim nicht förderbaren Personenkreis eine Präzisierung der Regelung vorgenommen: Ehepartner bzw. Ehepartnerinnen, Lebensgefährten bzw. Lebensgefährtinnen, Kinder, Eltern, Geschwister, Enkelkinder, Großeltern, Schwager/Schwägerinnen, Stiefkinder, Stiefeltern, Adoptivkinder und Adoptiveltern des Förderungswerbers/der Förderungswerberin bzw. der zur Geschäftsführung berufenen natürlichen Personen.
- Punkt 7.4. der RL: Es ist kein Dienstzettel und kein Nachweis über die GSVG-Versicherung mehr notwendig. Die Prüfung erfolgt nun mittels HV-Abfrage.

---

<sup>10</sup> Die Änderungen sind vor allem redaktioneller Natur (z.B. Dachverband statt Hauptverband, etc. und resultieren aus dem Qualitätssicherungsverfahren.

- Punkt 7.6. der RL: Es ist keine Arbeits- und Lohnbestätigung mehr notwendig, nur mehr das Lohnkonto erforderlich. Analog zur EB wurde eine Bearbeitungsfrist vorgegeben.

## **2019 – Reform**

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

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

## **1.3.3 Monitoring**

### **1.3.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

Im Jahr 2022 lag die Anzahl der Personen, die eine EPU-Beihilfe bezogen haben, bei 956 Personen, der Durchschnittsbestand lag bei 446 Förderfällen. Die durchschnittliche Bezugsdauer lag bei 306 Tagen, um 6 Tage weniger als 2021. Die Gesamtkosten für die EPU-Beihilfe betragen im Jahr 2022 ca. € 2,7 Mio., das implizierte Ausgaben pro Person für 2022 von € 2.835,- (siehe Tabelle 3 auf Seite 35).

44,8% (+0,8 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten in einer EPU waren im Jahr 2022 Frauen. Nach Alter differenziert, waren – wie im Vorjahr - mit etwa 64% das mittlere Alterssegment (davon sind 45,1% Frauen) am stärksten vertreten (25-45 Jahre), 18,9% (-0,1 Prozentpunkte) waren unter 25 Jahre alt und davon waren 44,8% weiblich und 17,6% waren über 45 Jahre (davon sind 43,5% Frauen).

8,8% (-1,2 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten waren im Jahr 2022 langzeitbeschäftigungslos (unter den geförderten Langzeitbeschäftigungslosen sind 45,2% Frauen). Unterrepräsentiert waren auch Menschen mit Behinderung (7%, davon sind 49,3% Frauen) und Wiedereinsteigende (6%). 15,9%, davon sind 38,8% Frauen, hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft und 21,1%, davon sind 43,1% Frauen, haben einen Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation.

Nach Ausbildungsstruktur differenziert ergibt sich folgendes Bild: 43,2% (-2,8 Prozentpunkte gegenüber 2021) hatten im Jahr 2022 eine Lehrausbildung (darunter Frauen: 36,6%), 5,3% eine mittlere (darunter Frauen: 47,1%), 20,2%(+4,2 Prozentpunkte) eine höhere (darunter Frauen: 51,3%) und 14,4% (-0,6 Prozentpunkte) eine akademische Ausbildung (darunter Frauen: 63%) abgeschlossen. 14,9% (-1,1 Prozentpunkte) hatten maximal einen Pflichtschulabschluss (darunter Frauen: 43%).

Den größten Anteil an Förderungen differenziert nach den Bundesländern gab es im Jahr 2022 mit 23,8% in Oberösterreich, gefolgt von der Steiermark mit 18,8% und Niederösterreich mit 16,5% sowie Wien mit 14,7%. 7,3% der geförderten Personen waren in Kärnten und 7,2% in Tirol, 5,5% in Salzburg, 3,5% in Vorarlberg sowie 2% im Burgenland.

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

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> <sup>a)</sup>	492	487	513	401	429	430	449	446
<b>Anzahl Personen</b> <sup>b)</sup>	1.040	1.050	1.053	893	887	900	933	956
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> <sup>c)</sup>	304	296	307	300	304	304	312	306
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> <sup>d)</sup>	2.473	2.417	2.723	2.077	2.315	2.385	2.474	2.710
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> <sup>e)</sup>	2.378	2.302	2.586	2.326	2.610	2.650	2.646	2.835

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

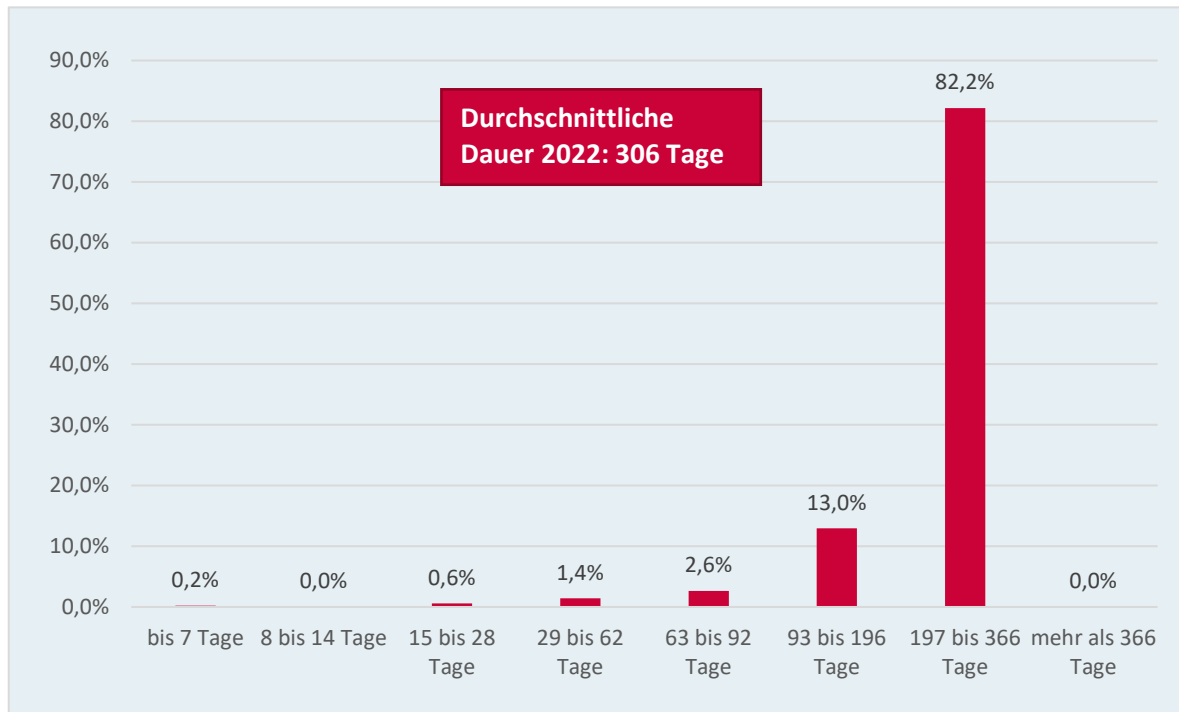
c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

d) Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

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

Im Jahr 2022 bezogen ca. 82% der Personen die Beihilfe zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Rund 13% hatten eine Bezugsdauer von drei bis sechs Monaten; etwa 3% verblieben zwei bis drei Monate und etwa 1% blieben ein bis zwei Monate in der Maßnahme (siehe Abbildung 6 auf Seite 36).

Abbildung 6: Verteilung der Teilnahmedauern bei Ein-Personen-Unternehmen 2022



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

### 1.3.3.2 Bruttowirkungen

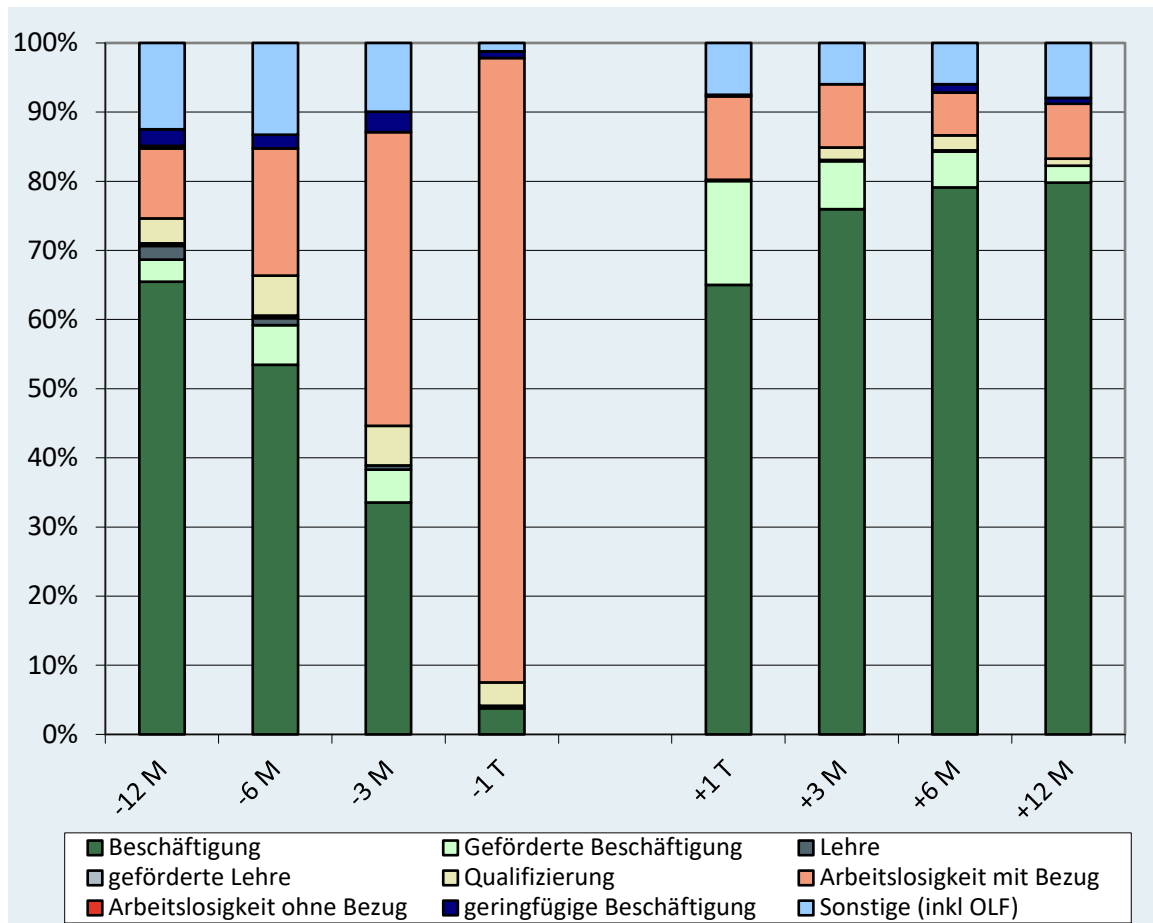
Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Ein Jahr vor Beginn der Förderung waren 10% der geförderten Personen arbeitslos, rund 73% in Beschäftigung (davon 2% in geringfügiger Beschäftigung, 2% machen eine Lehre und 3% sind in geförderter Beschäftigung) und immerhin 13% in arbeitsmarktfernen Positionen. 4% waren in einer Qualifizierung. Der Anteil der Arbeitslosen stieg bis drei Monate vor Förderungsbeginn auf 42% an, während jener der Beschäftigten auf 42% und jener mit erwerbsfernen Positionen auf 10% sank.

Direkt nach Ende der Förderung befanden sich 65% der Personen in ungeförderter Beschäftigung und 15% in geförderter Beschäftigung. Ein Jahr nach Ende der Förderung waren 80% in ungeförderter, 2% in geförderter Beschäftigung und 1% in geringfügiger Beschäftigung. 12% waren direkt nach Maßnahmenende arbeitslos gemeldet, ein Jahr nach Ende der Förderung waren es 8%. 8% waren ein Jahr nach Ende der Maßnahme in arbeitsmarktferner Position und 1% in einer Qualifizierung.

Insgesamt stieg der Anteil der (geförderten und nicht geförderten) Beschäftigten zwischen einem Jahr vor und einem Jahr nach Förderung um 12 Prozentpunkte und der der Arbeitslosen fiel um 2 Prozentpunkte. Der Anteil der arbeitsmarktfernen Positionen nahm um 5 Prozentpunkte ab – siehe Abbildung 7 auf Seite 38.

Abbildung 7: Bruttowirkungen Ein-Personen-Unternehmen 2021 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 12. Juli 2023

## Literatur

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

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

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

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

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

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9929/2020, gültig ab 1. 2. 2021

## 1.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

### 1.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

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

SÖB haben – im Gegensatz zu Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten – ein Mindestmaß von 20% an Eigenerlösen zu erwirtschaften. Durch die befristeten Arbeitsplätze soll eine nachhaltige (Re-)Integration von schwer vermittelbaren Personen, wie Langzeitbeschäftigungslosen, Älteren, Personen mit Behinderung, Personen mit sozialer Fehlanpassung oder arbeitsmarktferne Personen mit zusätzlichen Vermittlungshemmnissen<sup>11</sup>, in den Arbeitsmarkt gefördert werden. SÖB beschäftigen diese Personen in marktnahen, aber doch relativ geschützten Arbeitsbereichen. Neben der Bereitstellung befristeter Transitarbeitsplätze wird den Geförderten eine gezielte Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung geboten. Die Beschäftigung erfolgt in Form eines Dienstverhältnisses. Die Arbeitsleistung für den Dienstgeber /die Dienstgeberin steht dabei im Vordergrund.

Im Rahmen des Projektes können Vorbereitungsmaßnahmen eingeführt werden. In Einzelfällen kann dem Dienstverhältnis eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining vorge-schaltet werden. Für dieses Training wird eine DLU-Beihilfe gewährt. Die Vorbereitungsphase oder das Arbeitstraining darf maximal acht Wochen dauern. Die Beschäftigungsdauer bei den SÖB kann bis zu einem Jahr betragen. In bestimmten Fällen ist eine Verlängerung möglich. Voraussetzung ist allerdings, dass dabei der Transitcharakter erhalten bleibt. Für

---

<sup>11</sup> z.B. längere Phase ohne Beschäftigung; Verlust sozialer Kompetenz aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit; mangelnder Qualifikation; Wohnungslosigkeit; Haft; Schulden; Drogen

ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) vor der Alterspension stehen und wenig Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, ist der Verbleib im SÖB bis zum Antritt der Pension möglich.

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

Seit 2014 gibt es eine eigene Bundesrichtlinie (BRL) des AMS zu Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder GBP. Mit dieser wurden die bisher in der BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe geregelten Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse von Transitarbeitskräften in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) zusammengefasst und formiert. Förderungen von SÖB-Projekten sind nunmehr nur möglich, wenn diese Qualitätsstandards im Sinne der Richtlinie eingehalten werden. Die derzeit aktuelle Bundesrichtlinie des AMS zu „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ ist seit 1. März 2018 in Kraft (BGS/AMF/0722/9894/2017).<sup>12</sup>

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

## 1.4.2 Reformen

### 2014 – Reform

#### **Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0722/9917/2014 vom 1. Dezember 2014**

- Durch die mit 1. November 2014 in Kraft getretene BRL des AMS „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ wurde eine Anpassung

---

<sup>12</sup> Es wurden nur kleinere Anpassungen in der Bundesrichtlinie in den Punkten 5. Adressaten und Adressatinnen, 6.4.3. Zulässiges Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und 6.4.7. Praktika vorgenommen, daher erfolgte keine Aufnahme der Richtlinie unter Reformen.



der gegenständlichen Bundesrichtlinie zur Klarstellung sowie zur Vermeidung von Redundanzen notwendig:

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

## **2016 – Reform**

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

Folgende wichtige Anpassungen wurden vorgenommen:

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

## **2017 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS „Sozialökonomische Betriebe“, BGS/AMF/0722/9950/2017 vom 1. Juli 2017**

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

## **2018 – Reform/1**

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

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

## **2018 – Reform/2**

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

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

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

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

## **2020 – Reform**

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

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

### **1.4.3 Monitoring**

#### **1.4.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

Die Anzahl der Personen, die eine Beschäftigungsförderung in einem Sozialökonomischen Betrieb erhielten, erhöhte sich im Jahr 2022 um etwa 11% auf 24.467 gegenüber dem Jahr 2021. Auch der Bestand an Förderungen in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) war um 14% höher als im Vorjahr und lag bei 6.891 Fällen. Die durchschnittliche Teilnahmedauer in einem SÖB betrug 114 Tage (+8 Tage gegenüber dem Vorjahr). Mit € 175,6 Mio. wurde im Jahr 2022 deutlich mehr Budget verausgabt wie noch 2021. Das implizierte Ausgaben pro Kopf für diese Maßnahme von € 7.481,- – siehe Tabelle 4 auf Seite 44.

Der Zugang in einen SÖB, gemessen an der Zahl der Förderfälle, die im Jahr 2022 begonnen haben, erhöhte sich um 6% gegenüber 2021 und lag bei 21.352 Fällen. 49,9% (+5,9 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Fälle entfielen 2022 auf die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung - siehe Tabelle 5 auf Seite 45.

Der Frauenanteil der Geförderten in einem SÖB betrug im Jahr 2022 ca. 47%, genauso wie im vorigen Jahr. Entsprechend der Zielgruppe waren 72,4% (+1,4 Prozentpunkte), darunter Frauen: 47,1%, der Geförderten Langzeitbeschäftigungslose und 13,6% (+1,6 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr) waren Wiedereinsteigende in den zweiten Arbeitsmarkt. 32,1% (+1,1 Prozentpunkte) der Geförderten in einem SÖB waren Menschen mit Behinderung, davon sind 43,4% behinderte Frauen, 36,8% (+0,8 Prozentpunkte) hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft, davon sind 52% ausländische Frauen und 54,2% (+1,2 Prozentpunkte) hatten einen Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation, davon sind 52,7% Frauen.

2013 waren die meisten Personen in einem SÖB noch im mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre). In den letzten Jahren erfolgte eine Verschiebung in Richtung Ältere (45+). 2022 machte ihr Anteil 51,3% (+1,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) aus (davon in dieser Altersgruppe: 44,4% Frauen). 39,6% (-0,4 Prozentpunkte) der in einem SÖB Beschäftigten waren 2022 im mittleren Alterssegment (davon Frauen: 52,9%) und 9,2% (-0,8 Prozentpunkte) waren Jugendliche (davon 39,9% weiblich), die somit in den SÖB unterrepräsentiert sind.<sup>13</sup>

Wenn man die geförderten Personen nach Ausbildung betrachtet, ergibt sich für 2022 folgendes Bild: 54,3% aller geförderten Personen hatten maximal einen Pflichtschulabschluss (davon Frauen: 49,8%), 26,3% hatten eine Lehre absolviert (davon Frauen: 38,7%); 4,3% hatten eine mittlere Ausbildung (davon Frauen: 58,9%), 9,8% eine höhere Ausbildung (davon Frauen: 48,6%) und 5,1% eine universitäre Ausbildung (davon Frauen: 53,3%) abgeschlossen.

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

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	5.403	6.041	7.029	6.568	5.744	4.670	6.056	6.891
<b>Anzahl Personen</b> b)	20.059	21.700	23.907	21.911	19.653	16.300	21.236	23.467
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> c)	105	100	110	121	120	121	106	114
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> d)	116.452	163.518	164.980	153.026	130.213	128.460	159.650	175.563
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> e)	5.805	7.535	6.901	6.984	6.626	7.880	7.507	7.481

<sup>13</sup> Bei der Anzahl der Personen in allen Beihilfen (Beschäftigung, Qualifizierung, Unterstützung) sind 2022 20,3% (+1,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) aller Personen jünger als 25 Jahre, 34,3% (-0,7 Prozentpunkte) älter als 45 Jahre sowie 45,9% (-1,1 Prozentpunkte) sind zwischen 25 und 45 Jahre.

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

d) Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

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

Tabelle 5: Sozialökonomische Betriebe – Zugang in Maßnahme – Förderfälle, untergliedert

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>SÖB</b>	10.128	10.439	11.065	11.667	11.396	8.554	11.356	10.687
<b>SÖBÜ</b>	8.701	11.552	11.278	7.814	6.734	5.609	8.806	10.665
<b>SÖB Gesamt</b>	<b>18.829</b>	<b>21.991</b>	<b>22.343</b>	<b>19.481</b>	<b>18.130</b>	<b>14.163</b>	<b>20.162</b>	<b>21.352</b>

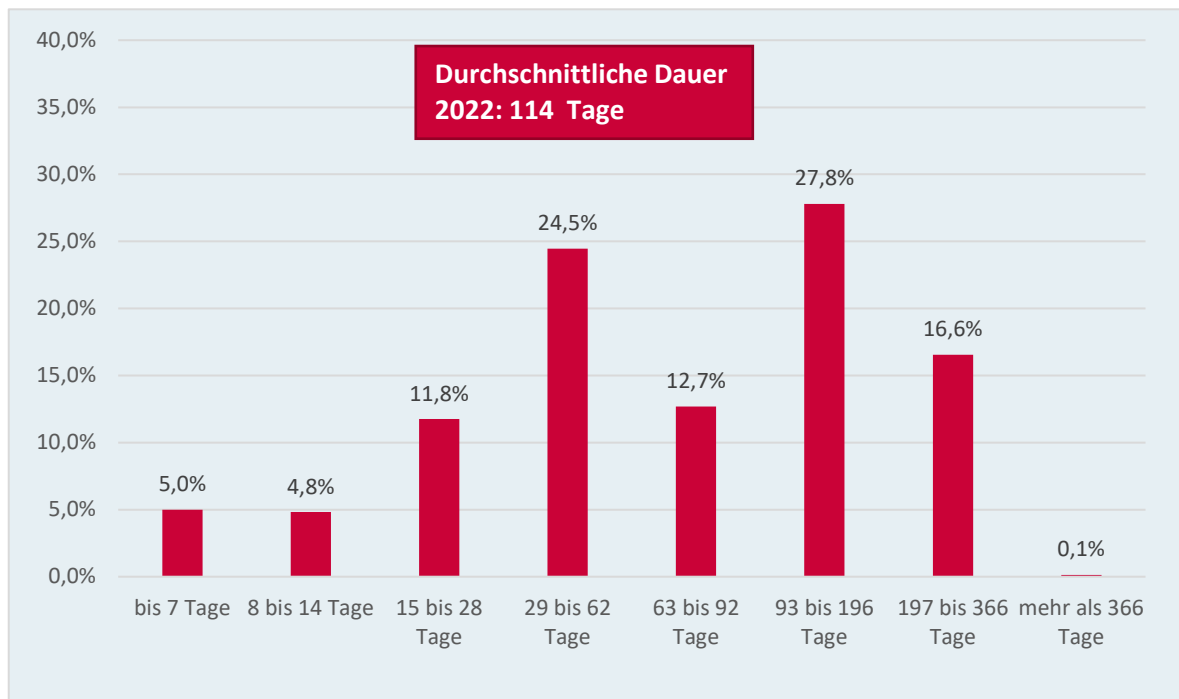
Quelle: DWH ARCHIV: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023; Anmerkung: Zugang in SÖB z.B. 2022 = Förderbeginn im Jahr 2022

Regional gesehen sind SÖB ein Wiener Phänomen, allerdings werden jetzt auch immer mehr Personen in den Bundesländern gefördert. Im Jahr 2014 lag der Anteil in Wien noch bei 73%, 2020 nur mehr bei 49% und 2022 wieder bei 54,9%; der Anteil von Niederösterreich lag 2022 bei 12,8% und von Oberösterreich bei 11,7%, gefolgt von Vorarlberg mit 5,5% und der Steiermark mit 3,2% sowie Kärnten und Tirol mit je 3%. Im Burgenland und in Salzburg waren 2,9% der Geförderten in einem SÖB.

Wie im Jahr 2021 waren auch im Jahr 2022 etwa 25% der Teilnehmenden nur ein bis zwei Monate bei einem SÖB beschäftigt; bei 12,7% (+0,7 Prozentpunkte) liegt die Teilnahmedauer zwischen zwei und drei Monaten. 27,8% (-0,5 Prozentpunkte) sind drei bis sechs Monate und 16,6% (+1,4 Prozentpunkte) sechs Monate bis ein Jahr in einem SÖB beschäftigt. Die kurzen Dauern unter einem Monat (das sind 21,6% aller Teilnehmenden und dieser Anteil hat sich gegenüber 2021 nur um 0,2 Prozentpunkte erhöht) könnten auf einen Abbruch

der Maßnahme hinweisen. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die Zahl der Fälle mit Teilnahmedauern von über einem Jahr sehr stark gesunken ist, u. a. aufgrund der Begrenzung der möglichen Teilnahmedauer in manchen Bundesländern (-0,4 Prozentpunkte gegenüber 2021) - Siehe Abbildung 8 auf Seite 46.

Abbildung 8: Verteilung der Teilnahmedauern bei SÖB 2022



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon\_vb\_lg\_projekt; Abfragedatum: 2. Mai 2023

### 1.4.3.2 Bruttowirkungen

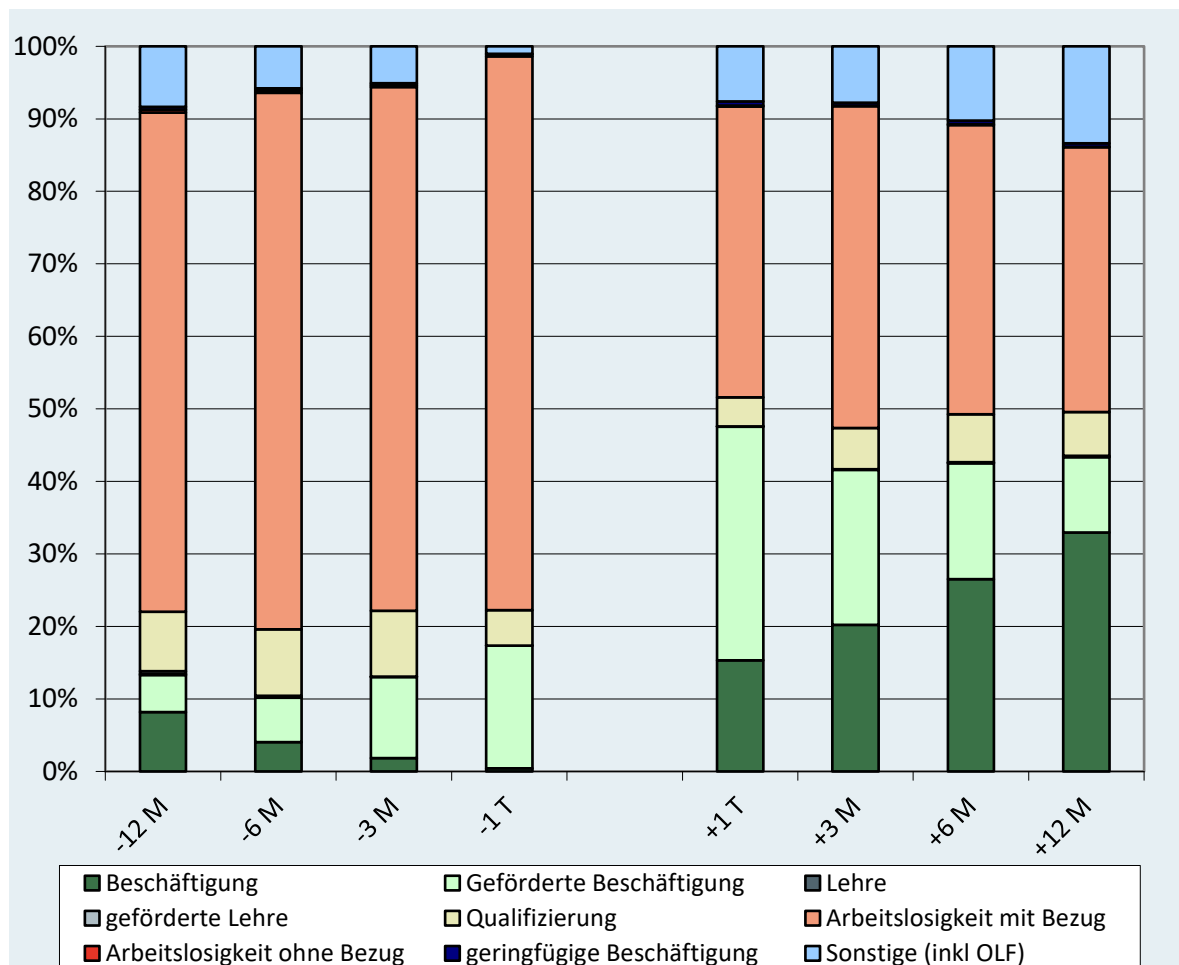
Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Ein Jahr vor Förderbeginn waren nur 8% der SÖB-Teilnehmenden ungefördert beschäftigt, mit 69% hingegen arbeitslos gemeldet. Bis drei Monate vor Förderbeginn ist der Anteil der ungeförderten Beschäftigten auf 2% gesunken; zum selben Zeitpunkt waren 72% arbeitslos, rund 5% in erwerbsfernen Positionen und 9% in Qualifizierungen.

Unmittelbar nach Beendigung des SÖB hatten 15% der Teilnehmenden ein ungeförderteres Beschäftigungsverhältnis. 32% waren weiterhin in geförderter Beschäftigung. 40% waren arbeitslos und 8% in arbeitsmarktfernen Positionen. Bis ein Jahr nach der Maßnahme sank der Anteil der geförderten Beschäftigung auf 10%, jener der nicht geförderten Beschäftigung stieg auf 33%. Der Anteil der Arbeitslosen fiel im Nachbeobachtungszeitraum auf 37%. 6% der Teilnehmenden waren ein Jahr später in einer Qualifizierung.

Somit war der Anteil der Arbeitslosen ein Jahr nach der Förderung um 32 Prozentpunkte geringer und jener der (geförderten und nicht geförderten) Beschäftigten um 30 Prozentpunkte höher als ein Jahr vor Förderung (siehe Abbildung 9 auf Seite 47).

Abbildung 9: Bruttowirkungen SÖB 2021 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel: mon\_vb\_projekt; Abfragedatum: 12. Juli 2023

#### 1.4.4 Evaluierung

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

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

Im theoretischen Teil der Arbeit wird die Komplexität der Erwartungshaltung der Effektivität an SÖBs beschrieben. In diesem Kapitel wird deutlich, dass für alle drei Ebenen (Bezirks-, Landes- und Bundesgeschäftsstelle) die Arbeitsmarktintegration im Vordergrund steht. Anhand der Erhebungen ging hervor, dass für die Akteurinnen und Akteure sozialarbeiterische Tätigkeiten einen hohen Stellenwert einnehmen würden, da es ihrer Meinung nach nur mit diesen zu einem arbeitsmarktintegrativen Erfolg kommen kann. Die Evaluierung und die Honorierung dieser Tätigkeiten liegen jedoch nicht in ihrem Aufgabenbereich, es sei ihnen durch die Budgetkürzungen noch weniger möglich, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Durch die Ergebnisse wird ersichtlich, dass für die Akteurinnen und Akteure die Kürzungen der Bundesregierung eine schwierige Situation erzeugen. Sozialarbeiterische und sozialpädagogische Tätigkeiten finden nicht mehr ausreichend Platz in Sozialökonomischen Betrieben. Nichtsdestotrotz wurde deutlich, dass die Teilnahme in einem SÖB zu einer Stabilisierung der Nutzerinnen und Nutzer führt. Sozialökonomische Betriebe fördern damit die Inklusion, weshalb sie über eine gesellschaftliche Daseinsberechtigung verfügen. Im Abschlusskapitel wird ein Effektivitätskatalog veranschaulicht und ein Link zu dem Programm zur Verfügung gestellt, um es SÖB-Akteuren und -Akteurinnen zu ermöglichen, eine einfache Evaluierung durchzuführen.

Die Studie von Eppel et al. (2014) bietet eine Bestandsaufnahme sowie eine Einschätzung und Bewertung der arbeitsmarktpolitischen Funktionalität und Wirksamkeit der bestehenden Projektstrukturen im Bereich Sozialer Unternehmen, die Arbeitslosen mit Vermittlungshindernissen Transitarbeitsplätze anbieten. Durch Beschäftigung und begleitende Qualifi-



zierungs- und Betreuungsangebote sollen die Chancen dieser Personengruppe auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt erhöht werden. Transitarbeitsplätze in Sozialen Unternehmen verbessern, wie die Analyse zeigt, die Erhaltung des Arbeitskräfteangebotes und die Reintegrationschancen der geförderten Arbeitslosen im Durchschnitt, wobei Frauen und ältere Arbeitskräfte stärker von der Förderung profitieren. Zudem wird in der Studie eine Reihe von erfolgreichen Projektmerkmalen identifiziert. Die Autoren bzw. Autorinnen stellen fest, dass eine Weiterentwicklung dieses Unterstützungsinstrumentes, auch für die in den nächsten Jahren wachsende Zielgruppe der älteren Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Einschränkungen, zielführend wäre.

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

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

Stelzer-Orthofer et al. (2016) untersuchen die Effizienz- und Effektivität der Eingliederungsbeihilfe und der Sozialökonomischen Betriebe. Diese Studie wird detaillierter im Kapitel I.1 „Eingliederungsbeihilfe“ beschrieben.

## Literatur

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

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

Eppel, R., Horvath, T., et al., Hausegger, T., Hager, I., et al. (2014), Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung und prospect Unternehmensberatung GesmbH. im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

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

Riesenfelder, A., Haberl, W., Zenz, D. (2014), Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten, Endbericht im Auftrag des AMS Kärnten, L&R Sozialforschung und AMS Kärnten.

Schmatz, S., Wetzl, P. (2015), Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension – Triga & Smartwork, Projektbericht von L & R Sozialforschung, im Auftrag des AMS Oberösterreich.

Stelzer-Orthofer, Ch., Atzmüller, F., et al. (2016), Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfe und Sozialökonomischen Betrieben – Mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte, Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz (IAA) im Auftrag des AMS Oberösterreich, der Industriellenvereinigung OÖ, des Landes OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ, u.a. (Zusammenfassung der Evaluierungsergebnisse siehe unter „Eingliederungsbeihilfe“).

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

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

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

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

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

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

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9948/2020. Gültig seit 1.12.2020

## 1.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

### 1.5.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

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

Beschäftigungsprojekte sollen die Integration von schwer vermittelbaren Problemgruppen mit geringerer Produktivität (Langzeitbeschäftigungslose, Ältere, Personen mit Behinderung, Personen mit sozialer Fehlanpassung, arbeitsmarktferne Personen mit zusätzlichen Vermittlungshemmnissen<sup>14</sup> in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Diese Integration kann entweder durch eine Transitfunktion oder durch eine Initialfunktion der Förderung erfolgen. Bei der Transitfunktion wird durch das geförderte, zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnis der Übergang von Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung erleichtert. Bei der Initialfunktion wird die geförderte Person nach Ablauf des Förderzeitraumes beim selben Dienstgeber oder derselben Dienstgeberin weiterbeschäftigt. Es können aber auch Arbeitslose gefördert werden, die nicht zu den oben erwähnten Problemgruppen zählen, wenn es

---

<sup>14</sup> z.B. längere Phase ohne Beschäftigung; Verlust sozialer Kompetenz aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit; mangelnde Qualifikation; Wohnungslosigkeit; Haft; Schulden; Drogen

sich um innovative Projektarbeitsplätze handelt, die dem Erschließen neuartiger, bedarfsorientierter Beschäftigungsmöglichkeiten dienen.

Die Finanzierung erfolgt seitens des AMS aus Mitteln des aktiven Budgets. Eine Mitfinanzierung durch Länder oder Gemeinden ist grundsätzlich möglich. Projektarbeitsplätze für arbeitslose Personen bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern werden durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten in Höhe von 66,7% gefördert. Zudem werden die Personalkosten der Projekt-Schlüsselkräfte (qualifizierte Führungs- und Fachkräfte für die Projektleitung, fachliche Anleitung und Ausbildung oder Betreuung durch Sozialarbeiter bzw. Sozialarbeiterinnen) zu 100% übernommen, ohne Einschränkung für die gesamte Projektlaufzeit. Das gleiche gilt für Sachkosten und Kosten der Projektvorbereitung.<sup>15</sup> Die maximale Förderdauer beträgt zwölf Monate.

Seit 2014 gibt es eine eigene Bundesrichtlinie (BRL) des AMS zu „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“. Mit dieser werden die bisher in der BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe geregelten Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse von Transitarbeitskräften in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) zusammengefasst und formiert. Förderungen von GBP-Projekten sind nunmehr nur möglich, wenn diese Qualitätsstandards im Sinne der RL eingehalten werden. Die aktuelle Bundesrichtlinie des AMS zu „Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines SÖB oder eines GBP“ ist seit 1. März 2018 in Kraft (BGS/AMF/0722/9894/2017).<sup>16</sup>

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (GBP) festgeschrieben. Die aktuelle Bundesrichtlinie (GBP) ist seit 1. 12. 2020 gültig, BGS/AMF/0702/9947/2020. Die gesetzliche Grundlage für die GBP bilden der § 34 AMSG i. v. m. § 32 (3) AMSG.

---

<sup>15</sup> Maximale Förderhöhe insgesamt = Ausgaben minus Einnahmen

<sup>16</sup> Es wurden nur kleinere Anpassungen in der Bundesrichtlinie in den Punkten 5. Adressaten und Adressatinnen, 6.4.3. Zulässiges Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und 6.4.7. Praktika vorgenommen, daher erfolgte keine Aufnahme der Richtlinie unter Reformen.

## 1.5.2 Reformen

### 2014 – Reform

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

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

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

### 2016 – Reform

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

Folgende wichtige Anpassungen wurden vorgenommen:

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

### 2017 – Reform

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

Mit dieser Bundesrichtlinie erfolgte eine Änderung im Punkt 6.6.1. Verweildauer der Transitarbeitskräfte. Das bedeutet, dass bei GBP-Teilnahmen von langzeitbeschäftigungslosen

Personen über 50 Jahre (A20-Personen, betraf die Beschäftigungsaktion 20.000) die Verweildauer über ein Jahr hinausgehen kann (der Transitcharakter muss beibehalten werden) – diese Regelung sollte erst wieder mit 30. Juni 2019 außer Kraft treten. Sie wurde aber aufgrund der Sistierung der Beschäftigungsaktion 20.000 bereits früher aufgehoben (siehe 2018 – Reform/1).

### **2018 – Reform/1**

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

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

### **2018 – Reform/2**

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

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

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

- 6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung: Aufnahme von BBEN-Kunden und Kundinnen
- 6.2.4. Trainingsmaßnahme: Innerhalb des Projektes können Trainingsplätze für BBEN-Kunden und –Kundinnen befristet bis 31. Dezember 2020 angeboten werden.
- 6.4. Finanzierung durch das AMS: Aufnahme der Kosten für die Trainingsmaßnahmen von BBEN-Kunden und Kundinnen.
- 6.5. Förderbarer Personenkreis: Aufnahme der BBEN-Kunden und Kundinnen in den förderbaren Personenkreis.
- 6.6.2. Verweildauer von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer Vorbereitungsmaßnahme: Das wöchentliche Ausmaß wird mindestens 16 Wochenstunden

angeboten und ist mit maximal 8 Wochen begrenzt, wobei die Dauer der Arbeitserprobung zum Zwecke der Feststellung der Eignung für die geplante Transitbeschäftigung bis zu 2 Wochen umfassen kann.

- 6.6.4. Verweildauer von Trainingskräften: Das wöchentliche Ausmaß kann 10 bis 15 Wochenstunden und die Verweildauer bis zu 6 Monaten betragen. In Einzelfällen kann das BBEN-Case-Management die Verweildauer verlängern.

## **2020 – Reform**

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

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

## **1.5.3 Monitoring**

### **1.5.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

Im Jahr 2022 waren 4.669 Personen zumindest einen Tag in einem GBP beschäftigt, dies bedeutet nur einen ganz geringen Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen hatte sich allerdings um 8% erhöht und betrug rund 1.653 Fälle. Die durchschnittliche Teilnahmedauer in einem GBP betrug im Jahr 2022 140 Tage (um 3 Tage mehr als noch 2021). Die Ausgaben hierfür beliefen sich auf € 49,1 Mio., das bedeutete eine Erhöhung der Budgetmittel um 8% gegenüber dem Vorjahr und implizierte Pro-Kopf-Ausgaben von ca. € 10.515,- für diese Maßnahme (siehe Tabelle 6 auf Seite 56).

Der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Förderung betrug im Jahr 2022 56,5% (-0,5 Prozentpunkte gegenüber 2021). Nach Alter differenziert zeigte sich, dass im Jahr 2022 mit 59,1% (+2,1 Prozentpunkte) auf die Gruppe der Älteren (45+) entfielen. Bei dieser Altersgruppe lag der Frauenanteil bei 53,2%. 8,7% (-1,3 Prozentpunkte) entfielen auf die Jugendlichen (bis 25 Jahre), davon sind 49,6% weiblich. Ganz anders ist es in der mittleren Altersgruppe: 32,3% (-0,7 Prozentpunkte) der Teilnehmenden waren zwischen 25 und 45 Jahre alt. Der Frauenanteil lag hier bei 64,7%.

Im Jahr 2022 waren etwa 63,8% (-2,2 Prozentpunkte gegenüber 2021) der in GBP beschäftigten Personen zielgruppengemäß Langzeitbeschäftigungslose, davon sind 54% weiblich. Der Zielgruppe entsprechend waren auch 53,7% (+4,7 Prozentpunkt) der geförderten Personen Menschen mit Behinderung, davon 51,4% behinderte Frauen. 13,7% (+1,7 Prozentpunkte) waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. Der Anteil der Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft lag bei 24,9% (+0,9 Prozentpunkte), davon sind 66,9% Frauen; auch 2022 hatten 33,3% einen Migrationshintergrund (erste und zweite Generation), davon sind 66,8% Frauen.

Im Jahr 2022 hatten 54,9% der Teilnehmenden maximal eine Pflichtschulausbildung als höchste abgeschlossene Schulbildung (darunter Frauen: 60,4%), 29,7% eine Lehrausbildung (darunter Frauen: 46,4%). 4,7% hatten eine mittlere (darunter Frauen: 73,9%), 6,9% eine höhere Schule (darunter Frauen: 55%) und nur 3,7% (-1 Prozentpunkt) eine tertiäre Ausbildung (darunter Frauen: 59,6%) absolviert.

Nach Regionen betrachtet ergibt sich ein komplett anderes Bild als bei den Sozialökonomischen Betrieben: 63% (-1 Prozentpunkt gegenüber 2021) der Teilnehmenden wurden im Jahr 2022 in der Steiermark verzeichnet, gefolgt von Niederösterreich mit 16,2% (-1,8 Prozentpunkte) und Kärnten mit 12,6% (+2,6 Prozentpunkte). Wien hatte einen Anteil an Teilnehmenden von 1,4% (+0,4 Prozentpunkte), Vorarlberg 2,7% (-0,3 Prozentpunkte) und das Burgenland 2,8% (-0,2 Prozentpunkte) und Tirol 1,3% (+0,3 Prozentpunkte). Salzburg und Oberösterreich hatten 2022 überhaupt keine Teilnahme in dieser Maßnahme.

Tabelle 6: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte-Unternehmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> <sup>a)</sup>	2.327	2.057	2.029	2.021	1.542	1.296	1.536	1.653
<b>Anzahl Personen</b> <sup>b)</sup>	7.136	6.709	6.482	5.272	4.823	4.086	4.692	4.669
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> <sup>c)</sup>	129	127	136	134	176	131	137	140
<b>Budgetausgaben</b>	50.192	49.906	54.896	51.563	36.811	37.686	45.452	49.094



Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
in Tausend Euro <sup>d)</sup>								
Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup>	7.034	7.439	8.469	9.781	7.632	9.221	9.689	10.515

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

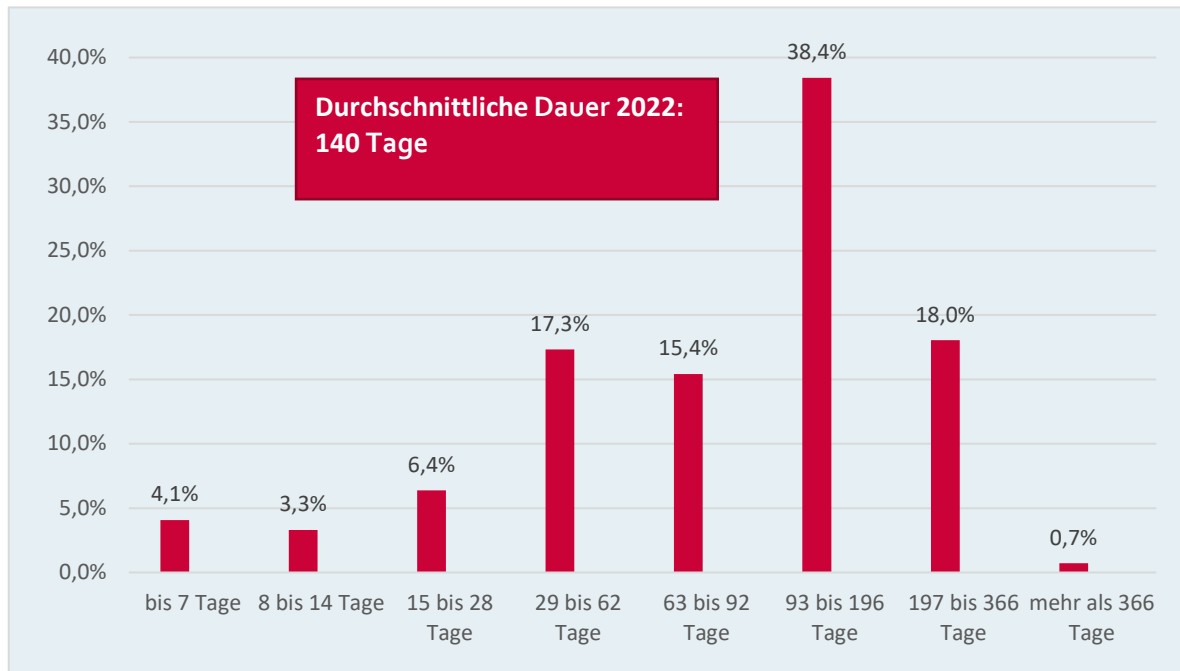
<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Auch im Jahr 2022 waren wieder – wie im Jahr 2021 - etwa 17% zwischen ein und zwei Monaten in GBPs beschäftigt. Bei 15,4% (-1 Prozentpunkt gegenüber 2021) lag die Teilnahmedauer zwischen zwei und drei Monaten. 38,4% (-0,8 Prozentpunkte) der Teilnehmenden waren drei bis sechs Monate in einem GBP beschäftigt; eine lange Teilnahmedauer zwischen 6 Monaten und einem Jahr hatten 18% (-3,2 Prozentpunkte) der geförderten Personen. Etwa 1% der Teilnehmenden waren auch 2022 – wie schon im Vorjahr - mehr als ein Jahr in einem GBP beschäftigt. Die kurzen Dauern unter einem Monat (immerhin rund 14% aller Teilnehmenden) deuten auf einen Abbruch der Maßnahme oder eine Fehlbuchung hin (siehe Abbildung 10 auf Seite 58).

Abbildung 10: Verteilung der Teilnahmedauern bei GBP 2022



Quelle: DWH Spezialauswertungen: mon\_vb\_lg\_projekt; Abfragedatum: 12. April 2022

### 1.5.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

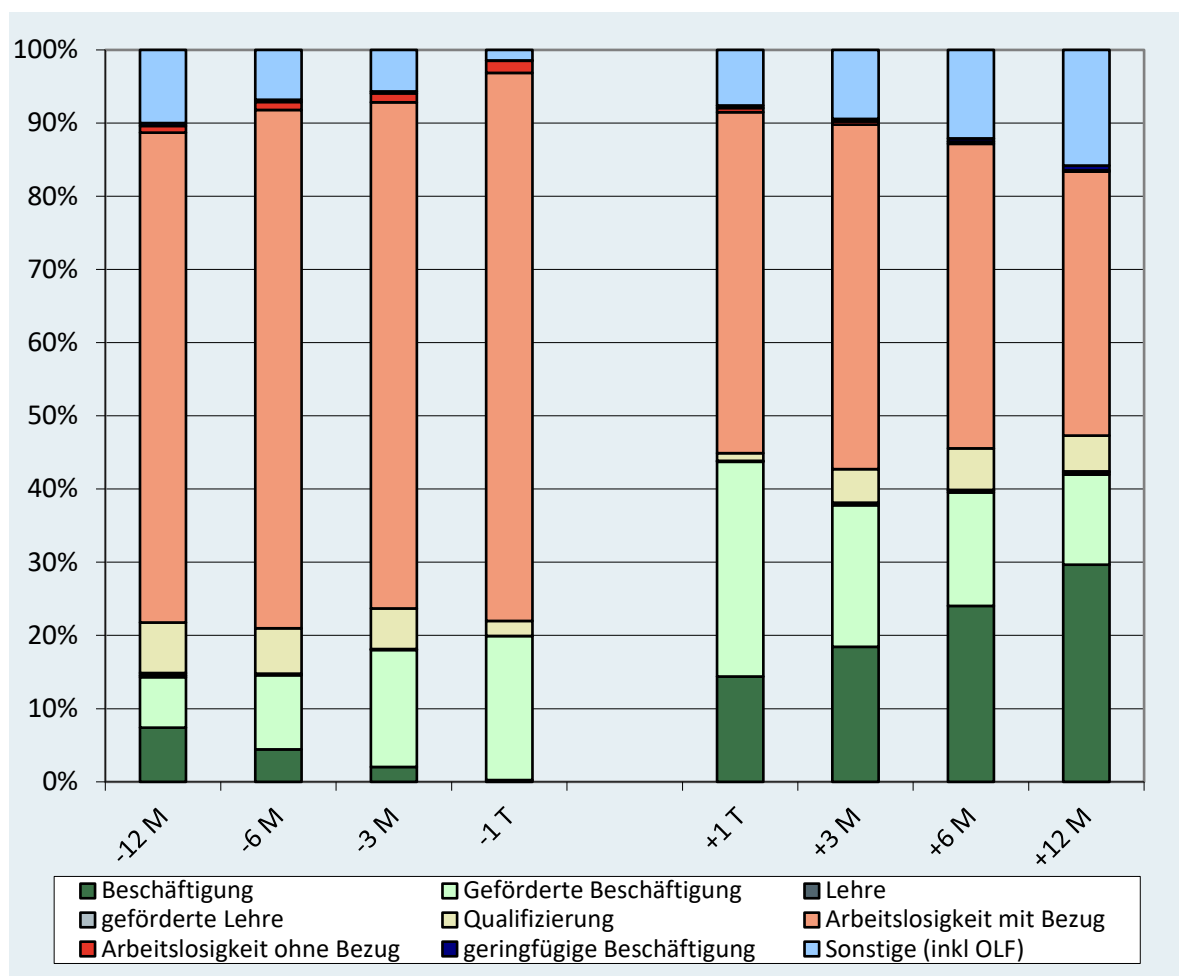
Ein Jahr vor Förderbeginn waren nur 7% der (zukünftigen) Teilnehmenden in nicht geförderter Beschäftigung und 68% waren arbeitslos (mit und ohne Arbeitslosengeldbezug). 7% waren in geförderter Beschäftigung und 10% in arbeitsmarktferner Position. 7% absolvierten eine Qualifizierung. Bis drei Monate vor Förderbeginn sank der Anteil der nicht geförderten Beschäftigung auf 2% und der Anteil der geförderten Beschäftigung auf 16%; zum selben Zeitpunkt waren 70% arbeitslos.

Direkt nach Beendigung des GBP hatten 14% der Teilnehmenden ein nicht gefördertes Beschäftigungsverhältnis, 29% waren weiterhin in geförderter Beschäftigung. 48% waren arbeitslos gemeldet.

Bis ein Jahr nach der Maßnahme erhöhte sich der Anteil der nicht geförderten Beschäftigten auf 31% (davon 1% geringfügig beschäftigt), während die geförderte Beschäftigung nur noch einen Anteil von 12% erreichte. 36% der GBP-Teilnehmenden waren ein Jahr nach Maßnahmenende arbeitslos. 5% waren ein Jahr nach Ende der Maßnahme in Qualifizierungen. In arbeitsmarktfernen Position befanden sich 16% der Geförderten.

Der Anteil der Personen in Beschäftigung (geförderte und ungeförderte) stieg von einem Jahr vor Maßnahmenbeginn bis ein Jahr nach Ende um 28 Prozentpunkte und der Anteil der Arbeitslosen sank um 32 Prozentpunkte (siehe Abbildung 11 auf Seite 59).

Abbildung 11: Bruttowirkungen von GBP 2021 (Bestand Personen)



Quelle: DWH-Würfel : mon\_vb\_projekt; Abfragedatum: 12. Juli 2023

#### 1.5.4 Evaluierung

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

Die St:WUK gehört zu den großen Beschäftigungsprojekten in der steirischen Landschaft der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ihre Beschäftigungseffekte wurden im Jahre 2005 erstmals analysiert. **Stoppacher et al. (2015)** untersuchen in ihrer Evaluierung anhand von Auswertungen von AMS-DWH-Daten als auch auf der Grundlage von qualitativen Experten- bzw. Expertinneninterviews, teilstandardisierten Telefoninterviews mit Transitarbeitskräften sowie online-Kunden- bzw. Kundinnenbefragungen die Beschäftigungs- und Einkommenseffekte auf Transitarbeitskräfte, individuelle Nutzeneffekte der GBP sowie die fiskalische Umwegrentabilität am Beispiel eines Förderjahres. Zudem wurden die Effekte und Leistungen aus Perspektive der Kunden bzw. Kundinnen und Kooperationspartner bzw. Kooperationspartnerinnen analysiert.

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

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

## Literatur

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

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

Riesenfelder, A., Haberl, W., Zenz, D., (2014), Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten, Endbericht im Auftrag des AMS Kärnten. L&R Sozialforschung und AMS Kärnten.

Stoppacher, P., Edler, M. (2015), Evaluierung der Leistungen und Wirkungen der St:WUK, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und Forschung, Graz.

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9964/2013, gültig seit 1.8.2013

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

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

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

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

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

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

## **1.6 Kurzarbeit (KUA) – neue Übergangsphase ab 1. 7. 2022 – befristet bis 30. September 2023**

### **1.6.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

#### **Einführung der „COVID-19-KUA“ im Rahmen der Krisenmaßnahmen der Bundesregierung**

##### **Phase 1 und 2: gültig vom 1. März 2020 bis 30. September 2020**

Kurzarbeit mit Qualifizierung als auch die Sonderbestimmungen bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen sind nun nicht mehr möglich und werden befristet durch die COVID-19-KUA ersetzt. Bei vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten (etwa ausgelöst durch Umsatzeinbrüche) aufgrund des COVID-19-Virus bzw. aufgrund der gegen dessen Ausbreitung getroffenen Maßnahmen, besteht für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Unternehmen in Österreich die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion um 10% bis maximal 90% (im Durchrechnungszeitraum kann vorübergehend die Arbeitszeit auch auf null Stunden reduziert werden).

Ziel dieser Maßnahme ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und dadurch die Beschäftigung in Österreich zu sichern. Daher stellte die Bundesregierung für das im Jahr 2020 für die COVID-19-KUA die entsprechenden Mittel aus der variablen Gebarung Arbeitsmarktpolitik bis zu einer Obergrenze von € 12 Mrd. zur Verfügung. Für das Jahr 2021 setzte die Bundesregierung eine Obergrenze für Mittel für die Kurzarbeit in der Höhe von € 7 Mrd. und für das Jahr 2022 in der Höhe von € 2 Mrd. fest.

Förderbar sind alle Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, sonstige juristische Personen, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen sowie Arbeitskräfteüberlasserinnen bzw. -überlasser. Des Weiteren sind auch alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>17</sup>, Mitglieder des geschäftsführenden Organs, wenn sie ASVG-versichert sind und Lehrlinge<sup>18</sup> förderbar, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.

---

<sup>17</sup> Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamte und Beamtinnen nicht förderbar.

<sup>18</sup> Lt. BAG-Novelle BGBl. I Nr. 18/2020, § 13 Abs. 7.

Ausgenommen von der Förderung sind politische Parteien sowie Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände.

Voraussetzung zur Inanspruchnahme der Covid-19-Kurzarbeit ist eine Sozialpartnervereinbarung. Diese kann als Branchen- oder Rahmenvereinbarung bestehen, muss aber auf betrieblicher Ebene (Vorliegen einer Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung) konkretisiert werden.

Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben sollten verbraucht werden. Alturlaube und Zeitguthaben können vor oder auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden; diese Zeiten stellen aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar. Da der Urlaubsverbrauch (etwa Verbrauch von Zeitguthaben) vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube (wie von Zeitguthaben), schadet dies dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin nicht. Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen<sup>19</sup>.

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührt während der Dauer der Kurzarbeit zumindest (für tatsächliche Arbeitszeit und Ausgleich für entfallene Arbeitszeit) folgende Nettoersatzrate:

- 90% des bisherigen Nettoentgelts bei einem Bruttoentgelt (ohne anteilige Sonderzahlung) bis € 1.700,-,
- 85% bei einem Bruttoentgelt bis € 2.685,-,
- 80% bei einem Bruttoentgelt zwischen € 2.685,- bis € 5.550,- (per 1.1.2021)
- und bei Lehrlingen in Höhe von 100% des vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelts.

---

<sup>19</sup> Diese Regelungen gelten sinngemäß für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBl Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Gesetzes in Kraft sind.

Die Unternehmen müssen die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung bezahlen. Für die Differenz auf die Nettoersatzrate kommt (inklusive der Lohnnebenkosten) das Arbeitsmarktservice auf.

Der Beschäftigungsstand in den Unternehmen muss während der COVID-19-Kurzarbeit und einen Monat darüber hinaus (bzw. gemäß der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegten Bestimmungen) aufrechterhalten werden.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können unter bestimmten Voraussetzungen eine höhere Arbeitszeit anordnen als grundsätzlich vereinbart. Die Sozialpartner müssen bei Arbeitszeitänderungen nicht mehr verständigt werden.

Mit der COVID-19-Kurzarbeit waren neben ASVG-versicherten Mitgliedern der Geschäftsführung und Beschäftigten privatwirtschaftlich agierender Einrichtungen im öffentlichen Bereich erstmals auch Lehrlinge förderbar. Beim Wechsel des Lehrjahres innerhalb des Kurzarbeitszeitraums gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres. Bei einem Wechsel in ein Dienstverhältnis nach Beendigung der Lehrzeit wird die Kurzarbeitsunterstützung so angepasst, dass ab dem Ende der Lehrzeit (mit und ohne Lehrabschlussprüfung) die Nettoersatzrate (80%, 85% bzw. 90%) gemäß dem ohne Kurzarbeit zustehenden Entgelt gebührt.

Das Kurzarbeitsbegehren ist grundsätzlich vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen. Versäumnisse bei der Begehrensstellung wurden für Kurzarbeitsprojekte, die noch im März 2020 begonnen haben, bis zum 20. April 2020 nachgesehen. Im Falle einer späteren Begehrensstellung galt der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte Beginn der Kurzarbeit als Förderbeginn.

Die Abrechnung der Unternehmen über die Kurzarbeitsbeihilfe kann nur über das eAMS-Konto erfolgen.

Die Beihilfe setzt sich aus den folgenden Beträgen zusammen:

- vereinfacht ermittelte Kurzarbeitsunterstützung plus pauschaler Aufschlag von 27% (für Lohnnebenkosten),
- anteilige Sonderzahlungen, und zwar pauschal in Höhe von 1/6 von der Differenz zwischen Brutto vor Kurzarbeit und dem Arbeitsentgelt, plus pauschaler Aufschlag von 30% (für Lohnnebenkosten),



- Sozialversicherungsbeiträge, pauschal ermittelt in Höhe von 39% von der Differenz zwischen dem Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit und Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit und der vereinfacht ermittelten Kurzarbeitsunterstützung.

**Phase 3: neu adaptierte COVID-19-Kurzarbeit - gültig vom 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021:**

- Die Corona-Kurzarbeit kann maximal für sechs Monate von den Unternehmen beantragt werden und muss spätestens am 31. März 2021 enden.
- Die Nettoersatzrate der Beschäftigten bleibt so wie bisher bei 80% bis 90% (gestaffelt nach dem Bruttolohn).
- Die Mindestausfallzeit beträgt nun 20%, die Höchstaussfallzeit 70% (in Ausnahmefällen 90%) der Normalarbeitszeit.
- Die Bedürftigkeit des Unternehmens wird anhand eines standardisierten Verfahrens überprüft, um Missbrauch vorzubeugen. Dafür sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten von externen Expertinnen und Experten (Steuerberatung, Finanzbuchhaltung, Wirtschaftsprüfung) zu bestätigen, sobald das Kurzarbeitsprojekt mehr als fünf Beschäftigte umfasst.
- Die Sozialpartnervereinbarung für Kurzarbeitsanträge ab dem 1. Oktober 2020 sieht eine Verpflichtung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, eine vom Arbeitgeber angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildung in der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit zu absolvieren. Die Förderung der Schulungskosten erfolgt durch das Arbeitsmarktservice bis längstens 31. März 2021, das bedeutet, dass 60% der anerkekbaren Schulungskosten vom AMS getragen werden. Lehrlinge sind von dieser Förderung des AMS ausgenommen. Die Abwicklung der Förderung für die Schulungen von Lehrlingen erfolgt durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer Österreich.

**Phase 4: Fortführung der COVID-19-Kurzarbeit zu den gleichen Bedingungen wie in Phase 3 (mit geringfügigen Änderungen aufgrund der Sozialpartnervereinbarung – gültig vom 1. April 2021 bis 30. Juni 2021**

- Nettoersatzrate bleibt bei 80% bis 90%,
- Die Arbeitszeit kann im Normalfall um bis zu 70% reduziert werden (eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung, z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage oder Krankenständen, ist zulässig),
- Kurzarbeit mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% ist nur für Betriebe möglich, die von einem verordneten Lockdown direkt betroffen sind;

- Verpflichtung der Aus- und Weiterbildung für Lehrlinge in Kurzarbeit im Umfang von mindestens 50% ihrer Ausfallzeit (Ausnahmen: die Verpflichtung gilt nur bis zum Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung und nicht in Zeiten eines verordneten Lockdowns);
- stärkerer Fokus auf Aus- und Weiterbildung in der Kurzarbeitsphase 4 und gemeinsame Bewerbung von Bildungsmaßnahmen sowie Darstellung des Bildungsangebots durch Sozialpartner und AMS; Weiterführung der Verpflichtung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, in der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung zu absolvieren; Betriebe bekommen 60% vom AMS rückerstattet, wenn sie ihre Mitarbeiter während der Kurzarbeit qualifizieren lassen – dies wurde bis 30. Juni 2021 verlängert.
- Die Erleichterungen für vom Lockdown betroffene Branchen bleiben bestehen, z.B. weiterhin Entbindung von der Steuerberaterpflicht bei Unternehmen, die im Lockdown sind oder nur für die Zeit des Lockdowns Kurzarbeit beantragen.

**Phase 5: Verlängerung der COVID-19-Kurzarbeit mit entsprechender Adaptierung. Diese wird in zwei Varianten fortgeführt - gültig ab 1. Juli 2021:**

- **Variante 1 gilt für Unternehmen, die besonders von der Pandemie betroffen sind**
  - Nur für Betriebe, die im 3. Quartal 2020 einen Umsatzrückgang von 50% im Vergleich zum 3. Quartal 2019 hatten sowie Unternehmen, die von einem Betretungsverbot aufgrund einer Lockdownverordnung direkt betroffen sind (z.B. Stadthotellerie, Nachtgastronomie, Luftverkehr oder Eventbranche).
  - Das Finanzministerium muss dem AMS für Kontrollzwecke die Umsatzdaten zur Verfügung stellen.
  - Es gelten im Wesentlichen die bisherigen Parameter: kein Abschlag (in Form einer Nachzahlung bei der Endabrechnung). Diese Unternehmen können bis zu 100% der bisherigen Förderhöhe erhalten.

Bei Unternehmen, die von der Corona-Krise besonders betroffen sind, kann der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70%, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90% betragen.

Die Sonderregelung war bis 31. 12. 2021 befristet und wurde bis 31. 3. 2022 verlängert.

- **Variante 2 für alle anderen Betriebe.** Diese Variante **gilt ab 1. Juli 2021** als Übergangsmodell mit Selbstbehalten, das folgendermaßen geregelt ist:
  - Abschlag von 15% von der bisherigen Beihilfenhöhe.

- Die Nettoersatzraten für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bleiben gleich.
- Der Arbeitsausfall darf im Durchschnitt nicht weniger als 20% und nicht mehr als 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit bzw. bei Teilzeitbeschäftigten der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit für jede/jeden einzelne/n Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer betragen.
- Verpflichtender Urlaubsverbrauch von einer Woche je (angefangenen) zwei Monaten Kurzarbeit. In jedem Fall darf das Unternehmen keine Ausfallstunden in diesem Umfang ausgleichen.
- Verpflichtende Beratungsphase durch AMS und Sozialpartner für neu eintretende Betriebe. Die Kurzarbeit kann erst begonnen und bewilligt werden, wenn diese Beratungen binnen drei Wochen nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führen. Für Unternehmen, die bereits im Zeitraum 1. April 2021 bis 30. Juni 2021 (Phase 4) kurzgearbeitet haben, ist die Anforderung mit der Vorlage der „Corona-Sozialpartnervereinbarung“ erfüllt. Gleiches gilt bei einer Verlängerung oder Änderung eines nach dem 1. Juli 2021 (Phase 5) begonnenen Kurzarbeitsvorhaben oder wenn Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe beantragt wird.

**Diese Variante galt bis 30. 6. 2022.**

Bezüglich Aus- und Weiterbildungen während der Kurzarbeit kommt es zu einer Anpassung: Für Schulungen während eines Kurzarbeitszeitraums ab dem 1. 7. 2021 bis längstens 30. 6. 2022 beträgt die Förderhöhe 75% der anerkehbaren Schulungskosten.

**Anpassung Phase 5 der COVID-19-Kurzarbeit nach Einigung der Regierung mit den Sozialpartnern – war gültig ab 1. Jänner 2022:**

- Mit 1. Jänner 2022 wurde die Sonderregelung für Unternehmen, die besonders von der Pandemie betroffen sind (Phase 5/Variante 1) und die damit die Möglichkeit haben, 100% KUA-Beihilfe zu beziehen, gesetzlich bis 31. März 2022 verlängert (siehe auch unter Punkt 1.6.2, 2022-Reformen, BGBl. I Nr. 214/2021).
- Die Liste von ÖNACE-Klassifikationen ist in der Beilage der Bundesrichtlinie enthalten – siehe unter [Bundesrichtlinie des AMS - COVID-19-KUA 22.11.2021](#). Unternehmen mit diesen Klassifikationen gelten als besonders von der Corona-Pandemie betroffen, mit Auswirkungen auf die Höhe der Beihilfe, die Höchstgrenze der verrechenbaren Ausfallstunden und die Verpflichtung, die wirtschaftliche Begründung durch Steuerberater/Steuerberaterinnen etc. bestätigen zu lassen.

- Die Frist zur nachträglichen Antragstellung wird für Lockdownbetriebe auf vier Wochen nach Beginn der KUA verlängert.
- Eine weitere Nachfrist von zwei Wochen erhalten Unternehmen, die mit der Kurzarbeit (Verlängerung) während eines verordneten Lockdowns fristgerecht (binnen vier Wochen) beginnen, aber keine Zustimmung einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft erhalten haben; diese Nachfrist dient den Unternehmen, damit sie ein gemäß den Einwänden der ablehnenden Körperschaft verbessertes Begehren einbringen können.
- Das Beratungsverfahren für Unternehmen, die in der Phase 4 nicht kurzgearbeitet haben, wird bis 31. Jänner 2022 (Projektbeginn) ausgesetzt.
- Die Notwendigkeit der expliziten Zustimmung der Sozialpartner entfällt auch für Vorhaben mit mehr als 50% Arbeitsausfall bis einschließlich 31. März 2022 (Projektende).
- Die Kurzarbeitsbeihilfe kann für höchstens sechs Monate gewährt werden und muss spätestens am 30. Juni 2022 enden. Besonders stark von der COVID-19-Krise betroffene Unternehmen können die Kurzarbeitsbeihilfe von 100% (Phase 5/Variante 1) noch bis 31. März 2022 erhalten.

### **Phase 6 (Übergangsfrist ab 1. Juli 2022 bis Ende September 2023):**

Seit **1. Juli 2022** gibt es eine **Übergangsfrist, welche gesetzlich bis Ende September 2023 verlängert wurde** (siehe auch unter Reformen).

- Die Regelung, dass Lehrlinge Kurzarbeitsbeihilfe erhalten können, ist mit 31. Dezember 2022 ausgelaufen.
- Das Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden und muss die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darlegen.
- Kurzarbeitsprojekte müssen neu beim AMS eingebracht werden (Phase 7).
- Es muss eine verpflichtende Beratung vor Beginn der Kurzarbeit mit dem AMS erfolgen (Beratungsprotokoll).
- Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jede einzelne Arbeitnehmerin bzw. jeden einzelnen Arbeitnehmer nicht unter 20% und nicht über 50% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit betragen.

- Es muss das Bestreben seitens des Unternehmens vorliegen, den Arbeitszeitausfall für Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen.
- Seit 1. Juli 2022 gibt es neue Sozialpartnervereinbarungen. Es muss eine rechtsgültige Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit, insbesondere des Geltungsbereichs, Dauer (darf nicht überschritten werden), Festlegung des Arbeitszeitausfalls, Entgeltanspruch während der Kurzarbeit, Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes vorgelegt werden.
- Die Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) kann weiterhin beansprucht werden, unter Berücksichtigung der für die geleisteten Arbeitsstunden ohnedies zustehenden Entgelte (Differenzmethode), die fixe Nettoersatzraten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer garantieren.
- Prinzipiell wird ein Abschlag von 15% vorgenommen. Es gelangen somit 85% zur Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe. Die Beihilfenhöhe wird allerdings von vorgenannter Regel berechnet. Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Rahmenbedingungen und der Abhängigkeit der Beihilfenhöhe von der Verteilung der Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum wird die endgültige Beihilfenhöhe erst im Zuge der Abrechnung und der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung ermittelt.
- Seit 1. Jänner 2023 hat keine Bestätigung mehr zur wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung/Bilanzbuchhaltung zu erfolgen, wenn ein Beratungsverfahren durchgeführt wurde.
- Der verpflichtende Urlaubskonsum innerhalb des Kurzarbeitszeitraums entfällt.
- Die Kurzarbeitsbeihilfe kann bis höchstens sechs Monate gewährt werden und muss **spätestens am 30. September 2023** enden.

Mit **BGBI. I Nr. 61/2023 – ist mit 1. Juli 2023 in Kraft getreten** – wurde die **Verlängerung der Übergangsfrist bis 30. September 2023** beschlossen. Sämtliche Sonderregelungen der Kurzarbeit für den Zeitraum der Pandemie treten mit Ende September 2023 außer Kraft.

Im selben Bundesgesetzblatt (61/2023) wurde veröffentlicht, dass die erhöhte Beihilfe in Folge der erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers bzw. Dienstgeberin für die Beiträge zur Sozialversicherung bereits ab dem vierten (statt dem fünften) Monat gebühren. Diese Regelung tritt mit 1. Oktober 2023 in Kraft.

### **Langzeit-Kurzarbeitszeit-Bonus**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom 1. März 2020 bis 30. November 2021 mindestens 10 Monate in Kurzarbeit waren, im Dezember 2021 ebenfalls kurzgearbeitet haben

und deren Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung im Dezember 2021 maximal € 2.775,- betrug erhalten einen einmaligen **Langzeit-Kurzarbeitszeit-Bonus in der Höhe von € 500,-** (siehe unter Punkt 1.6.2. 2022 – Reformen, BGBl. I Nr. 214/2021).

Mit BGBl. I Nr. 229/2022 wurde mit 1. Jänner 2023 die Möglichkeit geschaffen, die Beantragung des Langzeit-KUA-Bonus um sechs Monate zu verlängern und diese kann nunmehr bis zum 30. Juni 2023 erfolgen – siehe auch unter Reformen 2023.

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

Die gesetzliche Grundlage bildet der § 37b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in der jeweils gültigen Bundesrichtlinie des AMS zur Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), aktuell BGS/AMF/0702/9988/2023 (KUA), gültig seit 22.6.2023 (für eine Übergangsfrist bis Ende September 2023), geregelt. 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/0702/9982/2023, in Kraft seit 19.6.2023, verankert.

## 1.6.2 Reformen

### 2013 – Reform/1

#### **BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012 vom 1. Jänner 2013**

Im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 wurden befristete Sonderregelungen gesetzlich verankert, mit denen der Einsatz der Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierungen erleichtert wird und zwar:

- durch die Möglichkeit des Wechsels von Kurzarbeit zu Kurzarbeit mit Qualifizierung;
- durch die Möglichkeit der Verlängerung von Beihilfen, die vor Ende 2013 gewährt wurden, auf bis zu 24 Monate;
- bei Kurzarbeit ab dem fünften Monat und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung erfolgt von Beginn an eine Abgeltung des Mehraufwands an Sozialversicherungsbeiträgen an die Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber.

Diese Regelungen traten mit Ablauf des 31. Dezember 2015 wieder außer Kraft.

## **2013 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9999/2013 vom 1. Februar 2013**

Die Richtlinienanpassung erfolgte in Umsetzung der gesetzlichen Änderungen im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 (SRÄG 2012) – siehe auch unter 2013/REFORM/1.

## **2014 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9999/2014 vom 11. November 2014**

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

## **2015 – Reform**

### **BGBl. I Nr. 90/2014, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2015**

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

## **2016 – Reform/1**

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

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

## **2016 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2016, in Kraft getreten mit 1. Mai 2016**

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

## **2017 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0722/9924/2016 vom 1. Jänner 2017**

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

## **2017 – Reform/2**

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

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

- Die bis 2015 geltende Sonderregelung, dass die Abgeltung der zusätzlichen Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung bei der Kurzarbeitsbeihilfe ab dem 5. Monat und bei der Qualifizierungsbeihilfe von Anfang an vorgesehen sind, sowie die Möglichkeit der Verlängerung der Beihilfengewährung bis zu einer Gesamtdauer von 24 statt nur 18 Monaten, wurde ins Dauerrecht übernommen. Die nunmehrige Neuregelung gilt für alle neu eingebrachten Beihilfenbegehren ab 2017.



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

## 2018 – Reform

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9970/2018, gültig seit 19. 11. 2018**

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

## 2020 – Reform/1

- **BGBl. I Nr. 12/2020 im Rahmen des 1.COVID-19 Gesetz:**
  - **Änderung des § 13 Abs. 1 AMPFG, ist mit 15. März 2020 in Kraft getreten**  
Die finanzielle Bedeckung wurde bis 30. September 2020 mit einer Obergrenze bis zu € 400 Mio. mit dem COVID-19 Gesetz legislativ verankert.
  - **Ergänzung des § 37b AMSG um Abs. 7, ist rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten**  
Wirtschaftliche Schwierigkeiten als Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus gelten als vorübergehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten. Die Bundesrichtlinie des AMS kann für diese Fälle abweichend von Abs. 3 höhere Pauschalsätze vorsehen und abweichend von Abs. 3 erhöht sich die Beihilfe ab dem vierten Monat um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge der Sozialversicherung.
- **BGBl. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 2. COVID-19 Gesetz:**
  - **Änderung des § 13 Abs. 1 AMPFG, ist mit 20. März 2020 in Kraft getreten**  
Die Obergrenze für die finanzielle Bedeckung beträgt im Jahr 2020 (mit Ablauf des 31. 12. 2020) bis zu € 400 Mio.
  - **Änderung des § 37 Abs. 7 AMSG, ist rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten und tritt mit 31. Dezember 2020 wieder außer Kraft**  
Es sind durch die Kurzarbeitsbeihilfe auch die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung abzugelten (diese Bestimmung ist abweichend von Abs.3).
  - **Änderung des § 170 Abs. 1 Z 3 ArbVG,**

Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.<sup>20</sup>

- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9990/2020, rückwirkend gültig seit**

- 1. März 2020**

Die wichtigsten Änderungen im Rahmen dieser Bundesrichtlinie:

- **Allgemeines:** Kurzarbeit mit Qualifizierung und auch die Sonderbestimmung bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen sind nun nicht mehr möglich. Der Beihilfenteilbetrag Dienstgeber-Versicherungsanteil (DGSV) entfällt in der Form ebenfalls, da in den Pauschalsätzen die Sozialversicherungsbeiträge sowie die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben bereits enthalten sind. Zur Abteilung der anteiligen Sonderzahlungen sind die Pauschalsätze noch um ein Sechstel erhöht worden und gebühren ab dem ersten Monat.
- **Punkt 6.2.** Förderbar sind auch sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen sowie Arbeitskräfteüberlasser.
- **Punkt 6.3.** Förderbar sind alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>21</sup> und nunmehr auch Lehrlinge (wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind<sup>22</sup>) sowie Mitglieder des geschäftsführenden Organs (wenn sie ASVG-versichert sind).
- **Punkt 6.4.2.** Die gesetzliche Anforderung der Verständigung des AMS und Beratung durch das AMS wird durch die Vorlage einer „Corona-Sozialpartnervereinbarung“ erfüllt.
- **Punkt 6.4.3.** Es wurde klargestellt, wenn auf einer Seite der Arbeitsmarktparteien keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden ist, dann genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft.
- **Punkt 6.4.4.** Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum (drei Monate) durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit liegen. Zeiträume mit einer

---

<sup>20</sup> Diese Regelungen gelten sinngemäß für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBl. Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Gesetzes in Kraft sind.

<sup>21</sup> Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte von der Förderung ausgenommen.

<sup>22</sup> Siehe auch BAG-Novelle BGBl. I Nr. 18/2020, § 13 Abs. 7.

Ausfallzeit sind bis zu 100% möglich, im Durchschnitt ist aber eine Überschreitung der 90% nicht zulässig.

- **Punkt 6.5.** Die Dauer der Beihilfengewährung (Erstgewährung) beträgt drei Monate. Liegen die Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraums weiterhin vor, kann die Beihilfengewährung unmittelbar um maximal drei weitere Monate erfolgen (Verlängerung).
- **Punkt 6.6.** Die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe wurde vollständig neu konzipiert und basiert auf den von den Sozialpartnern vorgegebenen Nettoersatzraten.
- **Mit BGBl. I Nr. 23/2020 im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 21. März 2020** wurde im AMPFG gesetzlich festgelegt, dass die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ermächtigt wird, im Einvernehmen mit dem BM für Finanzen die mit diesem Gesetz festgelegte Obergrenze von € 1 Mrd. für das Jahr 2020 für die Kurzarbeitsbeihilfe mit Verordnung den Erfordernissen entsprechend anzupassen.
- **Per Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 7. April 2020,** wurde nunmehr für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) die Obergrenze für das Jahr 2020 mit € 3 Mrd. festgesetzt.
- **Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 155/2020, in Kraft getreten mit 15. April 2020,** wurde nunmehr für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) die Obergrenze für das Jahr 2020 mit € 5 Mrd. festgesetzt.
- **Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 168/2020, in Kraft getreten mit 22. April 2020** wurde aufgrund der außerordentlich vielen Genehmigungen für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 7 Mrd. erhöht. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- **Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 188/2020, in Kraft getreten mit 1. Mai 2020** wurde aufgrund der außerordentlich vielen Genehmigungen für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 10 Mrd. erhöht. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- **Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 219/2020, in Kraft getreten mit 21. Mai 2020** wurde aufgrund der außerordentlich vielen Genehmigungen für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 12 Mrd. erhöht. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9982/2020, rückwirkend gültig seit 20. April 2020 bis 30. September 2020;** Mit 21. April 2020 wurde vom Verwaltungsrat eine Änderung in der Bundesrichtlinie (KUA-COVID-19) im Punkt 7.1.1. (Begehrenseinbringung) beschlossen. Das Kurzarbeitsbegehren ist grundsätzlich vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen. Allfälliges Versäumnis kann angesichts der besonderen Umstände der Corona-Epidemie nachgesehen werden. Versäumnisse bei der Begehrensstellung werden für Kurzarbeitsprojekte, die noch im März 2020 begonnen haben, bis zum 20. April 2020 nachgesehen. Im Falle einer späteren Begehrensstellung gilt der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte Beginn der Kurzarbeit als Förderbeginn.

## 2020 – Reform/2

- **Änderungen des AMPFG und des AMSG im Rahmen des BGBl. I Nr. 135/2020:**  
**AMPFG – diese Änderungen sind mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten:**
  - Der Beitrag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zur Arbeitslosenversicherung (AIV) richtet sich während der KUA nach dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt einschließlich der Kurzarbeitsunterstützung. Verringert sich das Entgelt auf die in Abs. 1 Z 1 bis 3 AMPFG genannten Beträge, so ist auch der vom Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin zu tragende Anteil zur AIV entsprechend geringer. Die Differenz zur Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit ist vom Unternehmen zu tragen (§ 37 Abs.5 AMSG) und wird im Rahmen der vom AMS geleisteten Beihilfe zur KUA ersetzt (**§ 2a Abs.7 AMPFG**).
  - Zur weiteren Finanzierung der COVID-19-KUA wurde die bestehende, für das Jahr 2020 befristet geltende Regelung (Verordnungsermächtigung des BM für Arbeit im Einvernehmen mit dem BM für Finanzen) auch für das Jahr 2021 fortgeführt.
- **AMSG – Änderungen**
  - Die Sonderregelung für die COVID-19-KUA wurde um eine notwendige Klarstellung ergänzt. Die Nichterfüllung der grundsätzlich geltenden Bedingung eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im ersten Zeitraum der COVID-19-KUA (bis Ende Mai 2020) soll zu keiner Rückforderung der Kurzarbeitsbeihilfe führen. Die für Zwecke der Abrechnung noch darüber hinaus erforderliche Sonderregelung des § 37 Abs. 8 AMSG wird für drei Jahre (Verjährungsfrist) nach Ende der ersten COVID-19-Kurzarbeitsphase mit Ablauf des 31. Mai 2023 außer Kraft treten – **ist rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Mai 2023 außer Kraft.**

- Die Geltung der Sonderregelung für die COVID-19-KUA gem. § 37 Abs. 7 wird bis **31. März 2021 verlängert.**
- Abweichend vom § 4 kann der maximale Arbeitszeitausfall in Betrieben, die im November 2020 oder darüber hinaus von einem verordneten Lockdown infolge der COVID-19-Krise betroffen sind, während deren Dauer 100% betragen. Dadurch sind im Zeitraum, für den die Beihilfe oder deren Verlängerung bewilligt wurde, Überschreitungen des maximalen Arbeitszeitausfalls von 90% zulässig – **ist mit 1. 11. 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. 3 2021 außer Kraft getreten.**
- **Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 591/2020, in Kraft getreten mit 22. Dezember 2020** wurde für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2021 auf € 3 Mrd. festgesetzt. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.
- **Mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 1/2021, in Kraft getreten mit 5. Jänner 2021** wurde für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2021 auf € 5 Mrd. erhöht.
- **Mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 21/2021, in Kraft getreten mit 26. Jänner 2021** wurde für die COVID-19-Kurzarbeit die Budgetmittel bis zu einer Obergrenze für das Jahr 2021 auf € 7 Mrd. erhöht.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9938/2020 und BRL des AMS BGS/AMF/0702/9943/2020, beide gültig ab 1. Oktober 2020 und ist bis 31. März 2021 befristet**

Mit diesen Bundesrichtlinien wurden die Kurzarbeitsregelungen auf den ausgeweiteten Lockdown mit Beginn November 2020 angepasst:

- Im Wesentlichen wird für die betroffenen Branchen eine Überschreitung des maximalen Arbeitszeitausfalles von 90% infolge von Null-Arbeit im November und Dezember 2020 ermöglicht;
- Für Betriebe, die direkt vom Lockdown betroffen sind, oder die nur für die Zeit des Lockdowns Kurzarbeit beantragen, entfällt die Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberaterinnen/Steuerberater.
- Änderungsbegehren auf Erhöhung des maximalen Arbeitszeitausfalls auf über 70% können bis zum Ende der Kurzarbeitsperiode jederzeit nachträglich eingereicht werden.
- Für KUA-Vorhaben, die während des Lockdowns beginnen, ist die nachträgliche Antragstellung bis zum Ende des Lockdowns möglich.
- Für kurzarbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben im Lockdown mit steuerrechtlich pauschalen Trinkgeldregelungen wurde überdies ein Ausgleich für die entfallenden Trinkgelder im Rahmen der KUA-Beihilfe geschaffen.

- Die Ausbildungspflicht für Lehrlinge während des Arbeitszeitausfalles ist für Zeiten des Lockdowns ausgesetzt.
- Gleichzeitig wurde die Anpassung der Höchstbeitragsgrundlage per 01.01.2021 (Wert: 5.550,-) vorgenommen.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9953/2020, war rückwirkend mit 1. Oktober 2020 gültig**  
Die Bundesregierung hat sich entschlossen, auf Rückforderungen aus dem Titel des Fehlens eines voll entlohnten Monats vor Beginn der Kurzarbeit zu verzichten. Die Bundesrichtlinie wurde entsprechend angepasst (Punkt 6.3.c förderbarer Personenkreis, 6.10. Rückforderungen, 7.1.1. Begehrenseinbringung sowie Erläuterungen im Punkt 9.2.).
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9998/2020, war rückwirkend mit 1. Oktober 2020 gültig**  
Aufgrund des verlängerten Lockdowns sowie aufgrund weiterer von der Bundesregierung bereits angekündigter Maßnahmen wurden neuerliche Anpassungen in der Bundesrichtlinie vorgenommen:
  - Der Lockdown umfasst für Zwecke dieser Bundesrichtlinie den Zeitraum 1.11.2020 bis 7. 2. 2021 (Punkt 6.4.1.).
  - Die Ausnahme der Rückforderungsregel betreffend Überschreitung des 90%igen Arbeitszeitausfalls wurde auf die Abrechnungsmonate November, Dezember 2020, Jänner und Februar 2021 ausgeweitet (Punkt 6.10.).
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9959/2020, war rückwirkend mit 1. Oktober 2020 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)**  
Die Sozialpartner haben sich mit der Bundesregierung über eine Verlängerung der Kurzarbeit ab 1.10.2020 bis 31.3.2021 geeinigt. Die Sozialpartnervereinbarung für Kurzarbeitsanträge ab dem 1.10.2020 sieht eine Verpflichtung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, eine vom Arbeitgeber angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung in der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit zu absolvieren. Zusätzlich haben sich die Sozialpartner mit der Regierung darauf geeinigt, dass eine Förderung der Schulungskosten erfolgt. Lehrlinge sind im Rahmen dieser Bundesrichtlinie nicht förderbar.

## 2021 – Reformen

- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9982/2021, gültig seit 1. April 2021 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)**

Die derzeitig bestehende Befristung bis zum 31. März 2021 der Förderung der Schulungskosten für die zu forcierenden Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit wurde bis **30. Juni 2021 verlängert**.

- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9985/2021, seit 1. April 2021 gültig (KUA-COVID-19)**

Die Sozialpartner haben sich mit der Bundesregierung über eine Verlängerung der KUA über den 31. März 2021 hinaus geeinigt. Die Phase 4 ist zeitlich begrenzt vom 1. April 2021 bis 30. Juni 2021. Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Im Punkt 6.4.1. entfällt die Bestätigung durch Steuerberater für Unternehmen, die von einem verordneten Lockdown direkt betroffen sind. Der Vorstand ist ermächtigt, den sachlichen und zeitlichen Umfang dieser Ausnahmebestimmungen zu präzisieren, wenn eine Lockdown-Verordnung in Kraft gesetzt wird.
- Gemäß Punkt 6.4.4. ist die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalls mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% nur für Betriebe möglich, die von einem verordneten Lockdown direkt betroffen sind.
- Die Verpflichtung der Aus- und Weiterbildung für Lehrlinge in Kurzarbeit im Umfang von mindestens 50% ihrer Ausfallzeit wurde wiederaufgenommen. Ausnahmen: die Verpflichtung gilt nur bis zum Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung und nicht in Zeiten eines verordneten Lockdowns (Punkt 6.4.4. und 6.10.).
- Im Punkt 6.7. wurde eine Deckung der Normalarbeitszeit im Bemessungsmonat vor Kurzarbeit aufgenommen.

- **Änderungen des AMSG im Rahmen der Phase 5 ab 1. 7.2021, BGBl. I Nr. 117/2021**

- Es wurde gesetzlich verankert, dass – abweichend vom Urlaubsgesetz – entsprechende Regelungen getroffen werden können.
- Die Richtlinie des AMS kann eine abweichende Beihilfenhöhe vorsehen, wobei sich aber die Beihilfensumme ab 1.7.2021 pauschal um 15% vermindert.
- Die Richtlinie des AMS besonders betroffene Betriebe kann weitere Abweichungen hinsichtlich Beihilfenhöhe und maximalen Arbeitszeitausfall festlegen und hat eine Konkretisierung von „besonders betroffener Betriebe“ zu treffen;
- der Finanzminister muss für die Identifizierung von besonders betroffenen Betrieben dem AMS Daten über die Umsätze von ansuchenden Unternehmen elektronisch übermitteln.

- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9972/2021, gültig seit 1. Juli 2021**

Nunmehr gilt das neue, angepasste Kurzarbeitsmodell für die Phase 5:

- Der Gültigkeitszeitraum wurde von 1. 7. 2021 bis 30. 6. 2022 festgelegt.



- Im Normalfall sind 85% der bisherigen Beihilfenhöhe möglich.
- Eine Sonderregelung für besonders betroffene Unternehmen ist bis 31. Dezember 2021 befristet. Unternehmen, die im 3. Quartal 2020 im Vergleich zum 3. Quartal 2019 einen Umsatzeinbruch von 50% oder mehr haben als auch Unternehmen, die von einem künftigen Betretungsverbot direkt betroffen sind, gelten als besonders betroffene Unternehmen und können bis 31. Dezember 2021 100% der bisherigen Beihilfenhöhe erhalten.
- Durchführung einer verpflichtenden Beratung mit den in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Erst wenn diese Beratung binnen drei Wochen – oder einer anderen mit dem AMS vereinbarten Frist – nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führen, darf Kurzarbeit begonnen und bewilligt werden. Ausnahme: Für Unternehmen, die bereits in der Phase 4 kurzgearbeitet haben, ist die Anforderung mit der Vorlage der „Corona-Sozialpartnervereinbarung“ erfüllt. Gleiches gilt, wenn eine Verlängerung oder Änderung eines nach dem 1. 7. 2021 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens begehrt wird, oder wenn Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe beantragt wird.
- Die Zustimmung der kollektivvertraglichen Körperschaften kann auch in genereller Form etwa durch Nichtäußerung über einen vorher vereinbarten Zeitraum erfolgen.
- Eine explizite Zustimmung ist erforderlich, wenn der Arbeitszeitausfall über 50% beträgt, wenn eine Einschränkung bei der Behaltspflicht oder Behaltfrist hinsichtlich einer gem. § 45a AMFG bereits angezeigten Personalstandsreduktionen vorgenommen wird, oder wenn vorher verhandelt werden muss.
- Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jede/n einzelne/n Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer nicht unter 20% und nicht über 50% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit, betragen. In besonderen Fällen – insbesondere bei von der Corona Krise betroffenen Unternehmen – kann der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70%, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90%, betragen.
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben innerhalb des Kurzarbeitszeitraums für jeweils zwei angefangene Kalendermonate Kurzarbeit mindestens eine Woche Urlaub zu konsumieren; jedenfalls darf das Unternehmen in diesem Ausmaß keine Ausfallstunden verrechnen, sofern ein Urlaubsanspruch besteht.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9970/2021, gültig rückwirkend seit 1. Juli 2021 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)**



- Die Befristung der Bundesrichtlinie wurde bis 30. Juni 2022 verlängert (Punkt 6.6. der BRL).
- Parallel zur vereinbarten Verlängerung der KUA-COVID-19-Bundesrichtlinie ist die Förderung der Schulungskosten für die zu forcierenden Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit in der bisherigen Form möglich; die Förderhöhe beträgt jedoch ab 1. Juli 2021 75% (Punkt 6.7. der BRL). Dies beinhaltet auch, dass Schulungsteilnahmen, die bereits vor dem 1. Juli 2021 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 30. Juni 2021 haben, auch für den verbleibenden Teil der Schulung (bis längstens 30. Juni 2022) mittels eines neuen SfK-Begehrens gefördert werden können. Eine Begehrensstellung ist seit dem 19. Juli 2021 per eAMS-Konto möglich.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9934/2021, gültig seit 22. November 2021 „Kurzarbeitsbeihilfe – KUA COVID-19“ bis 30. Juni 2022**
  - Eine Liste von ÖNACE-Klassifikationen ist in der Beilage der Bundesrichtlinie des AMS enthalten – siehe unter [Bundesrichtlinie COVID-19-KUA 22.11.2021](#). Unternehmen mit diesen Klassifikationen gelten als besonders von der Corona-Pandemie betroffen, mit Auswirkungen auf die Höhe der Beihilfe, die Höchstgrenze der verrechenbaren Ausfallstunden und die Verpflichtung, die wirtschaftliche Begründung durch Steuerberaterinnen/Steuerberater etc. bestätigen zu lassen.
  - Die Möglichkeit, 100% Beihilfe zu beziehen wurde noch bis 31. März 2022 verlängert.
  - Die Frist zur nachträglichen Antragstellung wird für Lockdownbetriebe auf vier Wochen nach Beginn der KUA verlängert.
  - Es wurde eine neue Nachfrist eingeführt. Unternehmen, die mit der Kurzarbeit (der Verlängerung) während eines verordneten Lockdowns beginnen, das Begehren fristgerecht (binnen vier Wochen ab Beginn der Kurzarbeit) stellen, aber keine Zustimmung einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft erhalten (kommt im Zusammenhang mit der Vereinbarung des Trinkgeldersatzes häufig vor), erhalten nun eine weitere Nachfrist von zwei Wochen ab Zustellung der Ablehnung, um ein gemäß den Einwänden der ablehnenden Körperschaft verbessertes Begehren einzubringen. Wird diese Nachfrist eingehalten, so kann das Begehren noch rückwirkend bis zum ursprünglich begehrteten Beginn der Kurzarbeit gestellt werden.
  - Das Beratungsverfahren für Unternehmen, die in der Phase 4 nicht kurzgearbeitet haben, wird bis 31. 1. 2022 (Projektbeginn) ausgesetzt.
  - Die Notwendigkeit der expliziten Zustimmung der Sozialpartner entfällt auch für Vorhaben mit mehr als 50% Arbeitsausfall bis einschließlich 31. März 2022 (Projektende). Wenn das Kurzarbeitsvorhaben über den 31. 3. 2022 hinausgeht,

- bedarf es bei einem Arbeitszeitausfall über 50% jedenfalls der expliziten Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften.
- In der Bundesrichtlinie wurde die Regel über die missbräuchliche Kombination von Ausfallzeiten und Urlaubszeiten im Punkt 6.7. gestrichen, da im Hinblick auf den in der Phase 5 obligatorischen Urlaubskonsum diese Regel obsolet geworden ist.

## 2022 – Reformen

- **BGBl. I Nr. 214/2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022, Änderung des AMSG – Einmaliger Langzeit-Kurzarbeitsbonus**
  - Es wurde ein einmaliger Langzeit-KUA-Bonus in der Höhe von € 500,- für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschlossen, die in Folge von Lockdowns zwischen 1. 3. 2020 und 30. 11. 2021 mindestens zehn Monate in Kurzarbeit beschäftigt waren und sich im Dezember 2021 in Kurzarbeit befanden. Weitere Voraussetzung für den Erhalt des einmaligen Langzeit-KUA-Bonus ist, dass die Personen vor der Kurzarbeit höchstens die Hälfte der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage verdient haben. So sollen v.a. für Menschen mit geringem Einkommen Verluste geschmälert werden.
  - Der Langzeit-KUA-Bonus kann nur bis längstens 31. 12. 2022 beantragt werden.
- **BGBl. I Nr. 214/2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022, Änderung des AMSG**

Die Sonderregelung der COVID-19-Kurzarbeit für besonders betroffene Betriebe (Phase 5/Variante 1) wurde bis 31. März 2022 verlängert.
- **BGBl. II Nr. 603/2021, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2022, Verordnung des Bundesministers für Arbeit**

Mit dieser Verordnung wurde die finanzielle Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit für das Jahr 2022 mit € 2 Mrd. festgesetzt. Diese Verordnung gilt bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022.
- **BGBl. I Nr. 44/2022, in Kraft getreten mit 1. 3. 2022 (ist mit Ablauf des 31.5. 2022 wieder außer Kraft getreten), Änderung des AMSG**

Es wurde nunmehr gesetzlich verankert, dass gewährte Beihilfen aufgrund einer pandemiebedingten Kurzarbeit auch ohne besondere Begründung über die Dauer von 24 Monaten hinaus, jedoch längstens bis 31. Mai 2022 verlängert werden können. Betriebe, die über diesen Zeitraum hinaus Kurzarbeit in Anspruch nehmen müssen, können diese nach der bisherigen Regelung nur bei Vorliegen besonderer Umstände in anderen Begründungszusammenhang (insbesondere Elementarereignisse, wie Brand, Unfall oder Naturkatastrophe) verlängern.
- **BGBl. I Nr. 86/2022:**

- **Änderung des AMSG – ist mit 1. 7. 2022 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. 12. 2022 außer Kraft**  
Die Möglichkeit zur – vorübergehenden – Reduktion der betrieblichen Ausbildungszeit zum Zweck der Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe kann nunmehr entsprechend den in der Bundesrichtlinie des AMS festgelegten Rahmenbedingungen auch weiterhin bis Ende 2022 genutzt werden.
- **Änderung des AMPFG – ist mit 1. 7. 2022 in Kraft getreten**  
Der Wortlaut der Verordnungsermächtigung gem. § 13 Abs. 1 AMPFG wurde entsprechend angepasst bzw. weiter gefasst.
- **Änderung des BAG – ist mit 1. 7. 2022 in Kraft getreten**  
Mit dieser Änderung des Berufsausbildungsgesetzes wurde die gesetzliche Befristung für die Inanspruchnahme der Kurzarbeit für Lehrlinge bis 31. 12. 2022 erstreckt, um den Erhalt von Lehrstellen zu unterstützen.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9983/2022 (Kurzarbeitsbeihilfe – KUA - Übergangsphase) – gültig seit 1. 7. 2022**
  - Nach Auslaufen der Phase 5 der Covid-19 Kurzarbeit wird nicht sofort mit 1. Juli 2022 auf das alte Kurzarbeitssystem zurückgegangen.
  - Für eine **Übergangsfrist bis 31. Dezember 2022 wird die Beihilfe weiterhin** unter Berücksichtigung der für die geleisteten Arbeitsstunden ohnedies zustehenden Entgelte (Differenzmethode) fixe Nettoersatzraten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer garantieren. Auch die aus der Phase 5 bereits bekannte Kürzung der Beihilfe auf 85% der Differenzkosten wird beibehalten.
  - Im Punkt 6.2. wurden die Förderbedingungen für Arbeitskräfteüberlasser präzisiert und ergänzt.
  - Im Punkt 6.4.2. wurde zur weiteren Eindämmung der Kurzarbeitsbeihilfe das vorgeschaltete Beratungsverfahren selektiver gestaltet.
  - Im Punkt 6.4.3. wurde festgehalten, dass es keine COVID-19-KUA mehr gibt; daher ist die Corona-Sozialpartnervereinbarung nicht mehr gültig. Für Kurzarbeitsprojekte mit einem Beginn ab 1. 7. 2022 gibt es nunmehr eine neue Sozialpartnervereinbarung.
  - Im Punkt 6.9. wurde festgehalten, dass die Unternehmen verpflichtet sind, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen individuell über jenes Ausmaß der Arbeitsstunden nachweislich und unverzüglich jeweils nach Vorlage der monatlichen Teilabrechnungen zu informieren, welches das Unternehmen für sie beim AMS in der Abrechnung jeweils angegeben hat.
  - Im Punkt 6.11 wurde verankert, dass als Vorsorge für eine eventuelle Rezession aufgrund behördlicher Eingriffe in das Wirtschaftsgeschehen, dem Vorstand im

- Einvernehmen mit dem Förderausschuss des Verwaltungsrates Ermächtigungen erteilt werden, um bestimmte Verfahrenserleichterungen zu verfügen.
- Im Punkt 7.3. wurde festgehalten, dass Inhalte der Sozialpartnervereinbarung bei der Begehrensentscheidung zu prüfen sind.
  - Im Punkt 7.4. wurde verankert, dass die Landesdirektorien ihre Kontroll- und Überwachungsaufgaben in Hinblick auf die wirtschaftliche Begründung wahrzunehmen haben und diese sind vor Genehmigung eines Erstbegehrens zu hören.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9985/2022 „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit“ (SfK) – gültig seit 1. 7. 2022 – befristet bis 31. 12. 2022**  
Paralell zur vereinbarten Verlängerung der Kurzarbeit (KUA) ist die Förderung für Schulungskosten für Qualifizierungsmaßnahmen während KUA in der bisherigen Form möglich; die Förderhöhe beträgt weiterhin 75% (Punkt 6.7.).

## 2023 – Reformen

- Mit **BGBl. I Nr. 188/2022, in Kraft getreten mit 1.1.2023** wurde im Arbeitsmarktservicegesetz die bestehende Kurzarbeitsregelung bis 30. Juni 2023 verlängert.
- Mit **BGBl. I Nr. 229/2022, in Kraft getreten mit 1.1.2023** wurde im Arbeitsmarktservicegesetz die Verlängerung der Möglichkeit der Beantragung des Langzeit-Kurzarbeits-Bonus um sechs Monate bis 30. Juni 2023 verlängert. Damit wurde sichergestellt, dass möglichst alle Berechtigten den Bonus auch erhalten können und ihn wegen des Ablaufs der Antragsfrist mit 31. Dezember 2022 nicht verlieren.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9946/2022 (Kurzarbeitsbeihilfe – KUA – neue Übergangsphase) – gültig seit 1.1.2023**
  - Die bisher geltenden Regelungen werden über den 31.12.2022 hinaus verlängert.
  - Der Kurzarbeitszeitraum wurde nach wie vor auf maximal sechs Monate befristet und muss spätestens bis 30. Juni 2023 enden.
  - Es beginnt eine neue Phase mit Erstbegehren.
  - Lehrlinge können nicht mehr in die Kurzarbeit einbezogen werden und sind somit nicht mehr förderbar.
  - Entfall der Bestätigung zur wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung oder Bilanzbuchhaltung, wenn ein Beratungsverfahren durchgeführt wurde.
  - Der verpflichtende Urlaubskonsum entfällt.

- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9937/2022 (Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit - SfK) – gültig seit 1.1.2023**
  - Die Befristung der Richtlinie wird bis zum 30. Juni 2023 verlängert.
  - Parallel zur vereinbarten Verlängerung der KUA ist die Förderung der Schulungskosten für die Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit in der bisherigen Form zu ermöglichen, die Förderhöhe beträgt weiterhin 75% (Pkt. 6.7.)
- **BGBI. I Nr. 61/2023, in Kraft getreten mit 1.7.2023 bzw. mit 1.10.2023**
  - Es wurde die Verlängerung der Übergangsfrist für die Kurzarbeitsbeihilfe bis 30. September 2023 im Arbeitsmarktservicegesetz verankert. **Sämtliche Sonderregelungen der Kurzarbeit für den Zeitraum der Pandemie treten mit Ende September 2023 außer Kraft.**
  - Die erhöhte Beihilfe in Folge der erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin für die Beiträge zur Sozialversicherung wird **ab 1. Oktober 2023** bereits ab dem vierten (statt bisher ab dem fünften Monats) gebühren.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9988/2023 „Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) – Verlängerung der neuen Übergangsphase“ – gültig mit 22.6.2023**  
Die bisher geltenden Regelungen werden unverändert bis **30.9.2023** beschlossen. Der Kurzarbeitszeitraum muss damit spätestens am 30.9.2023 enden.
- **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9982/2023 „Schulungskosten für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK)“ – gültig mit 19. 6.2023**
  - Die Befristung der Richtlinie wird bis zum 30.9.2023 verlängert (Pkt. 6.6.).
  - Parallel zur vereinbarten Verlängerung der KUA ist die Förderung der Schulungskosten für die Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit in der bisherigen Form zu ermöglichen, die Förderhöhe beträgt weiterhin 75% (Pkt. 6.7.). Dies beinhaltet auch, dass Schulungsteilnahmen von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in Kurzarbeit, die bereits vor dem 19. 6. 2023 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach diesem Datum haben, auch für den verbleibenden Teil der Schulung (bis längstens 30.9.2023) mittels eines neuen SfK-Begehrens gefördert werden können.

## 1.6.3 Monitoring

### 1.6.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Im Jahr 2022 wurden für rund 117.500 Personen eine Kurzarbeitsbeihilfe zur Abrechnung gebracht, der Jahresdurchschnittsbestand lag bei etwa 37.000 Förderfällen. Für Kurzarbeitsbeihilfen wurden im Jahr 2022 rund € 626 Mio. verausgabt, das implizierte Ausgaben pro Person von ca. € 3.500,- (siehe Tabelle 7 auf Seite 86). Der durchschnittliche Frauenanteil bei den kurzarbeitenden Personen lag 2022 bei 53,1%.

Nach Wirtschaftszweigen gestaltete sich die Verteilung der Personen, die im Jahr 2022 in Kurzarbeit einbezogen wurden, wie folgt: 40% der Personen arbeiteten in der Beherbergung und Gastronomie, 18% im Handel, 15% in der Warenproduktion. Danach folgten die Branchen Verkehr und Lagerei mit 7% sowie die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen und die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit je 6%.

Differenziert nach der Altersstruktur waren im Jahr 2022 49% der geförderten Personen im mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre, darunter sind 50% Frauen), 37% Ältere ab 45 Jahren (darunter Frauen: 55%) und 13% Jugendliche bis 25 Jahre (darunter Frauen: 58%). Nach Regionen betrachtet ergibt sich für 2022 folgendes Bild: 24% der geförderten Personen waren in Wien, gefolgt von Niederösterreich mit 20%, Oberösterreich mit 18% und der Steiermark mit 14%. Auf Salzburg entfielen 8%, Tirol 6%, Kärnten 5% sowie auf Vorarlberg und das Burgenland je 3% der geförderten Personen in dieser Maßnahme.

Tabelle 7: Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	1.021	926	1.001	410	633	392.753	207.726	37.096
<b>Anzahl Personen</b> b)	4.401	2.412	2.981	1.774	1.230	1.248.712	551.426	177.454
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> c)	4.852	4.622	6.078	3.479	2.220	5.489.224	3.704.418	625.733

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>d)</sup></b>	1.102	1.916	2.039	1.961	1.811	4.396	6.718	3.526

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH fdg\_faelle); Datenstand 2.Juli 2023

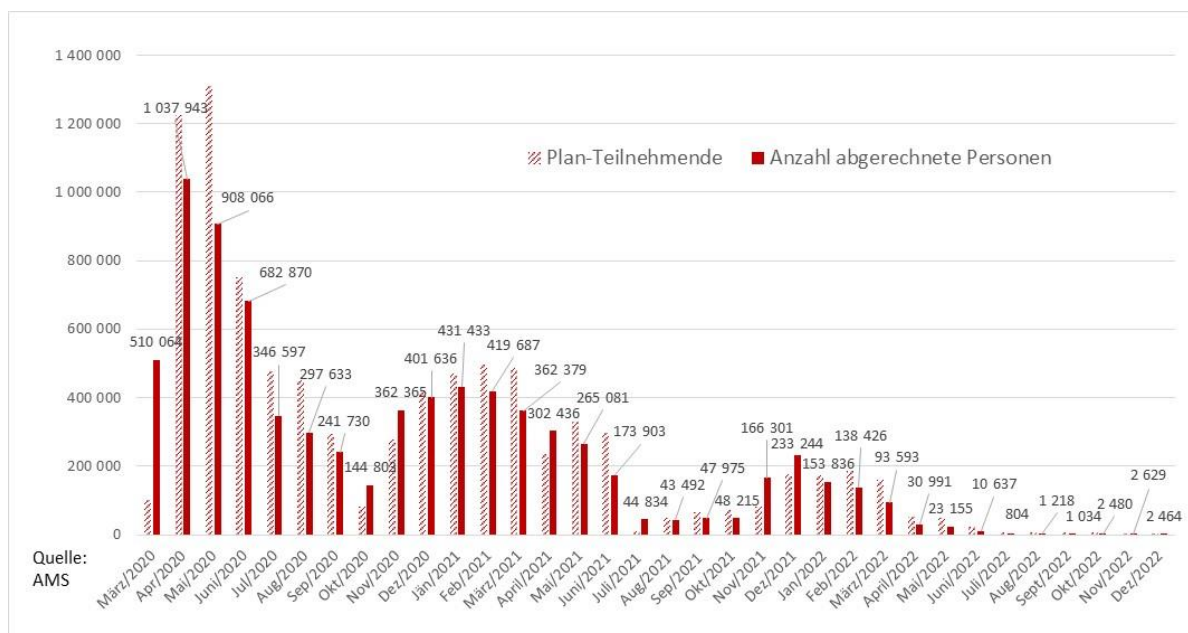
b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH fdg\_personen & fdg\_personen\_18); Datenstand 3. Juli 2023

c) Quelle: DWH fsap\_jahresbudget\_tagesaktuell\_ohne\_MR\_MV; Datenstand: 6. Juli 2023

d) Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung)

Anmerkung: Die Daten der Tabelle Kurzarbeitsbeihilfe wurden seit 2015 korrigiert, weil sich insbesondere bei der Kurzarbeitsbeihilfe auch rückwirkende Änderungen bei der Endprüfung der Abrechnungen ergeben können.

Abbildung 12: Kurzarbeit - Plan-Teilnehmende und abgerechnete Personen, März 2020 bis Dezember 2022



Quelle: AMS Data Warehouse, Datenstand 26. Juni 2023

Anmerkungen: Plan-Teilnehmende = alle in den Projektanträgen laufender Kurzarbeitsprojekte angeführten Personen; Abgerechnete Personen = Personen, für die eine Abrechnung der Ausfallstunden (im jeweiligen Monat) erstellt wurde.



Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit hat sich besonders in der COVID-19-Pandemie bewährt. Auf Abbildung 12 auf Seite 87 ist der Höhepunkt im April 2020 mit 1.037.943 abgerechneten Personen in Kurzarbeit ersichtlich. Anschließend kam es zu einem Rückgang der geförderten Personen, wobei im weiteren Zeitverlauf noch zwei (schwächere) Wellen einer erhöhten Inanspruchnahme zu erkennen sind. Diese lassen sich auf pandemiebedingte Restriktionen zurückführen und spiegeln sich auch im Jahr 2022 wider: während zu Beginn des Jahres noch für rund 153.000 Personen Ausfallstunden abgerechnet wurden, sank dieser Wert bis Jahresmitte auf rund 10.600. Im Juli 2022 trat ein modifiziertes Modell der Kurzarbeit in Kraft, das zu einem weiteren Rückgang der geförderten Personen führte.

#### **1.6.4 Evaluierung**

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

[Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013.](#)

Bonin et.al. (2021) bewerten vergleichend im ersten Teil ihrer Kurzexpertise elf zentrale Maßnahmen der deutschen Bundesregierung zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie anhand von sechs Zieldimensionen. Die Grundlage hierfür sind die Ergebnisse einer Anfang 2021 durchgeführten Befragung von 60 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Schwerpunkt in der Arbeitsmarktforschung. Das Instrument der Kurzarbeit wurde im Hinblick auf die volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Relation am besten bewertet. Es zählt auch bei den anderen abgefragten Zieldimensionen jeweils zu den drei am besten bewerteten Maßnahmen und Leistungen. Im zweiten Teil der Expertise werden die krisenbezogenen Anpassungen der Kurzarbeit in Deutschland im internationalen Vergleich analysiert, um Ansatzpunkte für eine in künftigen schweren Rezessionen noch wirksamere und effizientere Gestaltung zu identifizieren. Dabei werden die Zugangsbedingungen, die Leistungshöhe, die Leistungsdauer, die Einbindung von Weiterbildungsaktivitäten, die Finanzierungsmechanismen sowie die Kostenbeteiligung der Arbeitgeber als Gestaltungsparameter betrachtet.

Huemer et.al (2021) geben in ihrer Kurzexpertise einen Überblick über die Vor- und Nachteile sowie die Ausgestaltung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments. Des Weiteren stellen die Autoren und Autorinnen die österreichische COVID-19-Kurzarbeit Modellen in ausgewählten europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, die Niederlande, Italien und Großbritannien) gegenüber. Wie sich zeigt, sind die Kurzarbeitsregelungen in Österreich vergleichsweise großzügig. Zudem wird die Kurzarbeit in



Österreich relativ breit in Anspruch genommen (im Jahr 2020 ca. 1,2 Mio. Personen in Kurzarbeit). So war es in Österreich auch möglich, jene Branchen und Betriebe zu erreichen, die in Krisenzeiten typischerweise nicht unmittelbar von Nachfrageausfällen betroffen sind, etwa kleine Betriebe im Dienstleistungsbereich. Huemer et.al. gehen in ihrer Kurzexptise auch der Frage nach, welche Möglichkeiten es zur Anpassung des Kurzarbeitsinstruments bei einer wirtschaftlichen Erholung geben könnte. Dazu können Phasenmodelle ebenso genutzt werden, wie eine Differenzierung der Kurzarbeit nach Art und Ausmaß der Krisenbetroffenheit.

## **Literatur**

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

Bonin, H., Eichhorst, W, Krause-Pilatus, A, Rinne, U. unter Mitarbeit von Jungnickel, V. (März 2021), Wirksamkeitsanalyse der Corona-Maßnahmen, Kurzexptise des Institute of Labor Economics (IZA)

Huemer, U., Kogler, M., Mahringer, H. (März 2021), Kurzarbeit als Kriseninstrument in der COVI-19-Pandemie, Kurzexptise des WIFO zum Vergleich der Modelle ausgewählter europäischer Länder

Kaberl, C., Schierholz, M., Fitzenberger, B., (12/2022), Later One Knows Better: The Over-Reporting of Short-Time Work in Firm Surveys, IAB-Discussion Paper, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Weber, E., Yilmaz, Y., (10/2022), Ausgestaltung von Kurzarbeit bei massenhafter Nutzung, IAB-Forschungsbericht; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

SRÄG (2012), BGBl. I Nr. 3/2013, in Kraft getreten mit 1.1.2013

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

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

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

AMPFG (2020), BGBl. I Nr. 12/2020 im Rahmen des COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 15.3.2020

AMPFG (2020), BGBl. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 2. COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 20.3.2020

AMPFG (2020), BGBl. I Nr. 23/2020 im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetz, in Kraft getreten mit 21.3.2020

AMPFG und AMSG (2020), BGBl. I Nr. 135/2020, In Kraft getreten mit 1.1.2021

AMSG (2021), BGBl. I Nr. 117/2021, In Kraft getreten mit 1.7.2021

AMSG (2022), BGBl. I Nr. 214/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022

AMSG (2022), BGBl. I Nr. 44/2022, In Kraft seit 1.3.2022 (ist mit Ablauf des 31.5.2022 wieder außer Kraft getreten)

AMSG (2023), BGBl. I Nr. 188/2022, in Kraft seit 1.1.2023

AMSG (2023), BGBl. I Nr. 229/2022, in Kraft seit 1.1.2023

AMSG (2023), BGBl. I Nr. 61/2023, in Kraft seit 1.7.2023

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 7. April 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 15. April 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 132/2020, in Kraft getreten mit 22. April 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 188/2020, in Kraft getreten mit 1. Mai 2020

VO der Frau Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 2019/2020, in Kraft getreten mit 21. Mai 2020

VO des Herrn Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 1/2021, in Kraft getreten mit 4. Jänner 2021

VO des Herrn Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl II Nr. 21/2021, in Kraft getreten mit 26. Jänner 2021

VO des Bundesministers für Arbeit, BGBl II Nr. 603/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022

AMS (2013), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9999/2013, gültig seit 1.2.2013

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

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

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

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9990/2020, rückwirkend gültig seit 1.3.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9982/2020, gültig seit 20.4.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9938/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9943/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9953/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9998/2020, gültig seit 1.10.2020, (KUA-COVID-19)

AMS (2020), Bundesrichtlinie, BGS/AMS/0702/9959/2020, gültig seit 1.10.2020, „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“

AMS (2021), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9982/2021, gültig seit 1.4.2021, „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“

AMS (2021), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9985/2021, gültig seit 1.4.2021, (KUA-COVID-19)

AMS (2021), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9972/2021, gültig seit 1.7.2021, (KUA-COVID-19)

AMS (2021), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9970/2021, gültig seit 1.7.2021, „Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“

AMS (2021), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9934/2021, gültig seit 22.11.2021 (KUA-COVID-19)

AMS (2022), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9983/2022, gültig seit 1.7.2022 (KUA)

AMS (2023), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9946/2022, gültig seit 1.1.2023 (KUA)

AMS (2023), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9937/2022, gültig seit 1.1.2023 (SfK)

AMS (2023), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9988/2023, gültig seit 22.6.2023 (KUA)

AMS (2023), Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9982/2023, gültig seit 19.6.2023 (SfK)

## 1.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL)

### 1.7.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Eine Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell<sup>23</sup> wird gewährt, wenn eine oder mehrere Arbeitskräfte ihre Arbeitszeit reduzieren und dafür der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine neue Ersatzkraft einstellt, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Das Solidaritätsprämienmodell soll die (Wieder-)Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erleichtern und gleichzeitig die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten.

Förderbar sind alle Unternehmen<sup>24</sup> mit:

- Arbeitsverhältnissen, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) fallen oder
- Arbeitsverhältnissen, die auf einem öffentlich-rechtlichen Vertrag beruhen, wenn eine dem AVRAG analoge bundes- oder landesgesetzliche Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit geschaffen wird.
- Gefördert werden die Arbeitsverhältnisse von (Solidarität-)Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Normalarbeitszeit um bis zu 50 % reduzieren, wenn:
- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder in einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung festgelegt ist;
- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit und das dadurch neue Bruttoarbeitsentgelt inklusive Lohnausgleich in einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin festgesetzt wird;
- der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet;

---

<sup>23</sup> Derzeit gültige Bundesrichtlinie des AMS vom 1. März 2018, GZ: BGS/AMF/0722/9990/2018.

<sup>24</sup> Nicht gefördert werden das AMS, radikale Vereine und politische Parteien.

- sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet, dass – auch bei einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit für zwei Jahre und länger – bei der Berechnung einer zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zugrunde gelegt wird;
- eine Ersatzarbeitskraft beschäftigt wird;
- die Begehrenseinbringung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft erfolgt.

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

Die Beihilfe an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin deckt 100% des vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin gewährten Lohnausgleichs, maximal bis zu 50% des entfallenen Entgelts und den zusätzlichen Aufwand für Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ab. Die Beihilfe geht an die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die diese in Form des Lohnausgleiches bzw. der Dienstnehmerbeiträge an die arbeitszeitreduzierenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen weitergeben; der zusätzliche Aufwand an Dienstgeberbeiträgen bleibt beim Dienstgeber oder der Dienstgeberin.

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

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

## 1.7.2 Reformen

### 2013 – Reform

#### **Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9998/2013 vom 1. Mai 2013**

- Es wurden folgende Änderungen vorgenommen:
- Letztmalige Festsetzung des Budgetrahmens 2013 für die Neubewilligung von Solidaritätsprämienmodellen für Gesamtösterreich mit € 3,2 Mio.
- In Zukunft Entfall dieser Bewilligung des jährlichen Budgetrahmens durch den Verwaltungsrat. Anstatt dessen wird dem Verwaltungsrat einmal jährlich über die Inanspruchnahme der Beihilfe mittels Management-Information berichtet.
- Die Sonderbestimmung im Pkt. 6.2. wurde ersatzlos gestrichen, da sie durch Zeitablauf nicht mehr gültig ist.

### 2017 – Reform

#### **Bundesrichtlinie BGS/AMF/0722/9987/2017 vom 20. März 2017**

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

### 2018 – Reform

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

Folgende Änderungen wurden in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Der Begriff „Normalarbeitszeit“ wurde in den Erläuterungen unter Punkt 12.2. klar definiert; Personen, die bereits eine geringere Beschäftigung als die Normalarbeitszeit vereinbart haben (Teilzeitbeschäftigung), kommen als Solidaritäts-Arbeitnehmerinnen/Solidaritäts-Arbeitnehmer nicht in Frage.
- Es wurde eine Klarstellung vorgenommen, dass Ersatzarbeitskräfte in keinem Dienstverhältnis zum förderwerbenden Betrieb gestanden haben dürfen.

- Pkt. 6.1. wurde hinsichtlich Ersatzarbeitskräfte und Bezug von ALG/NH ergänzt: Auch, wenn der Anspruch in Folge von Ruhestatbeständen gem. § 16 AIVG ruht oder gesperrt ist (§ 11 AIVG).

### 1.7.3 Monitoring

#### 1.7.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Anzahl der Personen in dieser Förderung betrug im Jahr 2022 654; dies bedeutete eine Verringerung gegenüber dem Jahr 2021 um 34%. Der durchschnittliche Bestand an Förderfällen ist um 5% zurückgegangen und lag bei 432 Fällen. Die durchschnittliche Verweildauer in dieser Maßnahme betrug 725 Tage, das sind um 7 Tage mehr als noch 2021. Die Budgetausgaben betrugen im Jahr 2022 ca. 2. Mio. Die Ausgaben pro Person in dieser Maßnahme machten € 4.760,- aus (siehe Tabelle 8 auf Seite 95).

Der Frauenanteil an dieser Förderung war 2022 mit 3,3% noch geringer als 2021 (-0,7 Prozentpunkte). Nach Altersstruktur differenziert wurden mit 57,7% (+0,7 Prozentpunkte) die meisten Solidaritätsprämien für die mittlere Altersgruppe (25 bis 45 Jahre) gewährt. 29,3% (-0,7 Prozentpunkte) waren Ältere (45+) und 13% (+1 Prozentpunkt) Jugendliche (bis 25 Jahre). Die Solidaritätsprämie wurde fast ausschließlich im Bundesland Oberösterreich beansprucht (97,2%, das war um 0,2 Prozentpunkte mehr als 2021). In Wien wurden 1,6% eine Solidaritätsprämie gewährt. In Niederösterreich und im Burgenland wurden je zwei Personen und in Salzburg eine Person mit dieser Beihilfe gefördert.

Tabelle 8: Solidaritätsprämienmodell (SOL) – Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bestand <sup>a)</sup>	875	813	815	1.075	753	564	455	432
Anzahl Personen <sup>b)</sup>	1.038	1.274	1.214	1.122	1.124	576	654	430
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup>	731	730	732	730	731	625	732	725

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Budgetausgaben in Tausend in Euro <sup>d)</sup></b>	4.252	3.696	2.348	3.518	3.244	2.141	2.068	2.047
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	4.096	2.901	1.934	3.135	2.886	3.717	3.162	4.760

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

### 1.7.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022. Ein Jahr vor Förderbeginn waren 94% der Geförderten in nicht geförderter sowie 2% in geförderter Beschäftigung und kein Einziger bzw. keine Einzige arbeitslos gemeldet. Direkt nach Beendigung der Förderung waren 95% der Personen in einem nicht geförderten Beschäftigungsverhältnis, keine Person war arbeitslos und 4% der mit der Solidaritätsprämie geförderten Personen waren in erwerbsfernen Positionen. Ein Jahr nach Beendigung der Förderung war wiederum keine Person arbeitslos, 10% in erwerbsfernen Positionen, 89% in ungeförderter Beschäftigung und 1% in geförderter Beschäftigung. Diese Zahlen beruhen allerdings auf einer kleinen Anzahl an Fällen.

### 1.7.4 Evaluierung

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



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

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

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

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

die dieses Modell noch nicht umgesetzt haben, gäbe es laut Interviews Potential, aber es fehle vor allem an Informationen.

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

## **Literatur**

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

Dornmayr, H. und Löffler, R., (2014), „Evaluierung der Solidaritätsprämie“, Arbeitsmarktser-vice Österreich, Wien.

AMS (2013): Verwaltungsratsbeschluss vom 15.1.2013

AMS (2013): Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9998/2013, gültig seit 1.5.2013

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

# 2 Qualifizierung

## 2.1 Arbeitsstiftungen (AST)

### 2.1.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

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

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

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

mehreren Unternehmen einer Region bzw. eines Wirtschaftszweiges eingerichtet werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.1.2 Reformen

### 2013 – Reform

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9911/2012 vom 1. Jänner 2013**

Da mit 31.12.2012 der DLU-Bonus ausgelaufen ist und im Punkt 6.3.5.1. „Zuwendung zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen“ sich die AST-Richtlinie darauf bezog, wurde die gegenständliche Richtlinienanpassung notwendig. Zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen wird nunmehr eine Zuwendung ab dem ersten Monat in der Höhe von mindestens € 60,- monatlich gewährt.

### 2016 – Reform

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2016 vom 15. Mai 2016**

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

- **Merkmale und Formen der Arbeitsstiftungen (Pkt. 6.1.):** Maßnahmen der Arbeitsstiftung können nun nicht mehr vom AMS beauftragt und bereitgestellt werden. Einrichtungen der Arbeitsstiftungen sind daher Auftraggeber gem. § 4 Z. 4 DSG und nicht Dienstleister gem. § 4 Z.5 DSG des AMS.
- **Antragstellung und Zuständigkeit (Pkt. 6.3.3.):** Die Zuständigkeit für die bescheidmäßige Anerkennung richtet sich nun nach dem Standort des Betriebes und nur für Branchen- und Zielgruppenstiftungen nach dem Standort der Stiftungseinrichtung.
- **Maßnahmenmodule (6.3.4.):**
  - Die maximale Teilnahmedauer ist mit 156 bzw. 209 Wochen begrenzt. Wenn innerhalb dieses Zeitraumes die Stiftungsmaßnahmen nicht absolviert werden können, ist eine Fortführung und Beendigung, maximal für die Dauer des

- individuellen offenen Leistungsanspruchs zum Stiftungseintritt, möglich. Die maximale individuelle Teilnahmedauer (Normalanwartschaft z.B. 30 Wochen zuzüglich der maximalen Verlängerung um 156 bzw. 209 Wochen) darf nicht überschritten werden.
- Gem. § 18 Abs. 6 AIVG müssen die Maßnahmen der AST eine Vollausslastung der arbeitslosen Personen unter Berücksichtigung von Freizeiten, üblichen Urlaubsansprüchen, etc. bewirken (vergleichbar mit einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin). Diese gilt für alle Maßnahmenmodule der AST. Beim Modul Aus- und Weiterbildung muss die Vollausslastung zumindest 25 Wochenstunden bei Vollzeit- bzw. 16 Wochenstunden bei Teilzeitmaßnahmen an Präsenzzeit umfassen. Bei Berufsorientierung und Aktive Arbeitssuche liegt diese Vorgabe bei 20 Wochenstunden bei Vollzeit- bzw. 16 Stunden bei Teilzeitmaßnahmen.
  - **Qualitätsmanagementsystem (6.3.6.):** Die Stiftungseinrichtung muss den Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems (Zufriedenheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Case Management und Umsetzung des Maßnahmenkonzepts, einschließlich der individuellen Maßnahmenpläne bzw. Bildungspläne) erbringen. Dieses muss auch die Einhaltung der Ausbildungsvereinbarung in Form einer stichprobenartigen Vor-Ort-Kontrolle umfassen.
  - **Stiftungsantritt, Unterbrechung, Ausschluss und Wiedereintritt (6.4.3.):** Für Personen, die wegen der Aufnahme einer Beschäftigung die Stiftungsteilnahme beendet haben, ist ein Wiedereintritt nach Aufnahme eines oder mehrerer Dienstverhältnisse bis zu einer Gesamtdauer von maximal 28 Wochen (vorher 12 Wochen) möglich, sofern kein neuer Anspruch auf ALG erworben wurde.
  - ALG-/NH-Fortbezug und/oder DLU-Beihilfe (6.4.4.):
  - In Zeiträumen, in denen das Arbeitslosengeld gemäß § 16 AIVG ruht (Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, BUAK), ist eine Stiftungsteilnahme möglich.
  - Eine über das Höchstausmaß des Stiftungsarbeitslosengeldes hinausgehende Stiftungsteilnahme kann nach Vorgaben von § 12 Abs. 5 AIVG fortgeführt und beendet werden, maximal jedoch für die Dauer des bestehenden offenen Leistungsanspruchs. Ein vor dem Stiftungseintritt noch nicht verbrauchter ALG-Anspruch bleibt aufrecht.
  - Förderbare Kosten (6.5.2.): Ergänzung: Wenn im Projektzeitraum für ein oder mehrere verbundene Unternehmen mehr als 250 arbeitslose Personen einbezogen werden, ist die Förderung im Rahmen einer Implacementstiftung nicht möglich.
  - Förderbare Stiftungseinrichtungen und Höhe der Förderung (6.5.3.): Streichung der Unternehmensstiftungen
  - Streichung des Europäischen Sozialfonds als Kofinanzierenden.

## **2017 – Reform**

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

- Gemäß § 18 Abs. 6 Ziff. c ALVG tritt für arbeitslose Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, an die Stelle der Vollaustattung eine intensive Betreuung durch die Stiftungseinrichtung.
- In gegenständlicher Bundesrichtlinie des AMS wurden nunmehr nähere Festlegungen hinsichtlich Intensivbetreuung in den Punkten 6.3.2. Projektgrundlagen, 6.3.4 Maßnahmenmodule, 6.3.4.4. Praktische Ausbildung (Praktikum) und 6.3.4.5.1. Outplacement vorgenommen.
- Darüber hinaus wurde im Punkt 6.3.4. Maßnahmenmodule ergänzt, dass auch für Personen mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50% vom vorangehenden Beschäftigungsausmaß abgesehen werden kann.

## **2018 – Reform**

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

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

## **2023 – Reform**

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

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

## **2.1.3 Monitoring**

### **2.1.3.1 Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben**

Der Bestand an Stiftungsteilnehmenden hat sich im Jahr 2022 um 4% gegenüber dem Vorjahr auf 4.088 Leistungsbeziehende reduziert. Auch der Zugang in eine Arbeitsstiftung verringerte sich um 29% auf 3.169 Leistungsbeziehende. Die durchschnittliche Bezugsdauer in



einer Arbeitsstiftung lag im Jahr 2022 bei 421 Tagen (+50 Tage im Vergleich zu 2021). Frauen waren 2022 im Durchschnitt 405 (+14 Tage) und Männer 444 (+98 Tage) in einer Arbeitsstiftung.

Die Budgetausgaben reduzierten sich 2022 um 3% gegenüber 2021 auf € 85,3 Mio. Das impliziert Ausgaben für das Stiftungsarbeitslosengeld pro Kopf von € 26.902,-<sup>25</sup> - siehe Tabelle 9 auf Seite 106. Bei den angegebenen Budgetausgaben für Arbeitsstiftungen handelt es sich um ALVG-Mittel (Stiftungs-Arbeitslosengeld) ohne Kurs- und Schulungskosten (Individual- und Maßnahmenkosten aus AMSG-Mitteln). Ebenfalls nicht enthalten sind Aufwendungen anderer Akteure bzw. Akteurinnen wie Unternehmen und regionale Körperschaften.

Die durchschnittliche Leistungshöhe (Tagsatz) bei der Arbeitsstiftung betrug 2022 € 38,30,- (Frauen: € 34,50 und Männer: € 43,50).

Der durchschnittliche Frauenanteil im Zugang zum Stiftungs-Arbeitslosengeld betrug im Jahr 2022 63,3% (+8,3 Prozentpunkte gegenüber 2021). 28,4% (+6,4 Prozentpunkte) der Leistungsbeziehenden waren jünger als 25 Jahre (davon sind 61,3% weiblich), 46,9% (+1,9 Prozentpunkte) waren zwischen 25-44 Jahren (davon sind 67,5% Frauen) und 24,7% (-8,3 Prozentpunkte) waren älter als 45 Jahre (davon sind in dieser Altersgruppe 57,6% weiblich).

Im Jahr 2022 hatten 9,3% einen Behindertenstatus (davon sind 61% behinderte Frauen). Der Anteil von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in einer Arbeitsstiftung lag bei 23,1% (+6,1 Prozentpunkte gegenüber 2021) - davon sind 63,7% Frauen und 34,7% (+8,7 Prozentpunkte) hatten einen Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation (davon sind 64,5% weiblich).

Differenziert nach Ausbildung hatte im Jahr 2022 die größte Gruppe mit 35% (-7 Prozentpunkte gegenüber 2021) eine Lehrausbildung abgeschlossen (davon hatten 57,7% Frauen eine Lehre beendet). Den zweitgrößten Anteil bildete die Gruppe der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss mit 28,1% (+4,1 Prozentpunkte) - davon sind 63,5% weiblich. 20,1% (+2,1 Prozentpunkte) hatten eine höhere Ausbildung (davon Frauen: 68,9%) und 7,4% eine

---

<sup>25</sup> Das hier verwendete Kostenmaß (Budgetausgaben, Zahlungen kumuliert in einem Jahr) spiegelt also zwei Aspekte wider: Erstens die Dauer der Maßnahme (die bei Stiftungen vergleichsweise lang ist) und zweitens die unterschiedlichen Kosten pro Tag. Bei den Ausgaben pro Leistungsbezieherin bzw. Leistungsbezieher werden alle Zahlungen eines Jahres in Bezug auf alle Zugänge in die aktuelle Maßnahme gesetzt.

mittlere Ausbildung (davon Frauen: 78,7%) abgeschlossen. 8,1 (-0,9 Prozentpunkte) hatten einen universitären Abschluss (davon Frauen: 62,6%).

Im Jahr 2022 kam es zu einer Verschiebung der Teilnahmen in dieser Maßnahme vom Westen nach Osten. War 2021 noch die Steiermark an der Spitze dieser Maßnahme, so entfielen 2022 29,2% aller Leistungsbeziehenden (+11,2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) auf Wien. 23,6% (-0,4 Prozentpunkte) aller Leistungsbeziehenden auf die Steiermark, 16,6% (-0,4 Prozentpunkte) auf Oberösterreich, 7,7% (-1,3 Prozentpunkte), 7,2 (-6,8 Prozentpunkte) auf Tirol, 6,9% (+0,9 Prozentpunkte) auf Vorarlberg, 4,9% (-1,1 Prozentpunkte) auf Niederösterreich, 3,6% (+0,6 Prozentpunkte) auf Salzburg und nur 0,3% auf das Burgenland.

Tabelle 9: Arbeitsstiftungen/Stiftungs-ALG – Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand Leistungsbeziehende<sup>a)</sup></b>	5.138	4.990	4.523	3.796	3.505	3.497	4.279	4.088
<b>Zugang in aktuelle Leistungsart<sup>b)</sup></b>	4.295	4.369	3.738	3.194	3.155	3.555	4.481	3.169
<b>Durchschnittliche Bezugsdauer (in Tagen)<sup>c)</sup></b>	450	460	415	457	453	436	371	421
<b>Budgetausgaben in Tausend in Euro<sup>d)</sup></b>	91.058	91.198	85.875	73.477	68.198	69.377	87.754	85.253
<b>Ausgaben pro Person in Euro<sup>e)</sup></b>	21.201	20.874	22.974	23.005	21.933	19.515	19.584	26.902

<sup>a)</sup> Leistungsbezieher bzw. Leistungsbezieherinnen; Durchschnitt aus 12 Monatsstichtagen (Quelle: DWH svl\_mon\_bst\_pers\_spez); Abfragedatum: 2. Mai 2023

b) Zugang in aktuelle Leistungsart im Beobachtungszeitraum (Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers); Abfragedatum: 2. Mai 2023

c) Durchschnittliche Bezugsdauer der letzten Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen Leistungsbeziehende (Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_spez), Abfragedatum: 2. Mai 2023

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

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

Die Anzahl der Personen in Implacementstiftungen erhöhte sich im Jahr 2022 um 12% auf ca. 8.500. Dagegen hat sich die Anzahl der Personen in Outplacementstiftungen im Jahr 2022 um 23% verringert und beträgt nur 3.300 Personen. Damit befanden sich 2022 72% der Personen in Implacement-Stiftungen (+8 Prozentpunkte gegenüber 2021) und 27,9% in Outplacement-Stiftungen (-8,1 Prozentpunkte gegenüber 2021) - siehe Tabelle 10 auf Seite 107.

Tabelle 10: Anzahl der Personen in einer Arbeitsstiftung – untergliedert nach Stiftungstyp

Arbeitsstiftung	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ASI	5.549	5.199	6.020	4.501	2.372	4.415	5.637	6.545
ASI Zielgruppe	1.395	1.636	1.794	1.923	1.090	1.852	1.937	1.966
<b>AST Implacement (ASI) gesamt</b>	<b>6.940</b>	<b>6.830</b>	<b>7.811</b>	<b>6.424</b>	<b>3.462</b>	<b>6.266</b>	<b>7.572</b>	<b>8.504</b>
ASO	3	3	3	3	3	3	3	3
ASO Branchen	0	0	0	70	124	196	247	212
ASO Insolvenz	439	494	271	70	105	185	223	100
ASO Regional	748	729	711	632	285	415	424	329
ASO Unternehmen	3.540	3.393	2.683	2.208	1.883	2.135	2.719	1.899
ASO Zielgruppen	442	370	325	289	144	353	697	757
<b>AST Outplacement (ASO) gesamt</b>	<b>5.172</b>	<b>4.973</b>	<b>3.992</b>	<b>3.272</b>	<b>1.706</b>	<b>3.285</b>	<b>4.312</b>	<b>3.300</b>

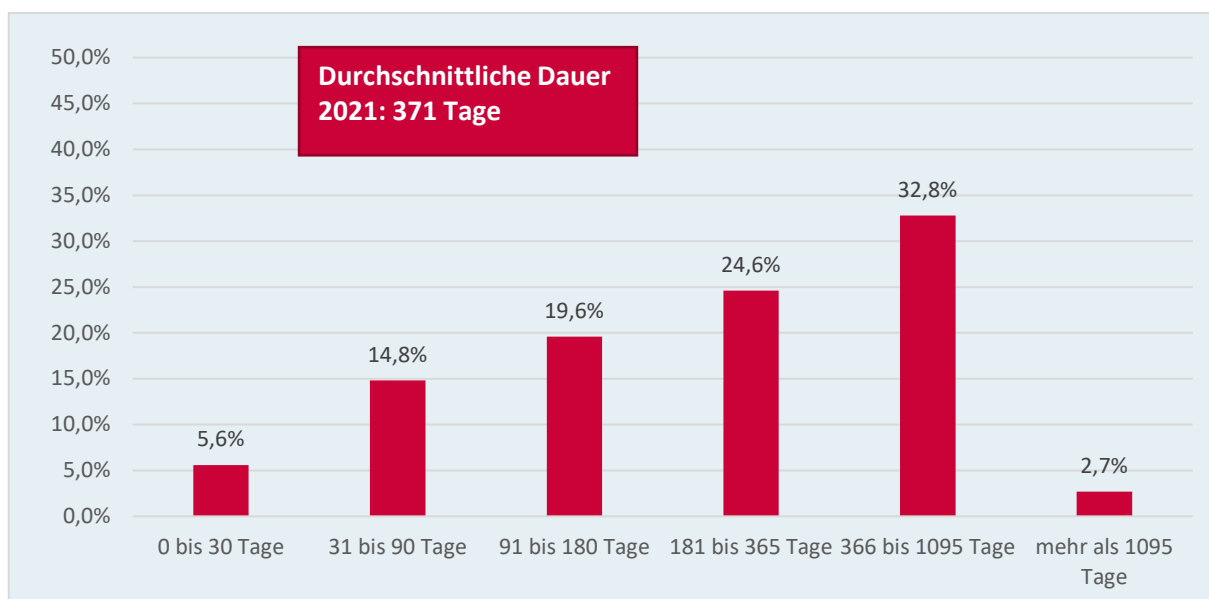
Arbeitsstiftung	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AST alt	67	62	47	39	17	26	17	15
Gesamt ASI/ASO/AST alt	12.176	11.861	11.846	9.732	5.185	9.574	11.895	11.812

Quelle: DWH ARCHIV: fdg\_personen\*2022; Abfragedatum: 9. Mai 2023;

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

Die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme dieser Maßnahme betrug im Jahr 2021 371 Tage. Etwa 15% (-2,2 Prozentpunkte gegenüber 2020) der Teilnahmen dauerten zwischen ein und drei Monaten. Etwa 20% (+1,4 Prozentpunkte) der Teilnehmenden wurden zwischen drei und sechs Monaten gefördert. Etwa 25% (+4,6 Prozentpunkte) der Teilnehmenden bezogen zwischen einem halben und einem Jahr Stiftungs-Arbeitslosengeld, bei etwa 33% (-9,2 Prozentpunkte) lag die Dauer zwischen ein und drei Jahren. Etwa 3% der Teilnehmenden (vorwiegend Ältere) bleiben länger als drei Jahre in Arbeitsstiftungen. Die sehr kurzen Teilnahmedauern (ca. 6%) von unter einem Monat können als „Störungen in der Abwicklung bzw. Teilnahme“ interpretiert werden – siehe Abbildung 13 auf Seite 108.

Abbildung 13: Dauer der Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung//Stiftungs-ALG 2021



Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart; Abfragedatum: 2. Mai 2023

### 2.1.3.2 Bruttowirkungen

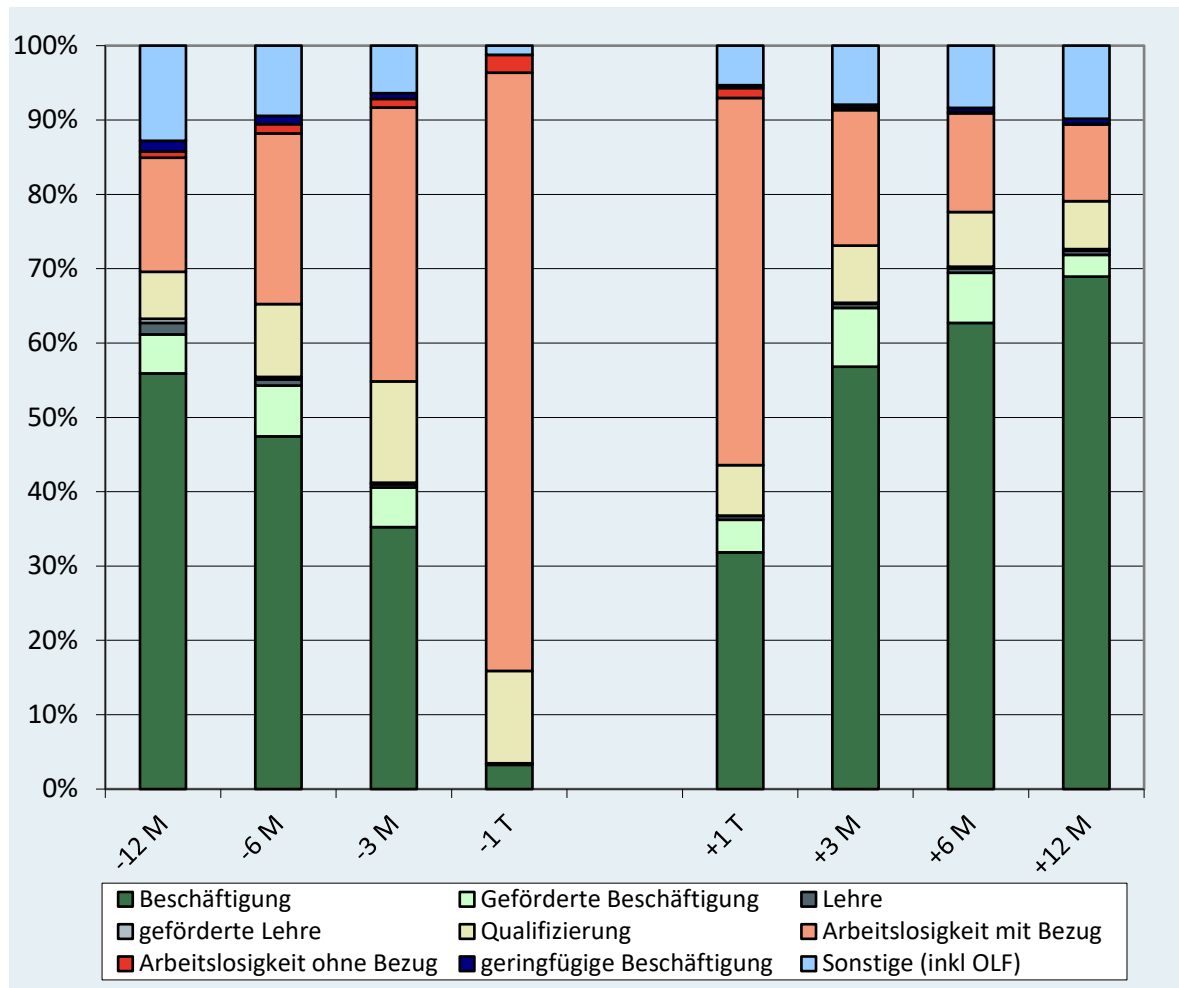
Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Ein Jahr vor Förderbeginn waren 59% der AST-Teilnehmenden ungefordert beschäftigt (davon sind 2% in einer Lehre und 1% ist geringfügig beschäftigt) und 16% arbeitslos gemeldet. Bis drei Monate vor Förderbeginn sank die nicht geförderte Beschäftigung der beobachteten Gruppe auf 36%; zum selben Zeitpunkt waren 38% arbeitslos. Der Anteil der Personen in arbeitsmarktferner Position sank von 13% auf 6%, während jener von Personen in Qualifizierung von 6% auf 14% anstieg.

Direkt nach Beendigung der Arbeitsstiftung konnten 33% der Teilnehmenden ein nicht gefördertes Beschäftigungsverhältnis vorweisen; bis ein Jahr nach der Maßnahme stieg der Anteil auf 71%. Rund 3% befanden sich ein Jahr später in einer geförderten Beschäftigung. Während 50% der Geförderten direkt nach einer Stiftungsteilnahme wieder arbeitslos waren, ist dieser Anteil während des einjährigen Nachbeobachtungszeitraums auf 10% gesunken. Rund 5% befanden sich ein Jahr nach Beendigung der Arbeitsstiftung in einer arbeitsmarktfernen Position und 7% in Qualifizierung.

Insgesamt stieg im Beobachtungszeitraum der Anteil in Beschäftigung (geförderte und nichtgeförderte Beschäftigung) um 7 Prozentpunkte, der Anteil der Arbeitslosen sank um 6 Prozentpunkte (siehe Abbildung 14 auf Seite 110).

Abbildung 14: Bruttowirkungen von Arbeitsstiftungen 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_projekt; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 2.1.4 Evaluierung

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

**Egger-Subotitsch et al. (2016)** untersuchten anhand einer Insolvenzstiftung („Quelle-Stiftung“) in Oberösterreich die Gründe für eine Stiftungsteilnahme die relevanten Faktoren, die zu einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme führen und identifizierte Handlungsempfehlungen. Im Rahmen der Studie wurden telefonische Befragungen von ehemaligen Quelle-Mitarbeitern (Personen, die teilgenommen haben sowie Personen, die sich gegen eine Teilnahme entschieden), eine quantitative (Diskriminanz-)Analyse der Erfolgsfaktoren,

vergleichende Analysen der Erwerbskarrieren, ein Workshop mit AMS-Mitarbeitern, Leitfadeninterviews mit Experten bzw. Expertinnen und eine Dokumentenanalyse durchgeführt.

Die Stiftung wird von Egger-Subotitsch et al. als erfolgreich eingestuft: Knapp 75% der ehemaligen Stiftungsteilnehmer bzw. Stiftungsteilnehmerinnen konnten innerhalb von drei Monaten wieder eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufnehmen, was auch der festgelegten Zielquote entsprach. In den ersten sechs Monaten nach Stiftungsaustritt verbrachten die Personen durchschnittlich 59,5% der Tage in Beschäftigung, im darauffolgenden Jahr 71,3%. Im Vergleich zur Kontrollgruppe gab es einen positiven Beschäftigungseffekt von 33 Tagen mehr Beschäftigung innerhalb eines Jahres. Dieser Effekt war stärker bei ungünstigen persönlichen Ausgangslagen. Eine größere Wahrscheinlichkeit besonders rasch und nachhaltig wieder in Beschäftigung zu kommen haben jüngere und ledige Personen, Personen mit Lehrausbildung, die mit hoher Motivation (Erwartung eines guten Jobs, berufliche Neuorientierung) in die Stiftung gegangen waren.

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

## **Literatur**

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

Dornmayr, H., ibw, Löffler, R., öibf, Putz, S., Sturm, R., (2014), Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, AMS Report 101.

Egger-Subotitsch., A., Liebeswar, C., Stark, M. (2016), Die Bedeutung von Insolvenzstiftungen für regionale Arbeitsmärkte am Beispiel der „Quelle-Stiftung, Bericht wurde von abif im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich erstellt.

Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Hausegger, T., Reidl, C. und Weber, F. (2017), Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen

Einschränkungen, Eine Evaluierung für Oberösterreich, WIFO und prospect Unternehmensberatung März 2017.

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9911/2012, gültig seit 1.1.2013

AMS (2016), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2016, gültig seit 15.5. 2016

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

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

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

## **2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)**

### **2.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

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

Förderbar bei Aus- und Weiterbildungsbeihilfen sind:

- Arbeitslose,
- Beschäftigte in Kurzarbeit,
- Beschäftigte (auch Karenzierte mit Bezug von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld), deren Bruttoeinkommen € 2.300,- monatlich nicht übersteigt und Beschäftigte,
- Beschäftigte, die eine Qualifizierung in einem Berufsbereich mit Fachkräftemangel anstreben oder deren berufliche Existenz gefährdet ist,
- Beschäftigte, die bereits gekündigt wurden,
- Beschäftigte, bei welchen physische, psychische oder geistige Behinderung vorliegt,



- ältere Beschäftigte (45+),
- Personen, die mittels Eingliederungsbeihilfe gefördert werden,
- Personen ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis, die Kinderbetreuungsgeld beziehen<sup>26</sup>,
- Lehrstellensuchende,
- Bauern und Bäuerinnen<sup>27</sup>,
- Personen, die am UGP teilnehmen,
- Personen in einer Arbeitsstiftung,
- Personen, die an einem Arbeitstraining oder einer Arbeitserprobung teilnehmen,
- Personen, die an einer Arbeitsplatznahmen Qualifizierung (AQUA) teilnehmen,
- Personen, die Umschulungsgeld beziehen,
- Personen im Strafvollzug<sup>28</sup>, die beim AMS vorgemerkt sind.

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

- Personen ohne abgeschlossene schulische Ausbildung,
- Personen ohne berufliche Ausbildung (ausgenommen AHS-Matura),
- Personen mit Matura und nach Universitäts-Abbruch bis zwei Jahre nach Matura oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AIVG,
- Personen bis 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 (Personen unter 25 Jahren und Ältere länger als 6 Monate, alle anderen länger als 12 Monate arbeitslos),
- ältere Arbeitslose.

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

---

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

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

<sup>28</sup> überwachter Hausarrest, Fußfesselträger bzw. Fußfesselträgerinnen, Freigänger bzw. Freigängerinnen

Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des Arbeitsmarktservice, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2023 begonnen haben und mindestens 120 Tage dauern, gebührt bei Weitergewährung des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe zusätzlich zum Pauschalersatz ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich. Diese Regelung ist gemäß § 79 Abs. 169 AIVG mit 1. Oktober 2020 in Kraft getreten. Die Verlängerung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2023 wurde im Arbeitslosenversicherungsgesetz gesetzlich verankert – siehe auch unter 2023 Reform/2.

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

Die Beihilfen zu den Kurskosten und zu den Kursnebenkosten werden im Sinne des § 34 AMSG gewährt. Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes wird nach Maßnahme des § 35 AMSG gewährt. Der Fortbezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe während der Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung erfolgt gem. § 12 (5) im Falle des ALG i.V. m. § 18 (4) bis (7) AIVG. Der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird gem. § 20 (6) AIVG gewährt. Das Umschulungsgeld (BR+) wird gem. § 29b AIVG gewährt. Der Bildungsbonus wird gemäß § 20 (7) und § 79 (169) AIVG gewährt.

Für die Unfallversicherung sind § 8 Abs. 1 Z3 lit. c und § 74 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) maßgeblich.

#### **a) Orientierungsmaßnahmen**

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

## **b) Qualifikation**

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

## **c) Aktive Arbeitsuche**

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

## **d) Training**

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

## **e) Basisqualifizierung**

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

## **f) Arbeitserprobung und Arbeitstraining**

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

- der Arbeitsaufnahme muss eine erfolglose Suche nach Arbeit vorangehen;

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

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

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

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

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

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

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

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

**g) Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)**

Siehe unter Punkt 2.10 auf Seite 193.

**h) Facharbeiter-IntensivAusbildung des AMS (FIA)**

Siehe unter Punkt 2.11 auf Seite 200.

**i) Pflegestipendium**

Siehe unter Punkt 2.9. auf Seite 192.

**2.2.1.1 Beihilfen zu den Kurskosten bzw. Kursnebenkosten**

Maßnahmen der beruflichen Mobilität umfassen die Beihilfe zu den Kurskosten (KK), Beihilfe zu den Kursnebenkosten (KNK), die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) - diese wird gesondert unter Punkt 2.8 auf Seite 184 behandelt) und Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) – siehe Punkt 2.10 auf Seite 193;. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Beihilfen sind in der derzeit gültigen Bundesrichtlinie des AMS, GZ. BGS/AMF/0702/9965/2022 (BEMO), gültig seit 1. Jänner 2023, geregelt.

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

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

- eine vorangegangene Betreuung bzw. Prüfung auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit durch das AMS;
- das Bruttoeinkommen bei Beschäftigten darf € 2.700,- nicht übersteigen;
- die Gesamtkosten von Maßnahmen bei Beziehenden von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld dürfen € 3.000,- nicht übersteigen;
- keine Beihilfe für vom AMS durchgeführte Bildungsmaßnahmen.

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

#### **a) Beihilfe zu den Kurskosten**

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

#### **b) Beihilfe zu den Kursnebenkosten**

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

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

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

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

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

## 2.2.2 Reformen

### 2013 – Reform/1

#### **Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM 1) GZ: BGS/AMF/0722/9978/2013 vom 1. Juli 2013**

Die Vorstandsrichtlinie wurde folgendermaßen angepasst:

- Bei der Ermittlung der Bestbietenden (Pkt. 4.19.10.) muss die Erfahrung der Trainerinnen und Trainer nun höher gewichtet werden als die formale Qualifikation.
- Die Vor- und Nachbereitungszeiten der Trainerinnen und Trainer im Rahmen der vertieften Angebotsprüfung wurden in den Pkt. 10.9.2 der Richtlinie aufgenommen.

### 2013 – Reform/2

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9975/2013 (BM 2) vom 1. Juli 2013**

Im Punkt „Nichtleistung von Maßnahmenstunden, die der Auftragnehmer nicht verschuldet oder zu vertreten hat – Pkt. 4.11.1.“ wurden die Änderungen in der pauschalierten Abgeltung von stornierten Maßnahmen(-stunden) vorgenommen. Damit wird den zunehmenden echten Dienstverhältnissen den Trainerinnen und Trainer Rechnung getragen. Die Teilnehmenden- und Maßnahmenadministration wurde vereinfacht.

### 2014 – Reform

#### **Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9930/2014 (BM 1) vom 1. September 2014**

Folgende Anpassungen an das aktuelle BVergG wurden vorgenommen:

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

- als optionale Kriterien bei der Auswahl werden Arbeitsmarkterfolg und Teilnahmezufriedenheit explizit angeführt;
- ein neues jährliches Mindestprüfvolumen (Durchführungsqualität) wurde festgelegt.

### **BEMO 2014 – Reform/1**

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9947/2013 vom 1. Jänner 2014**

Die Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice wurde folgendermaßen adaptiert:

- Aufnahme neuer Personengruppen (Beziehende von REHA-Umschulungsgeld, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld bzw. mittels Eingliederungsbeihilfe geförderte Personen);
- Aufnahme eines zusätzlichen Förderungsgegenstandes, und zwar Gebärdensprachdolmetsch-Kosten;
- Einführung einer Obergrenze in der Höhe von € 3.000,- für Beziehende von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld bei Beihilfen zu den Kurskosten/Kursnebenkosten.

### **BEMO 2014 – Reform/2**

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9965/2014 vom 24. März 2014**

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

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

### **2015 – Reform**

#### **Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9934/2015 (BM 1) vom 1. Jänner 2016**

Folgende Änderungen wurden in der Vorstandsrichtlinie aufgenommen:



- Punkt 4.4. – Abgrenzung zu Kurskosten: Absprachen jeglicher Art mit den Anbieterinnen und Anbietern externer Bildungseinrichtungen, die in den Planungsprozess (zeitlich, örtlich, inhaltlich, wirtschaftlich) eingreifen, sind nicht zulässig.
- Punkt 5.2. – Basisqualifizierung: Einführung dieses neuen Bildungsmaßnahmen-Typs mit Messung des Arbeitsmarkterfolgs (Erfolg ist Beschäftigung und Qualifizierung) – nähere Ausführungen siehe unter 1A. Aktuelle Maßnahmenbeschreibung.
- Punkt 7.3.1. – Arbeitsmarkterfolg: Aufnahme der Definition eines Arbeitsmarkterfolgsreferenzwertes, an dem nunmehr der Erfolg oder Nichterfolg von BM-Maßnahmen gemessen wird sowie eines entsprechenden Procedere.
- Punkt 7.1. – Planungsqualität-Leistungsbeschreibung: Aufnahme des Grundsatzes, dass Bildungsmaßnahmen Vollzeitmaßnahmen sind, Aufnahme verpflichtender Lern- und Erfolgskontrollen.
- Punkt 7.2.2. – Aufgaben der regionalen Kursbetreuung: Verankerung einer verpflichtenden Anwesenheit der Kursbetreuung zum Kursabschluss.

## **BEMO 2015 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9995/2015 vom 6. Juli 2015**

- Änderungen im Punkt I.A.5. – Förderbarer Personenkreis: Erstens wurde bei den Kurs- und Kursnebenkosten der förderbare Personenkreis um Personen im Strafvollzug (hier handelt es sich um Personen mit überwachtem Hausarrest, Fußfesselträger und Fußfesselträgerinnen, Freigänger und Freigängerinnen) erweitert. Zweitens sind nun auch Beschäftigte in Kurzarbeit, für die eine Schulungskostenförderung zuerkannt wurde, Beschäftigte oder Karenzierte, die eine QfB erhalten haben, sowie Beschäftigte oder Karenzierte, für die eine „Höherqualifizierung in Gesundheits- und Sozialberufen sowie Kindergartenpädagogik“ zuerkannt wurde, nicht förderbar.
- Änderung im Punkt I.B.2. – Begehren: Die Genehmigung der Entscheidung hat bis zu zwei Wochen nach Einbringung und die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Beihilfe bis zu 14 Wochen nach Ende des Förderungszeitraumes zu erfolgen.
- Regelung im Punkt II.B.9.8. – Auslandsaufenthalt bei ferienbedingten Unterbrechungen: Bei Maßnahmen, die eine längere Zeitspanne umfassen und in die vom Schulungsveranstalter verursachte, ferienbedingte Unterbrechungen fallen, kann, in Analogie zur Vorgangsweise wie bei den Arbeitsstiftungen eine Nachsicht für Urlaub im Ausland gemäß § 16 Abs. 3 AIVG gewährt werden.
- Anpassung im Punkt II.C.4. – Förderungsvoraussetzungen: Der Routenplaner ist von der Landesgeschäftsstelle vorzugeben.

- Anpassung im Punkt II.C.5 – Höhe der Beihilfe: Wenn die Verwendung eines eigenen Fahrzeuges notwendig ist, können als Ersatz der Fahrtkosten pro Kilometer € 0,15,- gewährt werden (analog zur REMO).
- Anpassung im Punkt III.B. – Arbeitstraining: Es wurden Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen aufgenommen sowie eine Überarbeitung des Formulars „Vereinbarung – Arbeitstraining“ vorgenommen.

## **BEMO 2017 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9919/2016 vom 3. April 2017**

Die wesentlichsten Änderungen sind:

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

## **BEMO 2018 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9895/2017 vom 3. April 2018**

Die wesentlichen Änderungen im Überblick sind:

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

und Betreuungsleistungen in Anspruch nehmen, ist ein Arbeitstraining gem. Punkt III.B. auch im Ausmaß von zehn bis 15 Wochenstunden möglich.

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

## **2018 – Reform/2**

### **Vorstandsrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9995/2018 (BM 1) vom 1. Jänner 2018**

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

## **2018 – Reform/3**

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

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

Die wichtigsten Änderungen sind:

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

Sonstige Änderungen der Richtlinie:

- Punkt 4.1.19 Ermittlung des Bestbieters,
- Arbeitsmarkterfolg (als neues optionales Kriterium),
- das bisher verpflichtende Unterkriterium „Ausgewogenheit der Geschlechter“ wird zum optionalen Kriterium „Anteil der Geschlechter“ und inhaltlich leicht verändert,
- sinngemäße Anwendung der geltenden Zuschlagskriterien bei z.B. Rahmenvereinbarungen,
- Punkt 4.4.1. Planungsqualität – Leistungsbeschreibung,
- neu ist die sukzessive Einführung einer kompetenzorientierten Pädagogik,
- Punkt 4.4.3.1.3. Änderung des Referenzwertes,
- 60% des Durchschnittes, aber mindestens 20%.

#### **BEMO 2018 – Reform/4**

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

Diese Richtlinienänderung betrifft aufgrund einer Verfahrensänderung die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) – siehe unter Punkt 5.2 auf Seite 192.

#### **BEMO 2019 – Reform**

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

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

#### **2020 – Reform/1**

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

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

## **2020 – Reform/2**

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

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

## **2020 – Reform/3**

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

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

## **BEMO 2020 – Reform/4**

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

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

## **2022 – Reform/1**

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

Der Bildungsbonus wurde bis 31. Dezember 2022 verlängert.

## **BEMO 2022 – Reform/2**

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

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

## **BEMO 2023 – Reform/1**

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

- In die Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium als Sonderform der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes integriert.
- Im Punkt II.C.5.1 wurde der Wert für einen Kilometer von 15 auf 20 Cent angehoben.

## **2023 – Reform/2**

### **BGBl. I 11/2023, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten**

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

## **2023 – Reform/3**

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

Neu in der Bundesrichtlinie ist:

- Der Gemeinkostenpauschalsatz wird auf € 40,- angehoben und unterliegt künftig einer jährlichen Indexanpassung (Punkt 4.7.2. der Bundesrichtlinie).
- Der Punkt 8 „Definition von abrechnungsrelevanten Daten und deren Aufbewahrung“ ist komplett neu.
- Die alte Genderform mit Binnen-I oder Schrägstrich wurde durch die neue Genderform mit Unterstrich ersetzt.
- Der Begriff „Bildungsträger“ durch den Begriff „Auftragnehmer“ ersetzt und wird nicht gegendert.
- Nicht mehr notwendige Bestimmungen wurden aus der Richtlinie entfernt (ESF, JASG).

- Valorisierung bei Wiederbeauftragungen durch VPI und KV wurde vom Erläuterungsteil in den normativen Teil übernommen. Auf mögliche Indexierungsklauseln bei mehrjährigen Verträgen gem. § 365/3/2 BVergG wird hingewiesen (Punkt 5.4.7.).
- Fußnote, dass mit BBRZ eine Sonderform der Echkostenabrechnung mit eigener Richtlinie existiert, wurde eingefügt (Punkt 4.8.).
- Hinweis, dass Bietergemeinschaften eine Eintragung in das Ergänzungsregister für sonstige Betroffene veranlassen müssen (Punkt 5.1.).

## 2.2.3 Monitoring

### 2.2.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Bildungsmaßnahmen gehörten auch im dritten Pandemiejahr 2022 trotz leichtem Rückgang mit 171.599 (-5% gegenüber 2021) geförderten Personen und einem Jahresdurchschnittsbestand von rund 55.612 Förderfällen (-1% gegenüber 2021) zu den quantitativ bedeutendsten Maßnahmen (siehe Tabelle 11 auf Seite 128). Die durchschnittliche Teilnahmedauer in einer Bildungsmaßnahme betrug im Jahr 2022 104 Tage, um 3 Tage mehr als im Vorjahr. Für diese Maßnahme wurden € 482,4 Mio. verausgabt (-8% gegenüber 2021), welche Ausgaben pro Person für diese Maßnahme von € 2.811,- implizierte.

Der Frauenanteil bei den Bildungsmaßnahmen lag auch im Jahr 2022 bei 52,2% (-0,8 Prozentpunkte gegenüber 2021). Innerhalb der Bildungsmaßnahmen entfiel der größte Anteil auf die Basisqualifizierungen mit 46,2% (+6,2 Prozentpunkte gegenüber 2021), gefolgt von Orientierungsmaßnahmen mit 30,2% (+0,2 Prozentpunkte) und den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit 29,8% (-5,2 Prozentpunkte). Auf die aktive Arbeitsuche entfielen 3,8% (-1,2 Prozentpunkte) und auf Trainingsmaßnahmen 3,2% (+0,2 Prozentpunkte).

36,6% (+0,6 Prozentpunkte) der Teilnehmenden an Bildungsmaßnahmen waren im Jahr 2022 Langzeitbeschäftigungslose, davon waren 53,2% langzeitarbeitslose Frauen, 14,7% waren Menschen mit Behinderung (davon sind 50,1% Frauen) und 12,8% waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. Der Anteil an Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft betrug 53,9% (+3,9 Prozentpunkte), davon sind 52,5% Frauen. 67,6% (+3,6 Prozentpunkte) der Teilnehmenden an Bildungsmaßnahmen hatten einen Migrationshintergrund der ersten Generation und zweiten Generation, davon sind 52,7% weiblich.

44,7% (+0,7 Prozentpunkte gegenüber 2021) der geförderten Personen waren im Jahr 2022 im mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre), 36,5% (-0,5 Prozentpunkte) Jugendliche (bis 25 Jahre) und 19,5% (-0,5 Prozentpunkte) Ältere (45+) Personen. Schaut man sich die Anteile bei den Frauen an, war dieser bei den Jugendlichen mit 43,1% geringer, während die Älteren (+45) mit 56% und das mittlere Alterssegment mit 58% einen deutlich größeren Anteil hatten.

Nach Ausbildung differenziert ergibt sich folgendes Bild: 60,5% (+2,5 Prozentpunkte, darunter sind 49,1% weiblich, der Geförderten hatten maximal einen Pflichtschulabschluss. 16,2% (-2,8 Prozentpunkte), darunter sind 50,6% Frauen, hatten eine Lehre absolviert, 4,3% (darunter sind 68,1% weiblich) eine mittlere und 11,9% (darunter sind 55,9% Frauen) eine höhere Schule abgeschlossen. 6,9% (+0,9 Prozentpunkte), darunter sind 65,1% Frauen, der Teilnehmenden hatten einen akademischen Abschluss.

Die meisten geförderten Personen in Bildungsmaßnahmen hatte die Bundeshauptstadt Wien mit 50,3% (+2,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) zu verzeichnen. Es folgten Niederösterreich mit 12,6% (-0,4 Prozentpunkte), Oberösterreich mit 12,5% (+0,5 Prozentpunkte) und die Steiermark mit 10,1% (-0,9 Prozentpunkte). Kärnten hatte einen Anteil von 3,7%, Tirol von 3,4% und Salzburg von 2,9%. Das Burgenland hatte mit 2,5% und Vorarlberg mit 2,3% die wenigsten Teilnahmen an den Bildungsmaßnahmen.

Tabelle 11: Bildungsmaßnahmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	49.280	51.998	57.299	55.224	49.160	46.003	56.148	55.612
<b>Anzahl Personen</b> b)	193.818	194.642	196.760	182.653	160.983	144.991	181.247	171.599
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> c)	87	85	87	95	105	116	101	104
<b>Budgetausgaben in Tausend in Euro</b> d)	509.006	510.266	500.477	499.883	452.394	453.096	523.446	482.393



Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	2.626	2.622	2.544	2.737	2.810	3.125	2.888	2.811

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Die Beihilfe zu den Kurskosten ist eine finanzielle Beihilfe zu den Kosten beruflicher Qualifizierungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen. 2022 erhielten 20.700 Personen diese Beihilfe, das sind um 21% weniger als im Vorjahr. Auch der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen verringerte sich um 18% auf 3.643 Fälle. Im Jahr 2022 betrug die durchschnittliche Verweildauer 59 Tage, um 10 Tage mehr als 2021. Die Verweildauer in dieser Maßnahme ist damit um 45 Tage kürzer als bei den Bildungsmaßnahmen. Die Budgetausgaben reduzierten um 17% gegenüber dem Vorjahr auf € 29,8 Mio. Die Ausgaben pro Kopf machten 2022 € 1.437,- aus (siehe Tabelle 12 auf Seite 130).

Gleichzeitig zu den Teilnahmen an den Bildungsmaßnahmen und der Beihilfe zu den Kurskosten verringerte sich im Jahr 2022 auch die Beihilfe zu den Kursnebenkosten um 3% gegenüber dem Jahr 2021 auf 100.061 Personen. Der Durchschnittsbestand an Förderfällen erhöhte sich dagegen um 5% auf 29.911 Fälle. Kursnebenkosten wurden 2022 im Durchschnitt 95 Tage gewährt, das sind um 8 Tage mehr als noch 2021. Die Ausgaben für Kursnebenkosten erhöhten sich nur gering um 2% gegenüber 2021 auf € 22,2 Mio. und die Ausgaben pro Person lagen bei € 222,- – siehe Tabelle 13 auf Seite 131).

Geschlechtsspezifisch betrachtet lag bei den Kurskosten der Frauenanteil im Jahr 2022 bei 57,5% (+0,5 Prozentpunkte gegenüber 2021) und bei den Kursnebenkosten bei 52,8% (-1,2 Prozentpunkte). Bei den Kurskosten waren 27,9% (-2,1 Prozentpunkte) langzeitbeschäftigungslos (darunter Frauen: 58,2%), 15,5% hatten einen Behindertenstatus (davon sind

49,8% Frauen) und 14,1% (+1,1 Prozentpunkte) waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. Der Anteil der Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft betrug 35,8% (+2,8 Prozentpunkte), davon sind 59,8% Frauen. 50,8% (+4,8 Prozentpunkte), darunter 58,9% Frauen, hatten 2022 einen Migrationshintergrund erster und zweiter Generation.

Bei den Kurskosten ist die Verteilung nach Altersgruppen folgende: die mittlere Altersgruppe der 25- bis 45-jährigen hatte im Jahr 2022 mit 59,3% (-0,7 Prozentpunkte gegenüber 2021) - der Frauenanteil in dieser Altersgruppe beträgt 61,7% - den höchsten Anteil. Bei den Älteren (45+) wurden 24,5% (-1,5 Prozentpunkte), darunter 51,6% Frauen, und bei den Jugendlichen 16,5% (+2,5 Prozentpunkte) - darunter sind 51,3% weiblich, die Kurskosten gefördert.

Im Vergleich zu den Bildungsmaßnahmen ist der Bildungsstand der Geförderten und v.a. der Bildungsstand der Frauen bei den Kurskosten höher: 32,5% (+3,5 Prozentpunkte) - darunter waren 50,8% weiblich - hatten maximal einen Pflichtschulabschluss; 26,2% (-1,8 Prozentpunkte) - darunter 49,5% Frauen - hatten eine Lehre absolviert, 6,3% (-0,7 Prozentpunkte) - darunter 70,5% Frauen - eine mittlere, 16,9% (-1,1 Prozentpunkte) - darunter 64,2% weiblich - eine höhere und 16,6% (-1,4 Prozentpunkte) - darunter 68,6% Frauen - hatten 2022 eine akademische Ausbildung abgeschlossen.

Regionsspezifisch betrachtet wurden – wie bei den Bildungsmaßnahmen – in Wien mit 38,5% (+4,5 Prozentpunkte gegenüber 2021) die meisten Personen mit einer Beihilfe zu den Kurskosten gefördert. In Niederösterreich waren es 14,5% (+0,5 Prozentpunkte), in Oberösterreich 12,6%, in der Steiermark 12,8% und in Vorarlberg 9,3% (-0,7 Prozentpunkte) geförderte Personen in dieser Maßnahme, gefolgt von Salzburg mit 4% (-2 Prozentpunkte), Kärnten mit 2,8% (+1,8 Prozentpunkte), Tirol mit 2,8% und Burgenland mit 1,9%.

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

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	3.323	3.602	4.095	3.228	2.490	2.346	4.439	3.643
<b>Anzahl Personen</b> b)	23.081	25.521	27.163	19.936	16.685	14.262	26.155	20.700

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup>	55	46	45	55	52	57	49	59
Budgetausgaben in Tausend in Euro <sup>d)</sup>	23.334	26.307	29.121	23.263	16.538	15.054	35.825	29.756
Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup>	1.011	1.031	1.072	1.167	991	1.055	1.362	1.437

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Tabelle 13: Beihilfe zu den Kursnebenkosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bestand <sup>a)</sup>	24.944	27.657	30.765	28.376	24.766	22.477	28.398	29.911
Anzahl Personen <sup>b)</sup>	105.714	112.247	114.512	104.415	94.654	82.224	103.166	100.061
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup>	80	78	78	84	88	97	87	95

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Budgetausgaben in Tausend in Euro <sup>d)</sup></b>	17.872	20.723	24.299	24.007	21.002	19.112	21.825	22.247
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	169	185	212	230	222	232	212	222

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 27. Februar 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

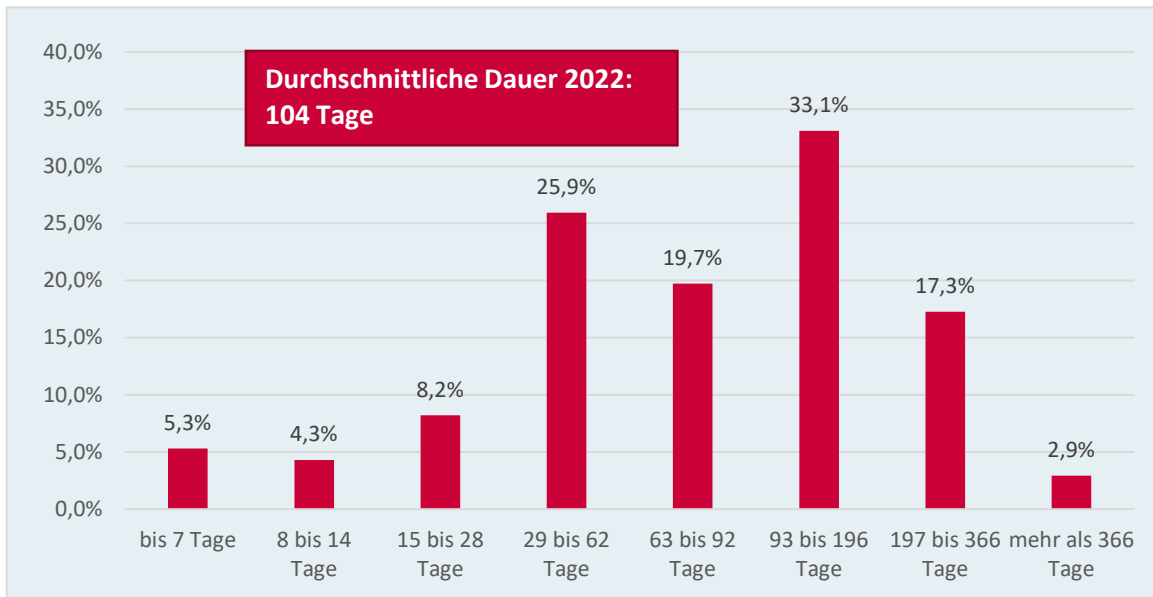
<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Die Verteilung der Teilnahmedauer für Bildungsmaßnahmen zeigte auch im Jahr 2022 einen Schwerpunkt im Bereich von drei bis sechs Monaten mit einem Anteil von 33% (2018 lag der Schwerpunkt noch bei einer Teilnahmedauer von ein bis zwei Monaten). 20% sind zwei bis drei Monate und 25,9% (-1,1 Prozentpunkte) ein bis zwei Monate in einer Bildungsmaßnahme. Etwa 17% (+2 Prozentpunkte) wurden ein halbes Jahr bis ein Jahr gefördert. Nur bei rund 3% (+1 Prozentpunkt) der Geförderten dauerte die Teilnahme länger als ein Jahr. 9,6% (-8,4 Prozentpunkt) aller Teilnehmenden waren nur bis zu einem Monat in dieser Förderung (siehe Abbildung 15 auf Seite 133).

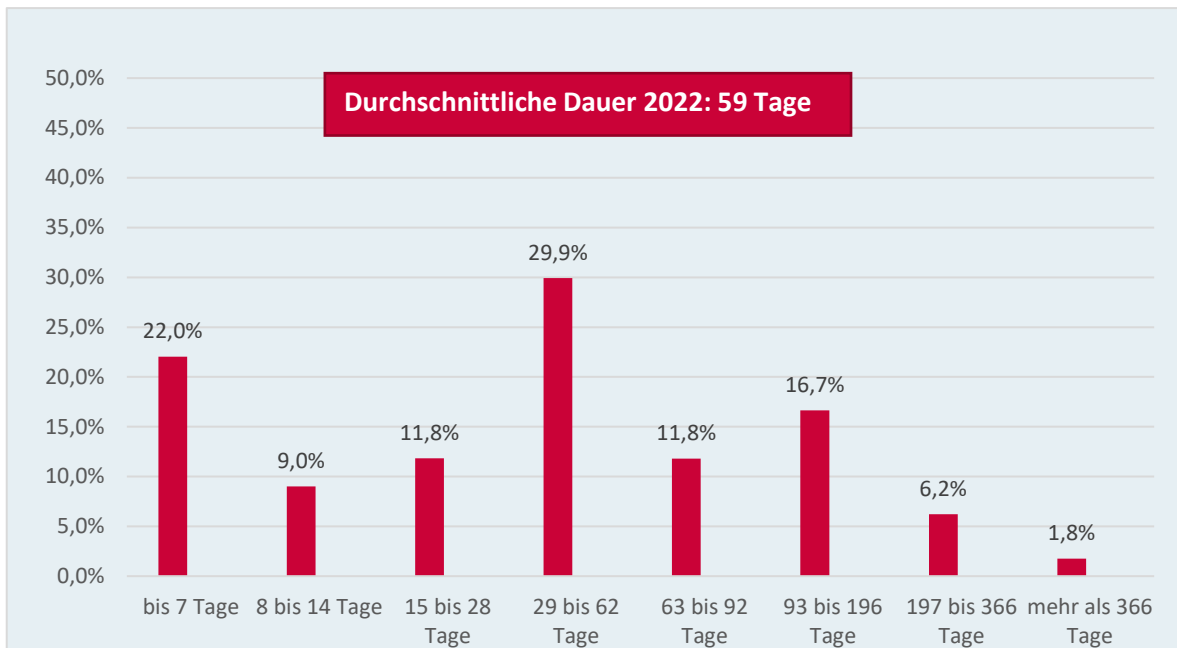
Bei der Beihilfe zu den Kurskosten sind die Dauern tendenziell kürzer, obwohl eine Teilnahme von ein bis zwei Monaten auch im Jahr 2022 am häufigsten ist (ca. 30%), -2 Prozentpunkte gegenüber 2021. 42,9% (-4,1 Prozentpunkte) der Beihilfen wurden kürzer als einen Monat bezogen, davon etwa 22% unter einer Woche. 11,8% (-1,2 Prozentpunkte) bezogen die Beihilfe zwei bis drei Monate, 16,7 (+1,7 Prozentpunkt) zwischen drei und sechs Monaten und nur rund 6,2% (+2,2 Prozentpunkte) länger als ein halbes Jahr. 1,7% (+0,7 Prozentpunkte) bezogen 2022 länger als ein Jahr die Beihilfe zu den Kurskosten (siehe Abbildung 16 auf Seite 133).

Abbildung 15: Verteilung der Teilnahmedauern bei Bildungsmaßnahmen 2022



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon\_vb\_lg\_projekt; Abfragedatum: 2. Mai 2023

Abbildung 16: Verteilung der Teilnahmedauern bei Beihilfen zu Kurskosten 2022



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

### 2.2.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

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

Auffällig bei den Bildungsmaßnahmen ist, dass ein relativ großer Anteil (27%) der teilnehmenden Personen aus erwerbsfernen Positionen (Out of Labour Force und Sonstige) kam und im Laufe des Vorbeobachtungszeitraums von einem Jahr in Arbeitslosigkeit (mit oder ohne Bezug) wechselte: Der Anteil der Arbeitslosen stieg von 32% ein Jahr vor der Maßnahme auf 56% drei Monate vor der Maßnahme. Während 24% der Teilnehmenden an Bildungsmaßnahmen ein Jahr zuvor noch in nicht geförderter Beschäftigung (davon 1% in geringfügiger Beschäftigung und 2% in Lehre) waren, sank dieser Prozentsatz bis drei Monate vor Maßnahmenbeginn auf 11% (siehe Abbildung 17 auf Seite 136).

19% der Teilnehmenden gehen direkt nach der Bildungsmaßnahme einer Beschäftigung nach (inkl. geförderte Beschäftigung, Lehre und geförderte Lehre), 13% nehmen an einer weiteren Qualifizierung teil. Ein Jahr nach Maßnahmenende sind 49% der Teilnehmenden beschäftigt (davon sind 5% in geförderter Beschäftigung, 3% machen eine Lehre bzw. 5% eine geförderte und 1% befinden sich in geringfügiger Beschäftigung), 24% sind arbeitslos und 14% sind ein Jahr nach der Bildungsmaßnahme in einer arbeitsmarktfernen Position.

Damit stieg der Anteil der Personen in Beschäftigung im Beobachtungszeitraum um 18 Prozentpunkte, der Anteil der Arbeitslosen sank hingegen um acht Prozentpunkte und der der arbeitsmarktfernen Personen sank um 13 Prozentpunkte. Beim letzten Beobachtungszeitraum 2019/2020 spielte wahrscheinlich auch die steigende Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie 2020 eine Rolle, denn im jetzigen Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022 ist die Arbeitslosigkeit wieder gesunken.

Zwischen den verschiedenen Typen von Bildungsmaßnahmen (Maßnahmen zur aktiven Arbeitssuche; Aus- und Weiterbildung; Basisqualifizierung, Orientierung; Training) zeigen sich Unterschiede:

Bei der „Aktiven Arbeitssuche“ lag der Anteil der Personen in nicht geförderter Beschäftigung (inklusive Lehre und geringfügige Beschäftigung) ein Jahr vor Beginn der Maßnahme bei 32% und ein Jahr nach Ende bei 47%. Der Anteil der Arbeitslosen sank von 36% auf 24%. Der Anteil in erwerbsfernen Positionen sank von 17% auf 15%. Im Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022 ist die Arbeitslosigkeit wieder deutlich gesunken und der Anteil der Beschäftigten gestiegen.

Bei „Aus- und Weiterbildung“ stieg der Anteil der Personen in nicht geförderter Beschäftigung (inklusive Lehre und geringfügige Beschäftigung) von 27% auf 48%. Jener der Arbeitslosen sank im Beobachtungszeitraum von 32% auf 21%. 9% waren ein Jahr nach Maßnahmenende in Qualifizierung. Der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen lag bei 17% ein Jahr vor Beginn der Aus- und Weiterbildung und sank auf 11% ein Jahr nach deren Ende.

Besonders hoch war der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen bei der „Basisqualifizierung“ mit 27% ein Jahr vor Beginn der Maßnahme. Bis ein Jahre nach Maßnahmenende sank er auf 16%. Nur 24% waren ein Jahr vor Beginn in nicht geförderter Beschäftigung (inklusive Lehre und geringfügige Beschäftigung). Dieser Anteil stieg ein Jahr nach Ende auf 34% (plus 5% in geförderter Beschäftigung). 16% waren ein Jahr nach Ende in Qualifizierung.

Bei „Orientierungsmaßnahmen“ war der Anteil der Personen mit arbeitsmarktfernem Status ein Jahr vor der Maßnahme mit 38% am höchsten. Er sank ein Jahr nach Maßnahme auf 16%. Der Anteil der Personen in ungeförderter Beschäftigung (inklusive Lehre und geringfügige Beschäftigung) stieg von 20% auf 34% (davon 6% Lehre), jener in Qualifizierung von 9% auf 15%. Ein Jahr nach Maßnahmenende waren 9% in einer vom AMS geförderten Lehrausbildung und 5% in einer geförderten Beschäftigung.

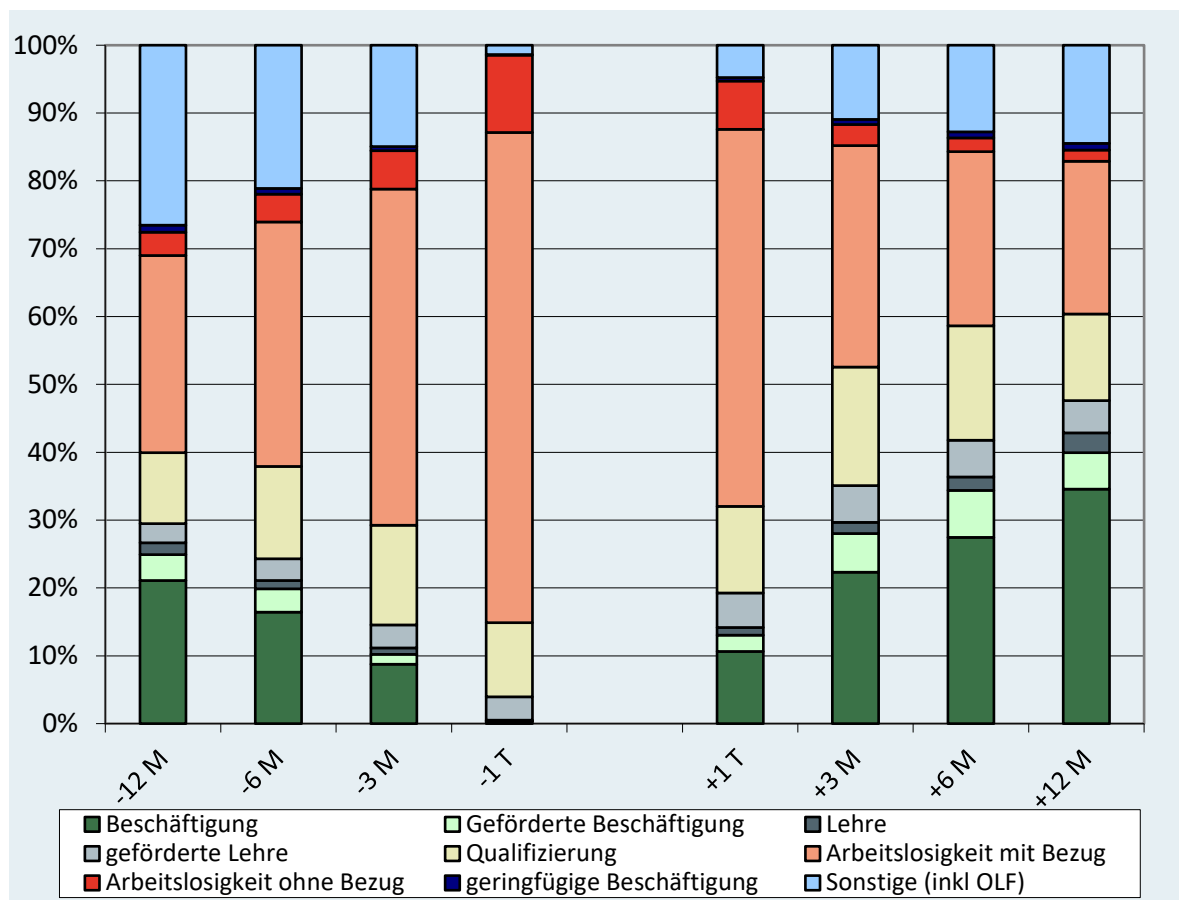
Bei „Training“ lag der Anteil der erwerbsfernen Personen ein Jahr vor Maßnahmenbeginn bei 21%, 44% waren arbeitslos und 15% in nicht geförderter Beschäftigung (inklusive Lehre und geringfügige Beschäftigung). Ein Jahr nach Maßnahmenende lag der Anteil der erwerbsfernen Personen bei 15%, der Anteil der Arbeitslosen bei 30% und jener der nicht geförderten Beschäftigung bei 30%. Der Anteil der geförderten Beschäftigung lag bei 12% (davon 2% geförderte Lehre durch das AMS).

Vergleicht man die Kurskosten mit den Bildungsmaßnahmen, so zeigt sich, dass ein Jahr vor der Maßnahme bei den Kurskosten mit 46% deutlich mehr Personen in geförderter und

nicht geförderter Beschäftigung standen als bei den Bildungsmaßnahmen mit 31%. Der Anteil der arbeitslos gemeldeten Personen war ungefähr gleich groß (Kurskosten: 33%, Bildungsmaßnahmen: 32%). Der Anteil der erwerbsfernen Personen war mit 27% bei den Bildungsmaßnahmen deutlich höher (Kurskosten: 16%); ebenso der Anteil der Personen in Qualifizierung mit 10% (Kurskosten: 5%).

Ein Jahr nach Maßnahmenende war bei beiden Maßnahmen der Anteil der Personen in Beschäftigung um rund 20 Prozentpunkte höher (Bildungsmaßnahmen +18 Prozentpunkte, Kurskosten: +19 Prozentpunkte). Bei den Kurskosten waren 57% in nicht geförderter Beschäftigung, das sind 19 Prozentpunkte mehr als ein Jahr vor Maßnahmenbeginn. 20% waren arbeitslos gemeldet (-13 Prozentpunkte), 10% in arbeitsmarktfernen Positionen (-6 Prozentpunkte) und 5% in Qualifizierung (keine Veränderung zum Vorjahr) - siehe Abbildung 17 auf Seite 136 und Abbildung 18 auf Seite 137.

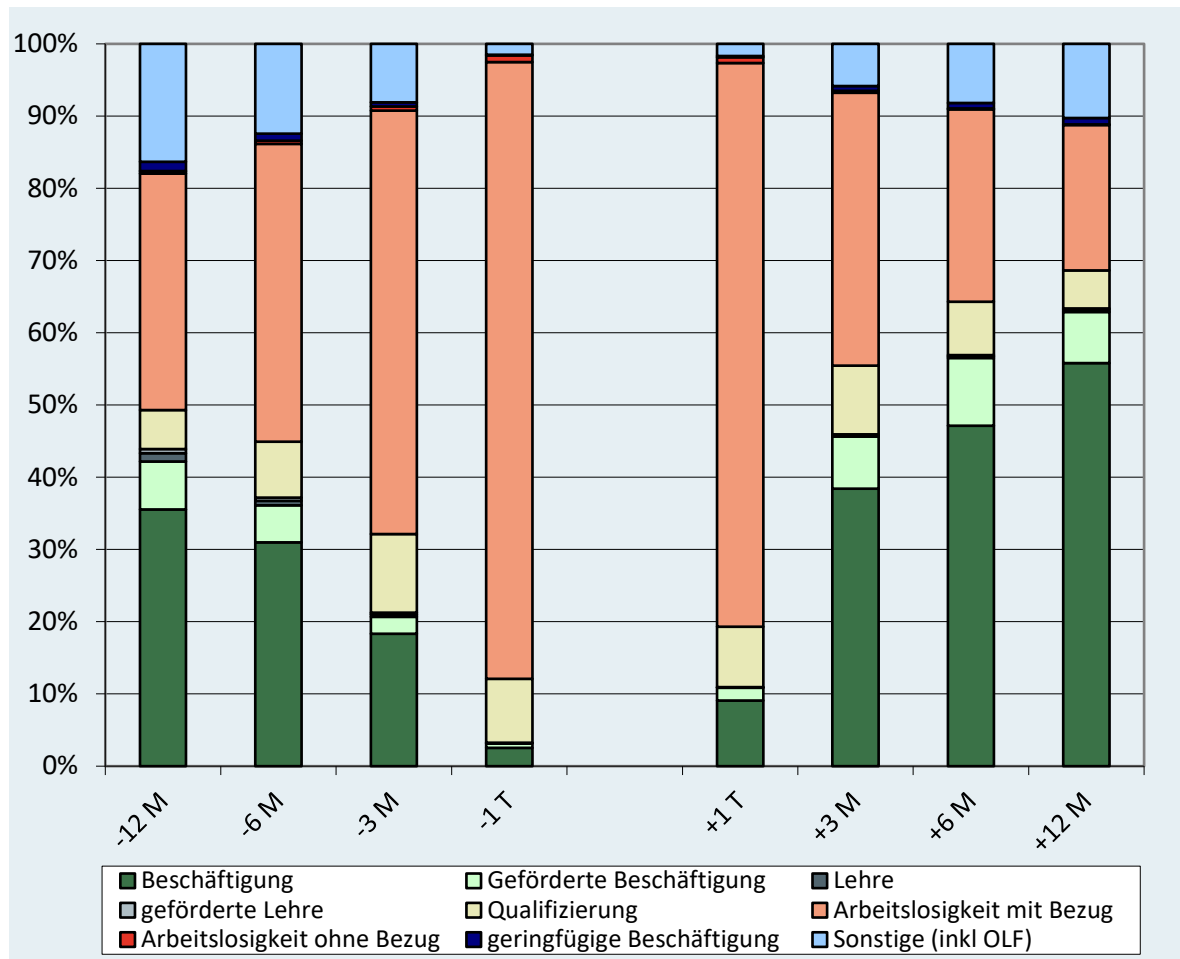
Abbildung 17: Bruttowirkungen von Bildungsmaßnahmen 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_projekt; Abfragedatum: 12. Juli 2023



Abbildung 18: Bruttowirkungen von Beihilfen zu Kurskosten 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 12. Juli 2023

## 2.2.4 Evaluierung

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

**Eppel et. al. (2023)** untersuchen mit dieser umfangreichen Evaluierung die Effektivität und Effizienz der vom Arbeitsmarktservice gesetzten Qualifizierungsförderungen für arbeitslose

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

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

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

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

## Literatur

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

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

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

Holl, J., Kernbeiß, G., Städtner, K. und Wagner-Pinter, M., (2013), Die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice; Studie von Synthesis Forschung im Auftrag des BMASK.

Dornmayr, H., ibw, Löffler, R., öibf, Putz, S., Sturm, R., (2014), Die Rolle von Betriebspraktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, AMS Report 101.

Enichlmair, Ch., Heckl, E., (2014), Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen, Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland, AMS Report 104.

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

AMS (2013), Vorstandsrichtlinie des AMS (BM1), BGS/AMF/0722/9978/2013, gültig seit 1.7.2013

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS (BM2), BGS/AMF/0722/9975/2013, gültig seit 1.7.2013

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

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

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

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

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

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

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

AMS (2018), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9895/2017, gültig seit 3. 4.2018

AMS (2018), Vorstandsrichtlinie des AMS (BM1), BGS/AMF/0722/9954/2018, gültig seit 15. 10.2018

AMS (2018), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19. 11.2018

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

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

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

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

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

BGBl. I Nr. 216/2021, in Kraft getreten mit 1. 1. 2022

AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0702/9936/2021, gültig seit 1. 2022

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

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

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

## **2.3 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (QBN)**

### **2.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

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

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

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

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

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

Gesundheitsfördernde Qualifizierungen sind nur in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung förderbar. Die Auswahl des Kurses erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin<sup>29</sup>.

Die Höhe der Förderung beträgt:

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

---

<sup>29</sup> Nicht förderbar sind Teilnahmen an ordentlichen Studien und postgraduate Studien an Universitäten, die länger als 6 Monate dauern oder sich an Führungskräfte richten, Meetings, Tagungen mit reinem Informationscharakter; Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Qualifizierungen, etc.

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

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

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

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

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

## 2.3.2 Reformen

### 2013 – Reform (QFB UND QFB-KUA)

**Bundesrichtlinien GZ: BGS/AMF/0722/9926/2012 vom 1. Jänner 2013 (Ziel Beschäftigung Schwerpunkt 1) (QfB und QfB-KUA) und GZ: BGS/AMF/0722/9925/2012 vom 1. Jänner 2013 (Ziel Phasing Out mit Schwerpunkt 1.1.) (QfB und QfB-KUA)**

Die Richtlinien zu QfB(-KUA) wurden an die Richtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“. Außerdem wurde der Nachweis des Zahlungsflusses bei Personalkostenförderung neu geregelt.

### 2015 – Reform/1 (QBN)

**Bundesrichtlinien GZ: BGS/AMF/0722/9946/2014 vom 1. Jänner 2015**

Nachdem die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“ ausgelaufen ist, wurden mit dieser Bundesrichtlinie die Rahmenbedingungen für

die Umsetzung der „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ als rein nationales Förderinstrument festgesetzt.

## **2015 – Reform/2 (QBN)**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9987/2015 vom seit 22. Juni 2015**

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

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

## **2016 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9943/2016 vom 14. November 2016**

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

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

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

## **2017 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9927/2017 vom seit 27. November 2017**

Es wurden folgende Änderungen bzw. Klarstellungen vorgenommen:

- Im Punkt 6.4. – Förderbare Qualifizierungen wurde verankert, dass „förderbare Qualifizierungen arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen sind, die mindestens 24 Maßnahmenstunden dauern und überbetrieblich verwertbar sind“.
- Im Punkt 6.4.1. – Nicht förderbar wurde auf Wunsch der Landesorganisationen der Ablehnungsgrund „Ausbildungen, die in keinem Zusammenhang mit dem aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz beim Förderungsnehmer stehen“, neu aufgenommen. Außerdem wurde aufgrund der neuen Bezeichnung der GSK-Richtlinie folgende Anpassung vorgenommen: Ausbildungen, die im Rahmen der „Beihilfe zur Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) förderbar sind“.
- Im Punkt 6.4.3. ist nun Vorgangsweise bezüglich der Kursbeschreibung und der arbeitsmarktpolitischen Ziele festgelegt.
- Im Punkt 6.6.2.1. wurde eine Umstellung der Berechnungsgrundlage für die Personalkosten aufgenommen. Die Berechnungsgrundlage für die Förderung der Personalkosten während der bezahlten Arbeitszeit ist die allgemeine monatliche Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung laufend zuzüglich einer Pauschale von 75,12% für Lohnnebenkosten. Bei AN, deren monatliche Beitragsgrundlage laufend über der ASVG Höchstbeitragsgrundlage liegt, wird die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage als Berechnungszeitraum herangezogen. Wenn der Förderungszeitraum Monate mit unterschiedlichen Beitragsgrundlagen umfasst, muss die niedrigste Beitragsgrundlage herangezogen werden.
- Ergänzend der Ziele für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 45 Jahre mit Pflichtschulabschluss und Frauen über 45 Jahre mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule wurden in den Punkten 6.2.1. und 6.2.2. Anpassungen bzw. redaktionelle Präzisierungen vorgenommen.



## **2019 – Reform**

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

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

## **2020 – Reform/1**

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

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

## **2020 – Reform/2**

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

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

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

## **2022 – Reform/1**

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

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

- 6.4. – Förderbare Qualifizierungen  
Die Qualifizierung muss mindestens 16 Maßnahmenstunden dauern und kann in Form von Präsenz- oder Live-Online-Kursen erfolgen. Mischformen – auch mit reinen Online-Kurs-Elementen – sind zulässig.
- In den Erläuterungen zu Punkt 6.4. wurden Präzisierungen zu Präsenz- bzw. Live-Online-Kursen sowie zur Kombination von Präsenz- und Live-Online-Kursen vorgenommen.
- 6.4.1. – Nicht förderbar ist die Teilnahme an
  - Qualifizierungen, die als reine Online-Kurse zeit- und ortsunabhängig durchgeführt werden, auch wenn eine punktuelle Betreuung angeboten wird;
  - Qualifizierungen, die als Live-Online-Kurse durchgeführt werden, bei denen das AMS keine Live-Zugangsberechtigung zur Überprüfung der Teilnahme zur Verfügung gestellt wird.
- 6.5.3. Präzisierung der Kursbeschreibung und arbeitsmarktpolitischen Zielen
  - Diese Präzisierung ist erforderlich, damit den AMS-Beratern/-Beraterinnen eine Entscheidungsgrundlage vorliegt, ob es sich um einen förderbaren Kurs handelt.
- 6.6.1. Kurskosten  
Nicht förderbar sind sonstige Kosten wie Anschaffung von Lehrmitteln (z.B. Hardware und/oder Internetkosten für die Teilnahme an Online-Kursen).
- 6.6.2. Personalkosten

Förderbar sind Personalkosten für Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit für Vor-Ort-Präsenz und Live-Online-Kurse (gilt auch für Mischformen) in folgenden Fällen:

- Für Teilnehmende mit einer höheren Ausbildung als Pflichtschulabschluss ab der 25. Maßnahmenstunde,
  - Für Teilnehmende mit höchstens Pflichtschulabschluss bereits ab der ersten Maßnahmenstunde, vorausgesetzt die Mindestkursdauer von 16 Maßnahmenstunden ist gewährleistet.
- 7.3. Vor-Ort-Prüfung  
Die Landesorganisationen des AMS sind verpflichtet, stichprobenartig sowie anlassfallbezogen unangekündigt vor Ort oder bei Online-Qualifizierungen mittels Zuschaltung eine Überprüfung durchzuführen.
  - 7.4. Anpassung der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.

## **2022 – Reform/2**

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

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

## **2.3.3 Monitoring**

### **2.3.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

2015 wurde die QBN als Nachfolge der QfB als rein nationale Förderung gestartet. Seitdem ist die Zahl der geförderten Personen kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2020 ist die Anzahl der Personen in einer QBN um 46% auf ca. 9.500 zurückgegangen und im Jahr 2022 hatte sich die Anzahl der geförderten Personen in dieser Maßnahme wiederum um 37% gegenüber dem Vorjahr auf 13.562 erhöht. Der Durchschnittsbestand an Förderfällen ist bis 2017 jährlich angestiegen hatte sich seither kontinuierlich verringert, allerdings erhöhten sich im Jahr 2022 die Förderfälle um 49% gegenüber dem Jahr 2021 auf 3.300 Fälle. Die durch-

schnittliche Dauer der Maßnahme betrug im Jahr 2022 70 Tage, das sind um 17 Tage weniger als noch 2021. An Budgetmitteln wurden ca. € 5,9 Mio. bzw. € 432,- pro Person für diese Maßnahme verausgabt (siehe Tabelle 14 auf Seite 148).

Der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Maßnahme betrug im Jahr 2022 61,7% (- 5,3 Prozentpunkte gegenüber 2021); der Anteil von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft lag bei 24,8% (+5,8 Prozentpunkt) - darunter sind 52,8% Frauen. 30% (+6 Prozentpunkte) - darunter sind 54,3% weiblich - hatten einen Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation.

Bei der Altersverteilung ergab sich 2022 folgendes Bild: Mit 60,1% (+2,1 Prozentpunkte gegenüber 2021) war der überwiegende Teil der Geförderten über 45-Jährige (Frauenanteil in dieser Altersgruppe liegt bei 50,2%). 30,7% (-2,3 Prozentpunkte) waren im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 45 Jahren (darunter 77,9% Frauen) und 9,4% (+0,4 Prozentpunkte) waren Jugendliche unter 25 Jahren (darunter 83,5% weiblich).

Nach Ausbildung differenziert hatten 2022 mit 40,2% (-2,8 Prozentpunkte gegenüber 2021), darunter 62,7% Frauen, ihre Berufsausbildung mit einem Lehrabschluss beendet. 23,7% (+4,7 Prozentpunkte), darunter sind 44,9% weiblich, hatten maximal einen Pflichtschulabschluss, 19,2% (-0,8 Prozentpunkte), darunter Frauen: 87,7%, der Personen in der QBN hatten eine mittlere und 9,3% (+0,3 Prozentpunkte), darunter sind 65,4% weiblich, eine höhere Ausbildung abgeschlossen. 8,4% (-0,6 Prozentpunkte), darunter sind 55,2% Frauen, hatten eine tertiäre Ausbildung absolviert.

Bei der Betrachtung nach Regionen hatte im Jahr 2022 Oberösterreich mit 30% (-2 Prozentpunkte gegenüber 2021) wieder den größten Anteil, gefolgt von Niederösterreich mit 21,9% (+1,9 Prozentpunkte) und der Steiermark mit 11,7% (-0,3 Prozentpunkte). In Wien gab es 11,3% (-0,7 Prozentpunkte) der Geförderten in einer QBN, in Tirol 8% (+2 Prozentpunkte) und in Vorarlberg 5,4% (-1,6 Prozentpunkte) und in Kärnten 5,1%. Salzburg hatte einen Anteil von 3,7% und das Burgenland von 2,9%.

Tabelle 14: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) – Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand <sup>a)</sup></b>	2.296	3.382	4.267	3.878	3.099	2.544	2.228	3.330

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl Personen <sup>b)</sup>	9.393	12.819	14.659	15.526	17.619	9.261	9.927	13.562
Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup>	59	87	100	98	73	84	87	70
Budgetausgaben in Tausend in Euro <sup>d)</sup>	3.219	6.534	7.307	7.626	8.290	5.428	5.447	5.864
Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup>	343	510	498	491	471	573	502	432

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

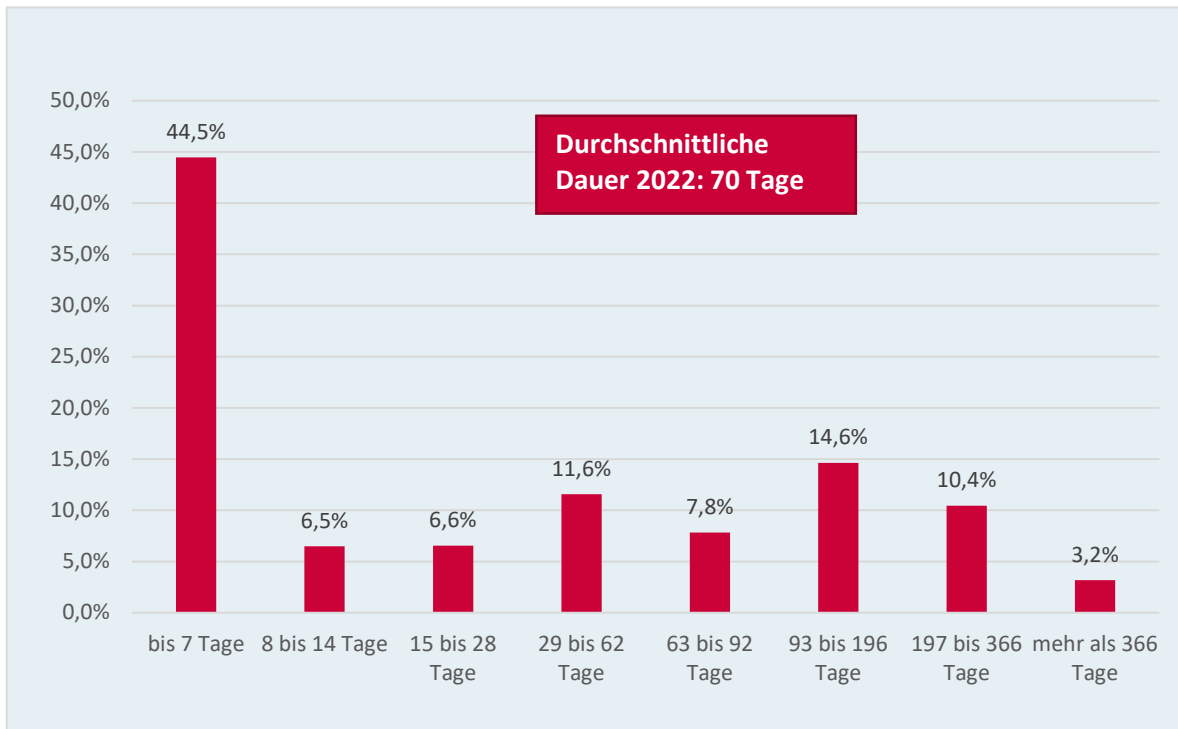
<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Die Verteilung der Teilnahmedauern der QBN (siehe Abbildung 19 auf Seite 150) zeigte im Jahr 2022 wieder einen Schwerpunkt auf Qualifizierungsmaßnahmen mit 44,5% (+3,5 Prozentpunkte gegenüber 2021) mit einer Dauer von unter eine Woche. 6,5% der Teilnehmenden waren 8 bis 14 Tage, 6,6% zwei Wochen bis ein Monat und 11,6% (+1,6 Prozentpunkte) ein bis zwei Monate in der Maßnahme. Bei 7,8% dauerte die Teilnahme zwei bis drei Monate, bei 14,6% (+1,6 Prozentpunkte) drei bis sechs Monate und bei 10,4% (-2,6 Prozentpunkte) ein halbes bis ein Jahr. In 3,2% (-4,8 Prozentpunkte) war die Teilnahmedauer in der Maßnahme länger als ein Jahr.

Abbildung 19: Verteilung der Teilnahmedauern bei QBN 2022



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

### 2.3.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Auf Grund der Definition der Zielgruppe zeigt die QBN kaum Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation der teilnehmenden Personen, sondern verfolgt andere Ziele. Erwartungsgemäß waren im Jahr 2021 (fast) alle QBN-Begünstigten, nämlich rund 99%, direkt vor Maßnahmenbeginn in Beschäftigung (davon 6% geförderte Beschäftigung). Ein Jahr vor Beginn der Maßnahme waren 92% dieser Personengruppe gefördert oder nicht gefördert beschäftigt, 3% standen nicht im Erwerbsleben, 4% waren im selben Zeitraum arbeitslos. Direkt nach der Qualifizierungsmaßnahme waren 99% der Geförderten weiterhin in Beschäftigung; nach einem Jahr sinkt dieser Anteil leicht auf 93%. Rund 21% waren zu diesem Zeitpunkt arbeitslos und 4% „Out of Labour Force“. Aus dem eingangs genannten Grund ist eine weitergehende Analyse der Bruttowirkungen nicht sinnvoll.

### 2.3.4 Evaluierung

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

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

Es wurde ein laufendes Monitoring im Hinblick auf die von der Förderung erfassten Personenkreise durchgeführt. Mit Stichtag Mai 2023 wurden Förderzusagen für 74.184 Beschäftigte erteilt: Jede fünfte Person (22%) gehört zur Zielgruppe „Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss“. Rund die Hälfte davon sind Männer (52%), nicht ganz die Hälfte Frauen (48%). Frauen mit „Lehr- oder BMS-Abschluss“ machen 44% des geförderten Personenkreises aus. Frauen und Männer älter als 45 Jahre sind mit 50% die größte der drei geförderten Zielgruppenkreise (davon 49% Frauen und 51% Männer). Hinweis: Die dritte Gruppe überschneidet sich mit der zweiten Gruppe, wodurch die Anteilwerte kumuliert 100% übersteigen.

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

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

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

## Literatur

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

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

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

Kripgans, N., Ainz, G., (2013), „Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013; Bericht über Arbeitspaket 1: Erhebung, Berechnung und Analyse von einzelnen spezifischen Ergebnisindikatoren; Ergebnisindikator Verbesserung der Berufslaufbahn“, ÖIR.

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

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9926/2012, (QfB und QfB-KUA, Ziel Beschäftigung, SP 1), gültig seit 1. Jänner 2013 und Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9925/2012 (QfB und QfB-KUA, Phasing Out, SP 1.1.), gültig seit 1. Jänner 2013

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9946/2014, gültig seit 1. 1.2015

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



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

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

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

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

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

AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9954/2021, gültig seit 24. 1. 2022

AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9996/2022, gültig seit 13.6. 2022

## **2.4 Impulsberatung für Betriebe (IBB)**

### **2.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

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

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

- Arbeitsplatzsicherung bei Kapazitätsschwankungen
- Betriebliche Weiterbildung
- Alter(n)gerechtes Arbeiten
- Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern
- Personal halten und gewinnen
- Gestaltung betrieblicher Vielfalt/Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen

Die Beratung erfolgt in mehreren Phasen:

- Impuls-Erstgespräch
- Impuls-Check

- Impuls-Themenberatung
- Impuls-Follow-Up

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

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

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den derzeit gültigen Bundesrichtlinien des AMS (IBB), aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9955/2021, gültig seit 6. Dezember 2021, geregelt.

## 2.4.2 Reformen

### 2015 – Reform/1

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9920/2014 vom 1. Jänner 2015**

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

### 2015 – Reform/2

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9950/2014 vom 16. November 2015**

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

### 2016 – Reform

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

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

## **2019 – Reform/1**

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

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

## **2019 – Reform/2**

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

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

- **6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung:**
  - Personal zu halten und zu gewinnen;
  - Neukunden für das AMS zu gewinnen und die Kundenbindung zu verbessern;
  - die Inanspruchnahme von Dienstleistungen des AMS und die Schaltung freier Stellen zu erhöhen (insbesondere die Einstellung von AMS-Kundinnen und AMS-Kunden).

- **6.3.1. Unternehmenszugang:** Analyse potenzieller Zielgruppenbetriebe in Bezug auf ihr personalwirtschaftliches Verhalten und die Inanspruchnahme von AMS-Dienstleistungen.
- **6.3.2.3. Impuls-Themenberatung:** Personal zu halten und zu gewinnen. Bei jedem der oben angeführten Beratungsthemen sind – bei Bedarf und im Kontext der betrieblichen Fragestellungen – Beratungen bezüglich der Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen, der überregionalen Personalrekrutierung und der Kompetenzorientierung anzubieten.
- **6.3.3. Durchführung von AMS-Kundinnen- und -Kunden-Veranstaltungen:** Zu Themen des Beratungsprogrammes insbesondere unter regionalen Gesichtspunkten können Unterstützungsleistungen (Organisation, fachlicher Input) für die Durchführung von AMS-Kundinnen- und AMS-Kunden-Veranstaltungen bereitgestellt werden (Vernetzungsveranstaltungen, Impulsvorträge, Impulswerkstätten). Sie können der Vernetzung mit Unternehmens-Kundinnen und -Kunden, der Information über und der Bereitstellung von AMS-Angeboten und insgesamt der Kundenbindung dienen. Thematische Spezifizierungen:
  - Personal halten und gewinnen
  - Digitalisierung als personalwirtschaftliche Herausforderung
  - Vernetzung von Betrieben
  - Bearbeitung regionaler arbeitsmarktpolitischer Aspekte.
- **6.4.1. Begleitendes Fall-Monitoring:** Abgeschlossene Beratungen werden einem internen Monitoring unterzogen. Dabei werden Nutzen und Zielerreichung, eingesetzte Methoden und Tools, die Zusammenarbeit und Schnittstellen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure, Gründe für den Abschluss/Abbruch der Beratung sowie aktuell auftretende spezifische Fragen und Themenstellungen der Programmumsetzung erhoben, dokumentiert und ausgewertet. Zusätzlich umfasst das Fall-Monitoring am Ende jedes Impuls-Checks sowie nach Abschluss der Themenberatung auch eine strukturierte Erfassung und Auswertung möglicher SFU-Angebote für beratene Unternehmen. Das begleitende Fall-Monitoring wird vom Auftragnehmer durchgeführt.
- **6.5. Spezifizierung der Beratungsthemen:** Ergänzung bezüglich der Berücksichtigung der Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen.
- **6.5.4. Sicherung von Arbeitsplätzen:** Möglicher Einsatz von AMS-Instrumenten: Ergänzung FKS,
- **6.6. Dauer und Umfang der Impulsberatung für Betriebe:**
  - 3 Leistungstage für die Durchführung des Impuls-Checks
  - 7 Leistungstage für die Durchführung der Impuls-Themenberatung

- Max. 3 Leistungstage für die Durchführung des Impuls-Follow-Up
- 1 Leistungstag für Impulsvorträge
- Maximal 4 Leistungstage für Vernetzungsveranstaltungen und Impulswerkstätten.

## 2021 – Reform

### Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0702/9955/2021, gültig seit 6. Dezember 2021

Es wurden Änderungen/Anpassungen in der Bundesrichtlinie vorgenommen:

- Verlagerung der Kapitel „Beauftragung“ und „Monitoring“ in den Abschnitt „Verfahrensnormen“ (Punkte 7.1 und 7.2.).
- Zwei Mal jährlich Durchführung von Landessteuergruppen (Punkt 7.1.).
- Ergänzung des Fall-Monitorings um den neuen Fall Monitoring-Baustein „Gründe für EG-Abschluss“ und die Auswertung „Beratung virtuell oder in Präsenz“ (Punkt 7.2.1.).
- TAS-Buchungen nach dem EG (Punkt 7.4.2.).
- Darstellung der Anpassung zur IBB on-demand in den Erläuterungen (zu Punkt 6.3. siehe Pkt. 10).

### 2.4.3 Evaluierung

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

**Endel et.al. (2023)** hat im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich ein Wirkungsmonitoring des Impulsprogrammes für die Jahre 2015 bis 2023 durchgeführt. Der Schwerpunkt im Berichtsjahr 2023 liegt auf einer Resonanzanalyse. Diese untersucht, in welchem Ausmaß sich die Betriebe schon während des Beratungsprozesses „resonant“ gegenüber den Zielsetzungen der Impulsberatung für Betriebe (IBB) gezeigt haben, und zwar im Vergleich zu einer entsprechenden Kontrollgruppe. Dies lässt sich allerdings nur für jene Betriebe sinnvollerweise durchführen, die bis Ende des Jahres 2022 eine weitergehende Stufe des Beratungsprozesses (Impuls-Themenberatung) erreicht haben. Parallel zum Schwerpunktthema bietet der Bericht auch Monitoringinformationen. Dazu gehören Befunde zur Zahl und Verteilung von Erstgesprächen (seit Beginn der IBB bis Mai 2023), zu den Übergangsquoten, zum Impuls-Check und zur Impulsberatung. Besondere Aufmerksamkeit wurde auf gegebenenfalls auffällige Kontraste in den Verteilungen zwischen Bundesländern und Betriebstypen gelegt.

Bis Mai 2023 (Stichtag der Datenlieferung 30. April 2023) sind mit 7.082 Unternehmen/Betrieben einschlägige Erstgespräche geführt worden. (Das Beratungsangebot ist als betriebsorientierte Förderung im Jahr 2015 aufgenommen worden.) Rund vier von zehn Betrieben nehmen im Rahmen des Erstgesprächs das Angebot zu einem sogenannten „Impulscheck“ an; acht von zehn Betrieben gehen den Schritt zu einer weiterführenden „Themenberatung“ weiter; das betrifft insgesamt 2.539 Betriebe. Knapp die Hälfte (48%) dieser Betriebe rücken die „betriebliche Weiterbildung“ in den Vordergrund. Rund 17% der Betriebe (insbesondere größere Betriebe mit gleichbleibenden Beschäftigungsständen) signalisieren ihr Interesse an einer alter(n)sgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Rund zwei von zehn Betrieben geht es auch um Vorgangsweisen, die darauf abzielen, Auslastungsschwankungen auch ohne Veränderung der Zahl der Arbeitsplätze zu bewältigen.

Es wurde untersucht, ob das Beratungsangebot seinen Zweck erfüllt: Dies erfolgt einerseits durch ein laufendes Monitoring der Betriebe (Branche, Größe, Beschäftigungsstruktur, Kontakt zum AMS), die von dem Beratungsangebot erreicht werden. Andererseits werden wiederkehrend kontrollgruppenbasierte Analysen des Effektes einer Beratung durchgeführt. Zu diesem Zweck werden die Veränderungen der personalwirtschaftlichen Verhaltensweisen und der Kontakte zum AMS erfasst. In einem zweiten Schritt werden die Anteile der Betriebe mit arbeitsmarktpolitisch „zielkonformer“ Entwicklung für den Kreis der beratenen Betriebe und für ihre Kontrollgruppe bestimmt. Liegt der Anteil unter den beratenen Betrieben höher als in ihrer Kontrollgruppe, dann ist von einem „effektiven“ Impuls auszugehen. Die jährlich durchgeführten kontrollgruppenbasierten Analysen zeigen wiederkehrend, dass von der Beratung ein solcher effektiver Impuls ausgeht.

Es zeigen sich zwischen den Bundesländern deutliche Unterschiede, sowohl im Hinblick auf den Kreis der das Angebot annehmenden Betriebe (Stichwort: „Monitoring“) als auch auf das Ausmaß der Effektivität des Impulses. Diese Unterschiede sind auf zwei Faktoren zurückzuführen und zwar, die bundeslandspezifische Zusammensetzung der Betriebstypen der Unternehmenslandschaft und die von den „Service für Unternehmen“-Teams der Bundesländer gewählte Schwerpunktsetzung im Marketing des Beratungsangebotes.

## **Literatur**

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

Endel, F., Gamper, J., Kernbeiß, G., Schwingsmehl, M., (2023), Impulsberatung für Betriebe: Monitoring und Resonanzanalyse (=Jahresbericht 2023 des Projekts „Wirkungsmonitoring Impulsprogramm“, Band II) in Zusammenarbeit mit dem AMS

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9920/2014, gültig seit 1.1.2015

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9950/2015, gültig seit 16.11.2015

AMS (2016), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9949/2016, gültig seit 13.10.2016

AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9956/2018, gültig seit 1.1.2019

AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9986/2018, gültig seit 15.5.2019

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9955/2021, gültig seit 6.12.2021

## 2.5 Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV)

### 2.5.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Ein Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV) ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe, um gemeinsam maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten zu planen und durchzuführen. Darüber hinaus kann der Verbund auch als Plattform für Informationsaustausch und gemeinsame Entwicklungsvorhaben fungieren, sowie als arbeitsmarktpolitisches Zusatzangebot für regionale Wirtschaftsgemeinschaften, Betriebsansiedlungs- und Gewerbegebiete oder Gründerzentren.

Die IQV-Beratung wird vom AMS extern beauftragt und unterstützt die Verbundbetriebe

- beim Aufbau und laufenden Betrieb des Verbundes,
- bei der Erstellung der Verbundstatuten, um die Ziele des IQV, die Zuständigkeiten der IQV-Mitgliedergruppe sowie die Leistungen der IQV-Beratung zu regeln,
- erhebt die Bildungsbedarfe und erstellt Bildungspläne der Verbundbetriebe,
- berät sie bei der Erarbeitung von Personalentwicklungs-Programmen,
- recherchiert und organisiert Verbund-Schulungen,
- unterstützt bei der Antragstellung, Abwicklung und Abrechnung der Qualifizierungsförderung des AMS für die geförderten Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnengruppen und
- unterstützt bei der Erstellung und Organisation des Plattform-Programms.

Die IQV-Beratung wird österreichweit angeboten und die maximale Dauer beträgt je beteiligtem Unternehmen zehn Tage. Die Kosten für die IQV-Unterstützungsleistung werden zur Gänze vom AMS getragen. Bei einem Zusammenschluss von mindestens drei Betrieben müssen 50% der beteiligten Betriebe Klein- oder Mittelunternehmen sein.

Das gegenständliche Instrument ist Teil des „Betrieblichen Impulsprogramms 2015-2017“ und wird aus nationalen Mitteln finanziert.

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

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den Bundesrichtlinien des AMS (IQV), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9955/2018, gültig seit 1. Jänner 2019, geregelt.

## 2.5.2 Reformen

### 2015 – Reform/1

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9920/2014 vom 1. Jänner 2015**

Die IQV als Nachfolgeinstrument für die Unterstützung von Qualifizierungsverbänden wurde vom Verwaltungsrat des AMS im November 2014 beschlossen. In dieser ersten Richtlinie der IQV sind die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS festgeschrieben.

### 2015 – Reform/2

#### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9949/2015 vom 16. November 2015**

Es wurde eine Anpassung/Erweiterung im Punkt 7.2.1. EDV-Erfassung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderungen vorgenommen. Im Punkt 7.3. wurde die Teilnahmezufriedenheit neu aufgenommen und im Punkt 9 wurde der Qualitätssicherungstermin mit 30. September 2016 festgelegt.

### 2016 – Reform



## **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9935/2016 vom 15. November 2016**

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurde unter „Punkt 6.6. Beauftragungen von IQV-Unterstützungsleistungen“ festgelegt, dass im Rahmen der Beauftragung sicherzustellen ist, dass die angebotene IQV-Unterstützungsleistung bis 31. Dezember 2018 begonnen und bis 31. Dezember 2019 abgeschlossen sein muss.

## **2019 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9955/2018, gültig seit 1. Jänner 2019**

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

### **2.5.3 Evaluierung**

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

### **Literatur**

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

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9949/2015, gültig seit 16.11.2015

AMS (2016), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9935/2016, gültig seit 15.11.2016

AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMS/0722/9955/2018, gültig seit 1.1.2019

## **2.6 Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)**

### **2.6.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

Mit dieser Beihilfe werden die Kosten der Ausbildungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Elementarpädagogik und Asyl- und

Flüchtlingsbetreuung gefördert, um durch Höherqualifizierung von Beschäftigten den Fachkräftebedarf zu reduzieren und die Weiterbildungsaktivitäten der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen zu erhöhen.

Förderbar sind alle vollversicherten oder karenzierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>30</sup>, die an bestimmten Ausbildungen und Höherqualifizierungen – wie in den nachstehenden Auflistungen angegeben – teilnehmen.<sup>31</sup> Förderbar sind auch freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

Die Höhe der Förderung beträgt 75% der anerkehbaren 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 anerkehbaren 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.

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

---

<sup>30</sup> Bezieherinnen und Bezieher von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld, Altersteilzeitgeld und Fachkräftestipendium nur in Bezug auf Kurskosten.

<sup>31</sup> Nicht förderbar sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis und überlassene Arbeiterinnen bzw. Arbeiter sowie überlassene Angestellte von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung, für die der Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine Förderung der Weiterbildung vorsieht.

- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Arbeit
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Begleitung
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Begleitung
- Elementar-Pädagogik
- Sonderkindergarten-Pädagogik
- Hort-Pädagogik
- Asyl- und Migrations-Begleitung
- Von der Pflege-Assistenz zur Pflege-Fachassistenz
- Von der Pflege-Assistenz zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege nach § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
- Von der Pflege-Fachassistenz zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege

Unter folgendem Link auf der [Homepage des AMS](#) können alle Informationen des AMS zu dieser Maßnahme abgerufen werden.

Die Rahmenbedingungen sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (GSK), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9971/2022, gültig seit 1. Jänner 2023, festgeschrieben.

## 2.6.2 Reformen

### 2014 – 1. Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013 vom 1. Jänner 2014**

Aufgrund des mittel- bis langfristig steigenden Bedarfs an Pflege- und Gesundheitsfachkräften und Kindergartenpädagogen bzw. Kindergartenpädagoginnen, dient die Bundesrichtlinie des AMS der Umsetzung der Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gem. § 59 (2) AMSG. Damit wurden die Rahmenbedingungen zur Förderung bestimmter Ausbildungen im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe sowie der Kindergartenpädagogik, die der berufsbegleitenden Höherqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dienen sollen, geschaffen.

### 2017 – Reform

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9920/2016 vom 1. Februar 2017**

Aufgrund der Novellierung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes wurden Anpassungen in der gegenständlichen Bundesrichtlinie des AMS vorgenommen:

- Die Ausbildung vom Pflegeassistent oder Pflegefachassistent zum Diplomierten Kinderkrankenpfleger oder zum Diplomierten psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. von der Pflegeassistentin oder Pflegefachassistentin zur Diplomierten Krankenpflegerin oder zur Diplomierten psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpflegerin ist nur bis 31. Dezember 2017 möglich. Seit 1. Jänner 2018 ist der Beginn der speziellen Grundausbildung in der Kinder- und Jugendlichen- bzw. psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpflege nur mehr für Personen mit einem Diplom in der (allgemeinen) Gesundheits- und Krankenpflege möglich.
- Um den Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften im Bereich Asyl- und Flüchtlingsbetreuung zu begegnen, wurde die Ausbildung zum Asyl- und Migrationsbegleiter/ zur Asyl- und Migrationsbegleiterin in die Liste der förderbaren Ausbildungen aufgenommen. Der zwei-semesterige Lehrgang wird auf Initiative des Bundesministeriums für Inneres von der Universität Klagenfurt unter Mitwirkung des Bundesinstituts für Sozialpädagogik konzipiert. Die Umsetzung erfolgt berufsbegleitend und setzt keine Matura voraus. Der Teilnahmebeginn ist vorerst mit 31. Dezember 2018 befristet, da es ein Pilotprojekt ist. Der Lehrgang soll in Wien und Klagenfurt mit je 25 Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen starten.

## **2018 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9979/2018, gültig seit 9. Juli 2018**

Die wesentlichen Änderungen betreffen:

- **Punkt 6.2.1. der BRL – Nicht förderbar sind:** Hier war eine Ergänzung erforderlich, da nun auch für überlassene Angestellte Beiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds von den gewerblichen Arbeitskräfteüberlassen zu entrichten sind.
- **Punkt 6.4. der BRL – Förderbare Ausbildungen:** Diese Änderungen waren erforderlich, da die Ausbildungen von der Pflegeassistentin/vom Pflegeassistenten (bisher Pflegehelferin/Pflegehelfer) und von der Pflegefachassistentin/vom Pflegefachassistenten zur Diplomierten Kinderkrankenpflegerin/zum Diplomierten Kinderkrankenpfleger und zum/zur Diplomierten psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. –Krankenpfleger gem. GuKG-Novelle nur bis 31. Dezember 2017 möglich waren.

- **6.6.2. der BRL – Personalkosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer:** Es wurde eine Umstellung der Berechnungsgrundlage für die Personalkosten vorgenommen.
- **Erläuterungen 10.13 zu Punkt 6.6.1. der BRL – Kurskosten:** Es wurde klargestellt, dass – im Falle der rechtmäßigen Rückforderung von Kurskosten durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin – nach Beendigung des Dienstverhältnisses vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin maximal der nicht geförderte Anteil rückgefordert werden darf. Dies muss auch in die Verpflichtungserklärung des Begehrens aufgenommen werden.

## **2020 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 1. Jänner 2020**

Im Punkt 6.4. (Förderbare Ausbildungen) wurden folgende Änderungen durchgeführt:

- Da die Ausbildung zum/zur Asyl- und Migrationsbegleitung eine Befristung beinhaltet und mit April 2020 ein neuerlicher Universitätslehrgang startet, wird durch die Aufhebung der Befristung auch die Teilnahme an künftigen Lehrgängen ermöglicht. Unter anderem wäre die Teilnahme von Beschäftigten der derzeit im Aufbau befindlichen „Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen GmbH“ förderbar.
- Die Ausbildung von der Pflege-Assistenz zur Pflege-Fachassistenz wurde um die gesetzliche Grundlage (gem. § 3 Abs. 5 Pflegeassistentenberufe-Ausbildungs-VO) ergänzt.

## **2023 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2022, gültig seit 1. Jänner 2023**

Aufgrund der Umsetzung der Pflegereform insbesondere des „Pakets Pflegestipendium“ wurde die Bundesrichtlinie entsprechend der Förderhöhe angepasst. Wobei die Anhebung des Fördersatzes nicht nur Pflegeausbildungen betrifft, sondern alle von der gegenständlichen Richtlinie umfassten Ausbildungen.

Die wesentlichen Änderungen sind:

- Die Höhe der Förderung beträgt 75% der anerkehbaren Kurskosten. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert. Für die Abrechnung muss ein Nachweis des Ausbildungsinstituts vorgelegt werden (Punkt 6.6.1. der Bundesrichtlinie).

- Zusätzlich zur Kurskostenförderung oder unter bestimmten Umständen (kein Schulgeld, Kurskostenförderung durch das Bundesland) können auch 75% der anerkehbaren Personalkosten für Ausbildungszeiten während der bezahlten Arbeitszeit gefördert werden. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert (Punkt 6.6.2. der Bundesrichtlinie).
- Die Ausfinanzierung in Höhe von 25% der Gesamtkosten muss vom Förderwerbenden nachgewiesen werden. Zuwendungen anderer Stellen aus öffentlichen Mitteln müssen dem AMS im Rahmen der Abrechnung bekannt gegeben werden (Punkt 6.6.3. der Bundesrichtlinie).
- Die Begehrenseinbringung muss im Original erfolgen (Punkt 6.5.1. der Bundesrichtlinie).

## 2.6.3 Monitoring

### 2.6.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Im Jahr 2022 erhielten 641 Personen eine Förderung in sozialen Dienstleistungen (GSK), was eine Erhöhung von nur 1% gegenüber 2021 bedeutete. Der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen lag bei 370 Fällen. Die durchschnittliche Dauer betrug 2022 517 Tage (-50 Tage gegenüber 2021). 2022 wurden Budgetmittel in der Höhe von ca. € 1,6 Mio. bzw. ca. € 2.452,- pro Person für diese Maßnahme verausgabt (siehe Tabelle 15 auf Seite 167).

Der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Maßnahme ist sehr hoch und lag im Jahr 2022 bei 80,2% (-1,8 Prozentpunkte gegenüber 2021). 36,2% (+1,2 Prozentpunkte gegenüber 2021), darunter sind 80,2% Frauen, hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft und 47,3% (+1,3 Prozentpunkte) einen Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation, darunter sind 80,2% weiblich.

15,9% (+1,9 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten waren im Jahr 2022 unter 25 Jahre alt (Frauenanteil in dieser Altersgruppe: 71,6%), 65,1% (-0,9 Prozentpunkte) zwischen 25 und 45 (davon 79,4% weiblich) und 19% (-1 Prozentpunkt) über 45 Jahre alt. Der Frauenanteil war in dieser Altersgruppe am höchsten und lag bei 90,2%. Bei der GSK kann man nicht nach Bildungsabschluss differenzieren, da der Anteil der Personen mit ungeklärtem Bildungsabschluss bei dieser Maßnahme bei 100% liegt.

Regionalspezifisch betrachtet wurden 2022 mit etwa 46,6% (-5,4 Prozentpunkte gegenüber 2021) die meisten Förderungen in Wien durchgeführt, gefolgt von der Steiermark mit 28,4% (+5,4 Prozentpunkte) und Niederösterreich mit 12,9% (+0,9 Prozentpunkte). In Salzburg wurden 4,2%, in Vorarlberg 3,3% der Förderungen verzeichnet, in Tirol und Kärnten je 0,9% und im Burgenland 1,6% sowie in Oberösterreich 1,1%.

Tabelle 15: Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> <sup>a)</sup>	184	233	225	255	278	354	366	370
<b>Anzahl Personen</b> <sup>b)</sup>	289	359	360	403	464	540	633	641
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> <sup>c)</sup>	347	441	503	654	487	489	567	517
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> <sup>d)</sup>	130	734	690	1.050	823	979	1.619	1.572
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> <sup>e)</sup>	450	2.045	1.917	2.605	1.774	1.700	2.353	2.452

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

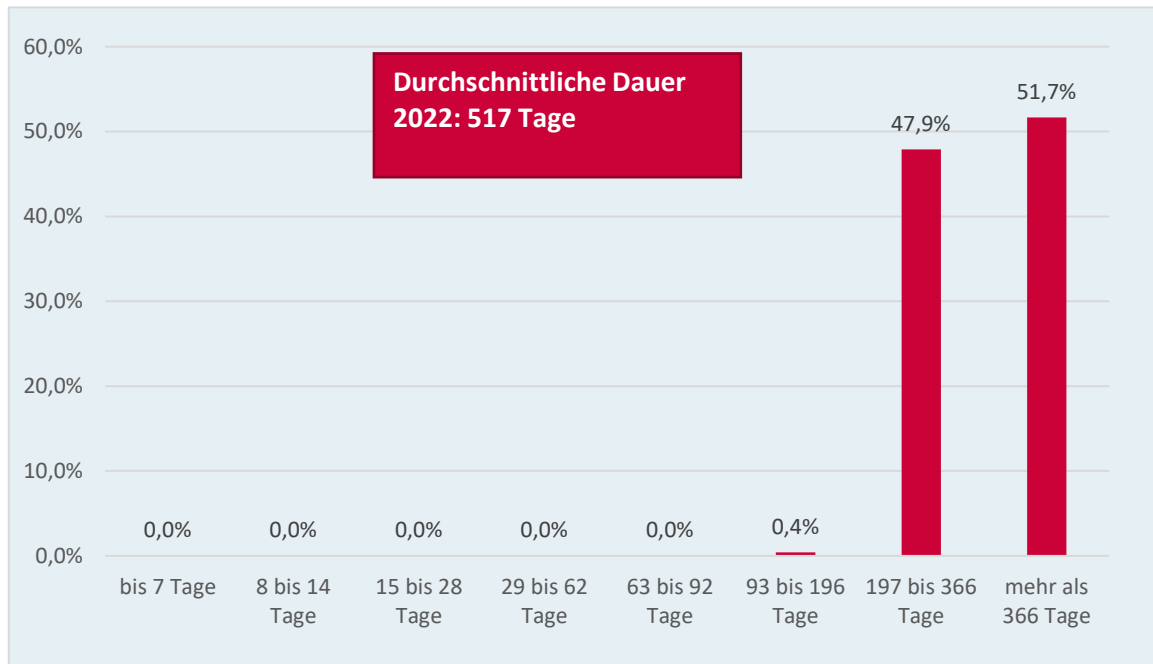
<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Bei den Höherqualifizierungen in soziale Dienstleistungen gibt es längere anerkannte Ausbildungen; dies zeigt sich bei der Teilnahmedauer. Im Jahr 2022 betrug die durchschnittliche Dauer 517 Tage. Circa 48% waren ein halbes bis ein Jahr und etwa 52% der Teilnehmenden waren mehr als ein Jahr in dieser Förderung; nur 0,4% befand sich drei Monate bis ein halbes Jahr in einer GSK – siehe Abbildung 20 auf Seite 168.

Abbildung 20: Verteilung der Teilnahmedauern bei GSK 2022



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

## Literatur

AMS (2014), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9987/2015, gültig seit 1.4.2015

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9920/2016, gültig seit 1.2.2017

AMS (2018), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9979/2018, gültig seit 9.7.2018

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 1.1.2020

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2022, gültig seit 1. Jänner 2023



## 2.7 Fachkräftestipendium (FKS)

### 2.7.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Fachkräftestipendium (FKS) wurde mit 1. Juli 2013 gesetzlich verankert. Förderbar sind alle Ausbildungen, die spätestens am 31. Dezember 2023 beginnen und zur Gänze in Österreich absolviert werden und die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. Für neu in die Liste aufgenommene Ausbildungen gilt, dass diese nicht gefördert werden können, wenn Personen diese Ausbildungen vor der Gültigkeit begonnen haben. Die Fördervoraussetzung, dass es sich um eine förderbare Ausbildung handelt, muss zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung erfüllt sein. Mögliche Ausbildungen sind in der Liste der förderbaren Ausbildungen gem. § 34b Abs. 3 AMSG, gültig seit 1. Jänner 2023, des AMS zusammengefasst. (Link: [FKS-Ausbildungsliste](#)).

Für Ausbildungen, die im Zeitraum 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2023 beginnen und mindestens 120 Tage dauern, wird für Personen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich gewährt.

Mit dem FKS sollen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sowie Beschäftigungslose, die über eine Qualifikation unter Fachhochschulniveau verfügen, ihre Qualifikation und damit ihre Berufslaufbahn verbessern oder verändern. Dies soll ihnen bessere Chancen am Arbeitsmarkt eröffnen. Mit dieser Beihilfe wird während einer Ausbildung die Existenzsicherung (Deckung des Lebensunterhaltes) gewährleistet. Gefördert werden können Personen, die für die Dauer der Ausbildung karenziert sind, Beschäftigungslose mit einem Erwerbseinkommen bis maximal Geringfügigkeitsgrenze und vormals selbständig Erwerbstätige, deren Gewerbe ruht.

Die Voraussetzungen für diese Beihilfe sind:

- mindestens 208 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige unselbständige oder pensionsversicherungspflichtige selbständige Erwerbstätigkeit innerhalb der letzten 15 Jahre unter Berücksichtigung des § 14 Abs.4 und 5 AIVG;
- Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau;
- Nachweis der bestandenen Aufnahmeprüfung oder der Erfüllung der sonstigen Aufnahmevoraussetzungen oder Absolvierung einer Bildungs- und Karriereberatung

sowie Glaubhaftmachung der Eignung (durch vorgelagerte Berufsorientierungsphase oder Bildungsberatung);

- Wohnsitz in Österreich sowie
- Vereinbarung über eine konkrete Ausbildung zwischen AMS und Förderungswerbenden.

Das FKS wird nur bei Vollzeitausbildungen gewährt, die durchschnittlich mindestens 20 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen und mindestens drei Monate dauern.

Das Fachkräftestipendium beträgt täglich ein Dreißigstel des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende nach dem ASVG abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages, ohne Erhöhungsbeitrag für Kinder und wird in Tagsätzen gewährt (2023: € 35,20 täglich). Das ALG oder die NH wird auf das FKS angerechnet, sodass nur die Differenz auf den FKS-Tagssatz gebührt. Zumindest gebührt das FKS in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes.

Gewährt wird das Stipendium für die Dauer der Teilnahme an der Ausbildung, längstens jedoch für drei Jahre (1.096 Tage), wobei innerhalb dieser drei Jahre maximal eine Wiederholung eines Ausbildungsteiles zulässig ist, wenn die Ausbildung trotz dieser Wiederholung innerhalb von vier Jahren abgeschlossen werden kann (gilt auch für Fälle der Unterbrechung von mehr als zwei Monaten (62 Tagen)).

Es gibt aber Ausnahmen für Verlängerungen auf Grund der COVID-19-Krise: Wenn Ausbildungen während der COVID-19-Krise infolge der Sperre von Ausbildungseinrichtungen bzw. -betrieben nicht in vollem Umfang ausgeübt werden konnten, kann das Fachkräftestipendium entsprechend verlängert werden, wenn die Bezieherinnen/Bezieher eines Fachkräftestipendiums dem Arbeitsmarktservice entsprechende Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorlegen. Aus der Bestätigung muss ersichtlich sein, auf Grund welcher Einschränkungen und um welchen Zeitraum sich die Ausbildung verlängert. Die Umstellung von Präsenzveranstaltungen auf Online-Learning rechtfertigt keine Verlängerung, wenn das Lernziel ohne Verlängerung erreicht werden kann (z. B. durch Ablegen von Prüfungen oder die Abgabe von Arbeiten). Die Ausbildung muss in diesen Fällen innerhalb von vier Jahren plus der Dauer der durch die COVID-19-Krise bedingten Verlängerung (ab Ausbildungsbeginn) abgeschlossen werden.

Personen können nur für eine Ausbildung ein Fachkräftestipendium erhalten, wenn diese abgeschlossen und das arbeitsmarktpolitische Ziel erreicht wurde. Ausnahme: Bei Abbruch einer Ausbildung kann für maximal eine neue Ausbildung, die bis spätestens 31. 12. 2023

beginnt, wieder das Fachkräftestipendium längstens für drei Jahre (= 1.096 Tage) bezogen werden („zweite Chance“).

Parallel zum Fachkräftestipendium dürfen keine weiteren Beihilfen des AMS oder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gewährt werden.

Eine Ausnahme bilden Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Diese können seit 1. Jänner 2017 gem. Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ des AMS eine Beihilfe zu den Kurskosten erhalten.

Für neue Förderungsfälle (Beginn der Ausbildung ab 1.1.2022) ist neben dem FKS nunmehr die Gewährung einer Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) möglich.

Das FKS wird aus dem Förderbudgets des AMS finanziert. Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind den Bundesrichtlinien des AMS (FKS), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0722/9992/2023, gültig seit 1. Jänner 2023, festgelegt.

Die gesetzliche Grundlage bilden zur Existenzsicherung der § 34b AMSG bzw. bei ALG-/NH-Fortbezug der § 12 Abs.5 i.V.m. § 18 Abs.4 AIVG.

## **2.7.2 Reformen**

### **2014 – 1. Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice**

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2013 vom 1. Jänner 2014**

Im Rahmen des SRÄG 2013 wurde das „Fachkräftestipendium“ im AMSG und im AMPFG gesetzlich verankert (ist mit 1. Juli 2013 in Kraft getreten). Mit dieser ersten Bundesrichtlinie wurden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS geschaffen. Zweck der Beihilfe soll karenzierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Beschäftigungslosen, die über eine Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau verfügen, die Deckung des Lebensunterhaltes während einer Ausbildung in einem Mangelberuf sichern.

### **2014 – Reform/1**

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9995/2014 vom 1. April 2014**

- Im Punkt 6.4.6. wurde nochmals klargestellt, dass bei einem vollversicherungspflichtigen Einkommen über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze kein Fachkräftestipendium gebührt.
- Im Punkt 6.4.6.2. wurde festgehalten, dass das Taschengeld von Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege als Einkommen zu werten ist.
- Mit Punkt 6.4.7. wurde eine allgemeine Härtefallregelung mit Betragsgrenze € 500,- brutto festgeschrieben, d.h., dass das Fachkräftestipendium weiter gewährt wird, sofern das Taschengeld die Beitragsgrenze von € 500,- nicht übersteigt.
- Mit Punkt 6.4.8. gibt es eine Übergangsbestimmung als Härtefallregelung für jene Fälle, in denen Taschengeld als Beihilfe anderer Stellen für denselben Zweck angerechnet wurde.
- Punkt 6.5.1.: Leistungen des Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. § 22c Abs.4 AÜG sind Ergänzungszahlungen zum Fachkräftestipendium und daher nicht als Beihilfe für denselben Zweck anzurechnen.

## **2014 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9931/2014 vom 1. September 2014**

- Im Punkt 6.2. wurde die gesetzliche Grundlage durch den § 12 Abs. 5 i.V.m. § 18 Abs. 4 AIVG für den ALG-/NH-Fortbezug ergänzt. Die Umsetzung des Leistungsfortbezugs gem. § 12 Abs.5 AIVG erfolgte beginnend mit 1. September 2014.
- Gemäß Punkt 6.4.2. wird das FKS nunmehr für Ausbildungen gewährt, die spätestens mit 31.12.2017 beginnen.
- Die im Punkt 6.4.4. geregelte Abgrenzung zu Leistungen aus der AIV gilt nicht für die Anwendung der Regelung des ALG-/NH-Fortbezuges gem. § 12 Abs. 5 AIVG und eine gleichzeitige Begehrens- und Antragstellung ist grundsätzlich – sofern die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen – erforderlich.
- Im Punkt 6.5.1. wird die Höhe der Förderung bei Anspruch auf ALG bzw. NH geregelt.
- Punkt 6.5.3. regelt neu, dass Personen nur für eine Ausbildung ein Fachkräftestipendium erhalten können, wenn die Ausbildung abgeschlossen wird. Bei Abbruch einer Ausbildung ist für eine neue Ausbildung wieder FKS möglich („zweite Chance“).

## **2015 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9913/2014 vom 1. Jänner 2015**

Mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 21. Oktober 2014 wurde mit Wirksamkeit 1. Jänner 2015 die Liste der geförderten Ausbildungen eingeschränkt (die zu fördernden Ausbildungen sind im Pkt. 13 (Anhang zur RL) aufgelistet). Der BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat dazu gem. § 34b Abs. 3 AMSG seine Zustimmung erteilt.

## **2015 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9967/2015 vom 1. September 2015**

Laut Beschluss des Verwaltungsrates vom 23. Juni 2015 werden für die Jahre 2016 und 2017 keine Neuzugänge in das Fachkräftestipendium gefördert. Alle Personen, die das Fachkräftestipendium bereits bis zum Jahresende 2015 begonnen haben, können dieses zu Ende führen. Die Bundesrichtlinie wurde daher in den Punkten 6.4.2. – Förderbare Ausbildungen und 6.5.3. – Dauer der Förderung dementsprechend angepasst.

## **2017 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9946/2016 vom 1. Jänner 2017**

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Punkt 6.4.2. Förderbare Ausbildungen: Gilt für Ausbildungen, die frühestens am 1. Jänner 2017 und spätestens am 31. Dezember 2018 beginnen.
- Punkt 6.4.4. Abgrenzungen zu anderen Beihilfen: Nunmehr ist parallel zum Fachkräftestipendium eine Beihilfe zu den Kurskosten für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss gemäß Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ des AMS möglich.
- Ergänzung der Liste der förderbaren Ausbildungen gem. § 34b Abs. 3 AMSG: Pflegefachassistenz (2 Jahre); Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfungen, alle Lehrberufe für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

## **2017 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2017 vom 1. Juli 2017**

Im Punkt 6.4.1. – Förderbare Ausbildungen wurde eine Ausnahmeregelung beschlossen, die besagt, dass bei Personen, die nach einer Unterbrechung von mehr als zwei Monaten (62 Tagen) eine bis 31. Dezember 2015 begonnene FKS-Ausbildung fortsetzen möchten, die Voraussetzungen des Ausbildungsbeginns ab 1. Jänner 2017 nicht gilt.

Außerdem wurden in die Liste der förderbaren Ausbildungen der „Aufbaulehrgang für Berufstätige für Mechatronik“ (sechs Semester) und das „Kolleg für Berufstätige für Mechatronik“ (sechs Semester) aufgenommen.

## **2019 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2018, gültig seit 1. Jänner 2019**

- Das Fachkräftestipendium wird – mit einer neuerlichen Befristung bis 31. Dezember 2020 – weitergeführt.
- Die Liste der förderbaren Ausbildungen wurde nach den Bereichen MINT (Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Gesundheit/Pflege/Sozialberufe und Lehrberufe (Vorbereitung LAP) gegliedert und die entsprechenden förderbaren Ausbildungen aktualisiert.
- Zusätzlich wurden die Schulen für Sozialbetreuungsberufe neu aufgenommen.
- Für neu in die Liste aufgenommene Ausbildungen gilt, dass diese nicht gefördert werden können, wenn Personen diese Ausbildungen vor dem 1.1.2019 begonnen haben.
- Wenn es sich um eine förderbare Ausbildung handelt, muss zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung die Fördervoraussetzung erfüllt sein.

## **2020 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9956/2020, gültig seit 1. Oktober 2020**

Der Bildungsbonus wurde gemäß § 20 Abs. 7 in Verbindung mit § 79 Abs. 169 AIVG seit 1. Oktober 2020 gesetzlich verankert. In der Bundesrichtlinie des AMS wurde dazu im Punkt 6.5.1. eine Ergänzung vorgenommen. Für Ausbildungen, die im Zeitraum 1. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2021 begonnen haben bzw. beginnen und mindestens 120 Tage dauern, gebührt bei Weitergewährung des ALG oder der NH zusätzlich zum Zusatzbetrag ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich. Personen ohne Anspruch auf ALG oder NH, die das reine FKS erhalten, haben keinen Anspruch auf den Bildungsbonus.

## **2022 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9937/2022, gültig seit 1. Jänner 2022**

- Mit **BGBl. Nr. 216/2021 (in Kraft seit 1.1.2022)** wurde im **§ 20 Abs. 7 AIVG** der Bildungsbonus bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Dementsprechend wurde in der Bundesrichtlinie des AMS im Punkt 6.5.1. die Verlängerung des Bildungsbonus verankert.
- Für **neue Förderungsfälle** (Beginn der Ausbildung ab 1.1.2022) ist **neben dem FKS die Gewährung einer Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)** möglich.

## 2023 – Reform

### Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9992/2023, gültig rückwirkend seit 1. Jänner 2023

- Da mit 1. Jänner 2023 der Bildungsbonus im § 20 Abs. 7 AIVG gesetzlich bis 31. Dezember 2023 verlängert ist, wurde im Punkt 6.5.1. geändert, dass nunmehr bei Ausbildungen die im Zeitraum 1. 10. 2020 bis spätestens 31. 12. 2023 beginnen und mindestens 120 Tage dauern, bei Weitergewährung des Arbeitslosengeldes oder der Nottandshilfe zusätzlich zum Zusatzbetrag gem. § 20 Abs 6 AIVG ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich gebührt.
- Es wurden Änderungen in der Ausbildungsliste vorgenommen.

## 2.7.3 Monitoring

### 2.7.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

2022 wurden 8.280 Personen mit einem Fachkräftestipendium gefördert, was nur einer ganz geringen Reduzierung gegenüber 2021 entspricht. Der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen hatte sich um 1% auf 5.306 Fälle erhöht. Die durchschnittliche Dauer lag im Jahr 2022 bei 544 Tagen, das sind um 4 Tage weniger als 2021. An Budgetmitteln wurden 2022 ca. € 8,6 Mio. verausgabt (+19% gegenüber 2021). Pro Kopf wurden € 1.038,- für diese Förderung ausgegeben (siehe Tabelle 16 auf Seite 177).

Der durchschnittliche Frauenanteil dieser Förderung betrug im Jahr 2022 67,6% (+3,6 Prozentpunkte gegenüber 2021). 11% der Teilnehmenden waren auch 2022 Langzeitbeschäfti-

gungslose (darunter Frauen: 65,1%) und etwa 8,6% (+0,6 Prozentpunkte) Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. 9,8% (-0,2 Prozentpunkte) der Geförderten waren Menschen mit Behinderung, davon sind 60,5% behinderte Frauen. 11,9% (+0,9 Prozentpunkte) hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft (davon Frauen 77%) und 20,5% (+1,5 Prozentpunkte) einen Migrationshintergrund erster und zweiter Generation (davon sind 72,5% weiblich).

64,6% (+1,6 Prozentpunkt gegenüber 2021) der Geförderten waren im Jahr 2022 im mittleren Alterssegment von 25 bis 45 Jahren (davon sind 70,5% Frauen), 22,8% (-2,2 Prozentpunkte) waren Jugendliche bis 25 Jahre (davon sind 54,2% Frauen) und nur 12,9% (+0,9 Prozentpunkte) waren Personen über 45 (davon sind 77,1% weiblich).

Den Vorgaben für die Maßnahme entsprechend konnten 19,4% (+1,4 Prozentpunkte gegenüber 2021) maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen (davon sind 79,1% Frauen), 55,5% (-2,5 Prozentpunkte) der Geförderten hatten eine Lehre absolviert (davon sind 60,1% Frauen). 12,9% (+0,9 Prozentpunkte) hatten eine höhere Ausbildung (davon sind 71,3% Frauen) und 11,3% eine mittlere Ausbildung abgeschlossen (davon sind 81,7% weiblich).

Differenziert nach Regionen ergibt sich folgendes Bild: Die meisten Personen, die 2022 mit einem Fachkräftestipendium gefördert wurden, waren 21,7% (-0,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) in Oberösterreich, gefolgt von Niederösterreich mit 17,3% (+0,3 Prozentpunkte) und der Steiermark mit 15,8% (-0,2 Prozentpunkte) sowie Kärnten mit 31,1% (-0,9 Prozentpunkte). In Tirol waren es 8,8% (+0,8 Prozentpunkte), in Wien 8,1%, in Salzburg 8,1%, im Burgenland 3,9% und in Vorarlberg 3,3%.

Dass mit dem Fachkräftestipendium umfangreiche Ausbildungen, wie HTLs, Kollegs, Lehrabschlüsse, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege oder Lehrgänge gefördert werden, die mehrere Semester dauern, zeigte sich auch in der durchschnittlichen Teilnahmedauer, die 2022 bei 544 Tagen lag. Im Jahr 2022 waren 69,3% länger als ein Jahr, 19,5% ein halbes bis ein Jahr, 8,3% drei bis sechs Monate, 1,6% zwei bis drei Monate und 2,5% ein bis zwei Monate in dieser Maßnahme. Etwa 2% befanden sich bis zu einem Monat in Ausbildungen - siehe Abbildung 21 Seite 177).



Tabelle 16: Fachkräftestipendium – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand <sup>a)</sup></b>	4.894	4.257	2.699	2.512	3.155	4.525	5.232	5.306
<b>Anzahl Personen <sup>b)</sup></b>	7.064	5.444	4.831	4.271	5.293	7.230	8.294	8.280
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>	375	649	844	733	411	591	548	544
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	20.797	13.617	5.560	3.812	3.679	5.556	7.200	8.598
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	2.944	2.501	1.151	893	695	768	867	1.038

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

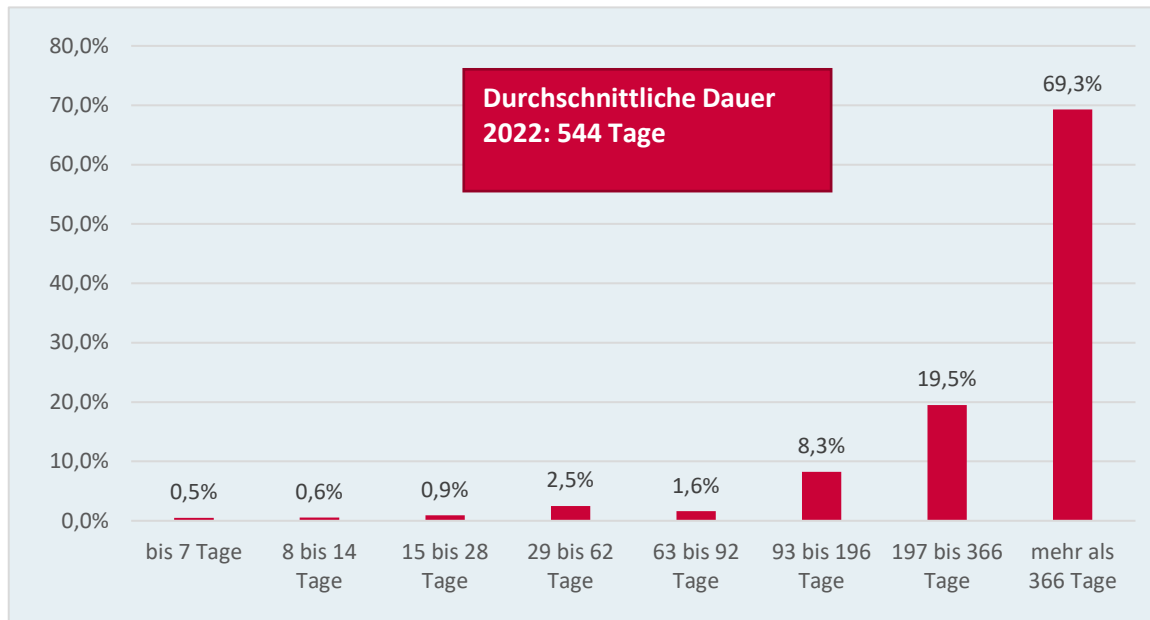
<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Abbildung 21: Verteilung der Teilnahmedauern beim FKS 2022



Quelle: DWH-Spezialauswertungen: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 9. Mai 2023

### 2.7.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

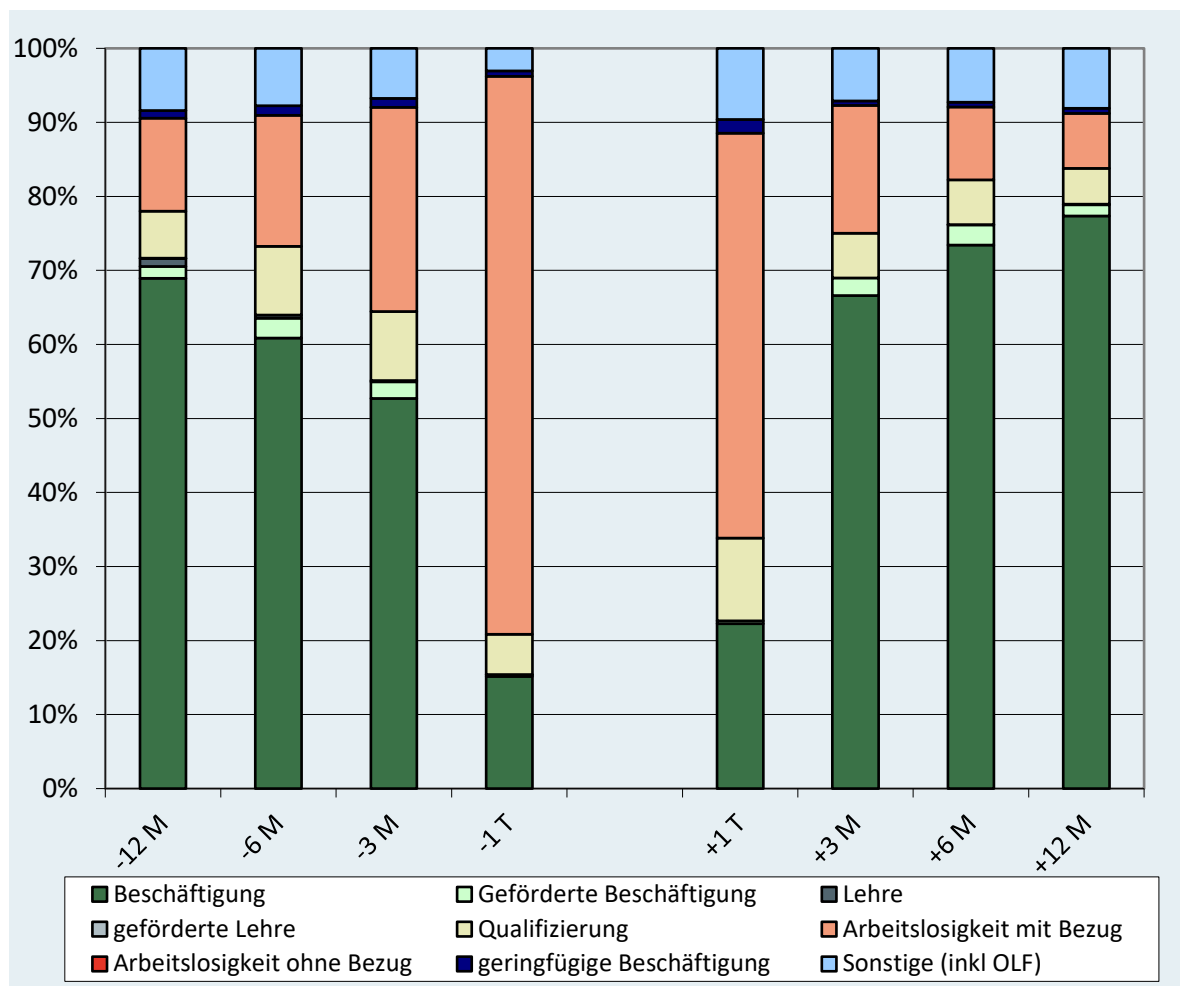
Ein Jahr vor Förderbeginn waren 73% der Teilnehmenden eines Fachkräftestipendiums in Beschäftigung (69% ungefördert, 2% gefördert, 1% in Lehre und 1% geringfügig beschäftigt). Dieser Anteil sank bis drei Monate vor Beginn auf 56%. Arbeitslos gemeldet waren ein Jahr vor Beginn 13% und drei Monate vorher 28%, der Anteil der Personen in arbeitsmarktfremder Position fiel von 8% auf 7% und der Anteil der Personen in Qualifizierung stieg von 6% auf 9% (siehe Abbildung 22 auf Seite 179).

Direkt nach Beendigung der Ausbildung konnten 22% ein (ungefördertes) Beschäftigungsverhältnis und 2% eine geringfügige Beschäftigung vorweisen; bis ein Jahr nach der Maßnahme stieg der Anteil der Beschäftigten auf 80% (davom 2% geförderte und 1% geringfügige Beschäftigung). Während 55% der Geförderten direkt nach Beendigung der Ausbildung

wieder arbeitslos waren, ist dieser Anteil während des einjährigen Nachbeobachtungszeitraums auf 7% gesunken; 8% befanden sich ein Jahr nach Beendigung des Fachkräftestipendiums „Out of Labour Force“. 11% waren direkt nach Ende in einer Qualifizierung. Der Anteil sinkt bis ein Jahr nach Ende auf 5%. Dies bedeutet, dass Personen nach einem FKS relativ schnell und zu einem großen Anteil eine Beschäftigung finden.

Insgesamt stieg der Anteil der (geförderten und nicht geförderten) Beschäftigten zwischen einem Jahr vor und einem Jahr nach Förderung um 7 Prozentpunkte und der der Arbeitslosen fiel um 6 Prozentpunkte.

Abbildung 22: : Bruttowirkungen des Fachkräftestipendiums 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_if; Abfragedatum: 12. Juli 2023

## 2.7.4 Evaluierung

Im § 80 AMSG wurde gesetzlich verankert, dass das Fachkräftestudium evaluiert und das Sozialministerium über die Evaluierungsergebnisse informiert werden muss.

**Danzer et.al (2020)** untersuchen in ihrer Evaluierung einerseits aus der Perspektive der geförderten Personen die Bedeutung des Förderprogrammes für die individuelle Erwerbskarriere und die Erfahrungen der Geförderten beim Absolvieren der Aus- und Weiterbildungen. Andererseits wurde das Instrument FKS generell auf die Erreichung der zentralen Zielsetzungen wie Höherqualifizierung und Beschäftigung in Mangelberufen, also auf Stärken und Schwächen hin analysiert.

Teilnahmestruktur (Betrachtung der Kohorte an Absolventen/Absolventinnen mit Austritt 2015 bis 2018 – n=8.321 Förderfälle): Verglichen mit der Struktur des AL-Bestandes ist bei FKS-Teilnehmenden der Anteil an jüngeren Personen unter 25 Jahren deutlich höher und an älteren Personen deutlich niedriger. Den stärksten Anteil bildet das mittlere Alterssegment. Der Anteil an Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder mit Migrationshintergrund ist gering. Die Geschlechterverteilung folgte über alle Abgangskohorten hinweg einer starren Zuordnung in typische Frauen- und Männerberufe.

Ergebnisse aus der quantitativ-repräsentativen Erhebung (Befragung von 519 Personen aus der Abgangskohorte 2015 bis 2018): Vor der FKS-Teilnahme befanden sich 84% der Teilnehmenden in Beschäftigung, der Rest ging keiner Beschäftigung nach. 52% der Teilnehmenden nutzten das FKS für eine Höherqualifizierung und Laufbahnveränderung, insbesondere Personen mit einer höheren Ausbildung. Rund 31% gingen nach dem FKS einer Beschäftigung in einem Mangelberuf nach und weitere rund 17% konnten damit einen Ausbildungsabschluss nachholen. 39% hätten ohne FKS dieselbe Ausbildung gemacht (insbesondere Personen unter 25), 11% eine andere. Für gar keine Ausbildung hätten sich 40% entschieden (restliche 10% ohne Angabe).

Die Abbruchquote ist mit 13,5% niedrig. Abbrüche erfolgen zumeist aus persönlichen Gründen. Die meisten Abbrüche ereignen sich in den ersten sechs Ausbildungsmonaten. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Abwicklung des FKS durch das AMS fällt sehr hoch aus: 80% der Teilnehmenden sind sehr oder zum großen Teil zufrieden.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen mit dem AMS wurde die Teilnahmeadministration positiv beurteilt. Die Art und der Umfang der angeforderten Nach-

weise sollte jedoch österreichweit standardisiert werden. Die Richtlinie ist nicht an moderne Unterrichtsformen (Blended Learning) angepasst. Schwierigkeiten bestehen bei der Auslegung der Richtlinie und bei Auskünften über aktuelle Förderbestimmungen und der Antragsgewährung. In der Interpretation der Richtlinie bestehen große regionale Unterschiede.

Ergebnisse der Analyse der Brutto-Effekte der FKS-Teilnahmen (berücksichtigt Absolventen/Absolventinnen aus 2015 bis 2017 wegen 2 J Nachbeobachtungszeitraum, n=6.376 Förderfälle): Frauen konnten nach ihrer FKS-Teilnahme im Durchschnitt schneller in eine Erwerbsarbeit (über Geringfügigkeit) übergehen als Männer. Bei Frauen, älteren Personen über 50 und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zeigt sich eine deutliche Zunahme der Beschäftigungsdauer. Der Beschäftigungseffekt steigt mit dem Bildungsgrad vor der FKS-Teilnahme. Der Effekt bei Personen mit Migrationshintergrund fällt je nach Herkunftsland unterschiedlich aus. Frauen mit Berufswunsch in den Feldern Technik und Industrie/Gewerbe konnten besonders profitieren. Längere Förderdauern stehen nicht unbedingt mit besseren Erwerbseffekten im Zusammenhang - bereits Ausbildungsdauern bis zu drei Monaten zeigten überdurchschnittlich positive Effekte.

Netto-Effekte der FKS-Teilnahmen (quasiexperimenteller Kontrollgruppenvergleich): Der Nettoeffekt der Teilnahme am FKS beträgt geschlechterübergreifend betrachtet einen Zuwachs von 53,3 Beschäftigungstagen. Bei Frauen und Personen über 50 fällt der Effekt höher aus. Vor allem bei Frauen kommt es nach der Teilnahme zu einem starken Einkommenszuwachs (monatlich € +369,50). Auch Jugendliche unter 25 profitieren stark.

Fiskalbilanz auf Basis der Abschlusskohorte aus 2016: Die finanziellen Aufwände für das FKS amortisieren sich schätzungsweise im sechsten Jahr nach der Teilnahme.

**Stadler und Kausel (2015)** analysieren in ihrer Evaluierung des Fachkräftestudiums die Gesamteffektivität, in welchen Zielgruppen das Instrument besser/schlechter funktioniert, Dropout-Raten, Stärken und Schwächen und die Umsetzung. Als Methode wählen sie ein Sampling/Stichprobenziehung nach Random Verfahren sowie eine Zufallsziehung von Kontakten aus der Datenbank. Zusätzlich werden die Administrativdaten des AMS herangezogen.

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden hätte ohne das Fachkräftestipendium überhaupt keine Ausbildung gemacht. Etwa 13% haben die Ausbildung aus finanziellen Gründen

abgebrochen. Über 80 % der Teilnehmenden mussten ihre Beschäftigung für die Inanspruchnahme des FKS aufgeben, nur 20% davon haben eine Rückkehrvereinbarung. Die Erfolgsquote ist bei Abschluss im Westen Österreichs, in den Fachbereichen Metall und Soziales, bei Frauen sowie bei zuvor Karenzierten oder Berufstätigen höher. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden ist sehr hoch. Die Betreuung durch das AMS wird in westlichen Bundesländern positiver wahrgenommen als im Osten Österreichs. Geförderte Personen aus dem Bereich Metall und IT sowie Männer, Jüngere und zuvor länger Arbeitsuchende sind tendenziell unzufriedener. Außerdem gilt: Je kürzer das FKS, umso unzufriedener die Teilnehmenden mussten. Als Vorteil wird die rasche und einfache Abwicklung durch das AMS gesehen. Die Drop-Out Quote ist im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (FH aber auch zu Unis) leicht erhöht, gut ein Drittel bricht endgültig ab. Gründe sind Stress/Belastung oder private/gesundheitliche Faktoren.

Laut Auswertung des AMS-DWH sind drei Monate nach Ende des Fachkräftestipendiums 59% in Beschäftigung. Drei Monate vor der Ausbildung durch das Fachkräftestipendium sind nur 50% in Beschäftigung. Personen sind bei einer Befragung recht „großzügig“ bei der Interpretation der Frage, ob sie vorher beschäftigt waren oder nicht, weshalb die Befragungsdaten auch von den objektiveren DWH-Daten abweichen. Ein Großteil derjenigen die nach dem FKS berufstätig sind, arbeitet zwar in jenem Bereich auf den Ihre geförderte Aus- bzw. Weiterbildung abgezielt hat. Allerdings war ein Drittel bereits zuvor in diesem Mangelberuf tätig. Für Berufstätige hat sich die Tätigkeit hinsichtlich Einkommen, Tätigkeit, Zufriedenheit und Karrierechancen verbessert; es gibt aber mehr Teilzeitkräfte als zuvor.

Die Autoren empfehlen das Mindestalter überdenken (bei den unter 25-Jährigen hätten immerhin 61% auch ohne FKS dieselbe Ausbildung gemacht). Teilzeitarbeit neben dem FKS ermöglichen (weniger Kündigung, bessere Rückkehrmöglichkeiten) und Mangelberufsliste kritisch hinterfragen und aktualisieren.

**Papouschek (2017)** analysiert die beruflichen bzw. allgemeinen Ausbildungswege von (mittels Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld) geförderten Personen, um die Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in individuelle Laufbahnen einordnen zu können. Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld sind öffentliche Fördermittel, die Ausbildungen und Weiterbildungen auch finanziell möglich machen sollen. Mit 30.06.2016 belief sich der Bestand auf 497 Personen beim FKS (59% Frauen), auf 2.588 Personen beim WBG (64% Frauen) und 814 Personen BTZG (58% Frauen). Erhoben wurden die Motive und praktischen Erfahrungen und die materielle und finanzielle Situation der Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben – Stichwort

Existenzsicherung. Als Methode wurden 22 qualitative Interviews (8 FKS, 7 WGB, 7 BTZG) mit 13 Frauen und 8 Männern im Alter zwischen 23 und 52 Jahre durchgeführt.

Statistiken zeigen, dass der formale Bildungsabschluss die Position auf dem Arbeitsmarkt wesentlich mitbestimmt. Der Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen und spielt für die Berufsverläufe und Berufskarrieren von Beschäftigten eine wichtige Rolle. Das Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung hat sich eindeutig zugunsten letzterer verändert.

Das Fachkräftestipendium ermöglicht gering und mittel qualifizierten in dem Sample einen ihren Interessen entsprechenden Berufswechsel durch die finanzielle Förderung während der gesamten Ausbildungsdauer (bis drei Jahre). Durch die Förderung von Ausbildungen/Weiterbildungen in „Mangelberufen“ eröffnet das FKS gute Arbeitsmarktchancen (u.a. kurze Dauer der Arbeitsplatzsuche). Ohne FKS wäre für diesen Personenkreis eine Ausbildung nicht möglich, da nicht finanzierbar. Außerdem wird das FKS für eine Weiterqualifizierung im bisherigen Berufsfeld (sofern dieser als Mangelberuf definiert ist) genutzt. Das verbessert die berufliche Situation dieser Personengruppe und ihre berufliche Laufbahn. Als Problembereich zeigen sich insbesondere hohe Lernanforderungen (großer Lernstoffumfang). Vor dem Hintergrund langer Lernpausen stellt dies beim Einstieg in eine vollzeitschulische Ausbildung eine Hürde für den erfolgreichen Abschluss dar, häufig verstärkt oft durch Sprachprobleme in Form nicht ausreichender Deutschkenntnisse. Ein weiterer Problembereich ist die Vereinbarkeit von vollzeitlicher Ausbildung und Kinderbetreuung, was insbesondere bei Alleinerziehenden zu Abbrüchen führt. Ein dritter Problembereich ist die sehr prekäre finanzielle Situation der Gruppe von FKS-Bezieherinnen. So können alleinerziehende FKS-Bezieherinnen in schulischen Vollzeit-Ausbildungen, die vor der Ausbildung in niedrigen Einkommensbereichen tätig waren, ihren Lebensunterhalt mit dem FKS kaum sichern.

Die Ergebnisse der Studie zum Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld siehe unter Punkt 4.3 Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf Seite 298.

## **Literatur**

Danzer, L., Lechner, F., Riesenfelder, A. (2020), Evaluierung des Fachkräftestipendiums, Endbericht zum Projekt; L & R Sozialforschung, Studie im Auftrag des AMS

Papouschek, U. (2017), Bezieher- und Bezieherinnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld, Endbericht der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (siehe auch unter der Maßnahme „Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld“).

Stadler, E., Kausel, M. (2015), Evaluierung Fachkräftestipendium 2015; Endbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice.

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2013, gültig seit 1.7.2013

AMS (2014), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9931/2014, gültig seit 1.9.2014

AMS (2014), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9913/2014, gültig seit 1.1.2015

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9967/2015, gültig seit 1.9.2015

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9946/2016, gültig seit 1.2.2017

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9968/2017, gültig seit 1.7.2017

AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9948/2018, gültig seit 1.1.2019

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9956/2020, gültig seit 1.10.2020

AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9937/2021, gültig seit 1. 1. 2022

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9992/2023, gültig seit 1.1.2023

## **2.8 Deckung des Lebensunterhaltes (DLU; Fortbezug von Arbeitslosenlosengeld und Notstandshilfe)**

### **2.8.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

Die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) sichert die Existenz während der Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungs-, Berufsorientierungs-, Arbeitserprobungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen, an Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche, am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose bzw. an einer Arbeitsstiftung. Sie ist eine ergänzende Förderung zur eigentlichen Schulungsmaßnahme.

Der Bezug einer DLU ist nur dann möglich, wenn vor der Maßnahme zwischen dem AMS und dem Förderwerber/der Förderwerberin ein Beratungsgespräch vorangegangen ist und damit die Vermittlungschancen erhöht werden können. Kursmäßige Maßnahmen haben Priorität vor schulischen Maßnahmen. Der Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung



muss kleiner sein, als der in Betracht kommende DLU-Standard. Die Maßnahme muss mindestens eine Woche dauern und auch mindestens 16 Stunden pro Woche umfassen und einer der folgenden Maßnahmentypen zuordenbar sein oder eine Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm des AMS, in einer Arbeitsstiftung, in einem Sozialökonomischen Betrieb oder in einem Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt oder in einer AQUA stattfinden.

Die Höhe der Beihilfe ist in drei Stufen (Mindeststandards) unterteilt:

- Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres erhalten € 12,42 (2023) täglich;
- Erwachsene in Teilzeitmaßnahmen, die mindestens 16 aber weniger als 25 Maßnahmenstunden pro Woche absolvieren, erhalten € 20,17 (2023) täglich;
- Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche und Teilnehmerinnen oder Teilnehmer am UGP während der Vorbereitungsphase erhalten € 28,69 (2023) täglich und
- Teilnehmende an Ausbildungen (Pflegestipendium) mit mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche erhalten € 46,67 (2023) täglich sowie
- Teilnehmende an Arbeitsstiftungen mit Weitergewährung des Leistungsbezuges nach § 18 Abs. 5 AIVG in Ausbildungen, die mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen, erhalten € 43,33 (2023).

Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer an vorbereitenden Maßnahmen zur Aufnahme eines Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses gemäß (Land- und forstwirtschaftlichem) Berufsausbildungsgesetz oder zur Wiederaufnahme einer Schulausbildung erhalten mindestgesichert € 12,42 (2023) täglich.

Allfällige Familienzuschläge werden zu diesen Beträgen dazugerechnet. Die Beihilfe wird seit 2014 jährlich entsprechend der Aufwertungszahl nach § 108a ASVG erhöht.

Auf die DLU werden Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe angerechnet. Übersteigt der Leistungsanspruch an Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH) die Höhe der DLU, wird keine DLU gewährt. In diesem Fall kommt ausschließlich die Weitergewährung des Leistungsbezuges zum Tragen. Alle Bezieher und Bezieherinnen einer DLU sind sozialversichert (Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung).

Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des Arbeitsmarktservice, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2023

begonnen haben und mindestens 120 Tage dauern, erhalten diese Personen bei weiterer Gewährung des ALG oder der NH zusätzlich zum Pauschalersatz einen Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich. Personen, die keinen Pauschalersatz erhalten und Personen ohne Anspruch auf ALG oder NH, denen die reine Beihilfe zur DLU gewährt wird, haben keinen Anspruch auf den Bildungsbonus.

Der Bildungsbonus wurde mit 1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2023 gesetzlich im § 20 Abs. 7 AIVG verlängert – siehe auch unter 2023 Reform/2.

Die Beihilfe wird für die Gesamtdauer einer Maßnahme bzw. für die Dauer eines sinnvollen Maßnahmenpakets (z.B. EDV 1 und 2) gewährt. Bei schulischen Ausbildungen erhalten die Teilnehmenden auch während der Sommerferien eine DLU in der zuerkannten Höhe.

Die Rahmenbedingungen der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes ist seitens des AMS in den jeweiligen Bundesrichtlinien „Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität (BEMO)“, aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9936/2021, gültig seit 1. Jänner 2022, geregelt. Gesetzlich ist diese Beihilfe im § 35 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) verankert.

### **2.8.1.1 Fortbezug von ALG und NH**

Ein funktionelles Äquivalent zur DLU stellt der Fortbezug an ALG- bzw. NH-Leistungen dar: Auch hier handelt es sich um einen subsidiären Transfer der das Einkommen während der Teilnahme an einer aktiven Maßnahme absichert. Der ALG-/NH-Fortbezug tritt immer dann in Kraft, wenn während der Maßnahmenteilnahme (1) der bestehende Anspruch die DLU-Mindeststandards übersteigt (was häufig der Fall ist; die Höhe des durchschnittlichen Tagessatzes für ALG betrug 2022 € 35,9 pro Tag (Frauen: € 32,3 Männer: € 38,6) und (2) wenn die Maßnahme kürzer als eine Woche bzw. weniger als 16 Wochenstunden ist bzw. dauert. Quantitativ ist der Fortbezug von ALG und NH im Vergleich zur DLU wesentlich bedeutender: von den Gesamtausgaben für Fortbezug und DLU im Jahr 2022 entfallen nur etwa 26% auf die DLU (2021: 17%).

## **2.8.2 Reformen**

### **2013 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9976/2012 vom 1. Jänner 2013**

Da der DLU-Bonus mit 31. Dezember 2012 ausgelaufen ist, erfolgte die Richtlinienänderung. Ab 1.1.2013 gebührt nun ein Zusatzbetrag (Fixbetrag: € 1,6, wird jährlich mit dem Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG valorisiert) täglich zum ALG und zur NH während der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice.

### **2014 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9947/2013 vom 1. Jänner 2014**

Ab 2014 wird die Höhe der DLU jährlich entsprechend der Aufwertungszahl nach § 108a ASVG angepasst. Bei Überschreiten der Altersgrenze Jugendliche/Erwachsene während des Beihilfenbezugs wird die Beihilfe auf den Regelsatz für Erwachsene umgestellt.

### **2017 – Reform**

### **Bundesrichtlinie GZ: BGS/AMF/0722/9919/2016 vom 3. April 2017**

- Aufnahme der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) als eigenständige Individualmaßnahme in die Bundesrichtlinie
- Die ab 1.1.2017 gültigen Werte für die BDLU und Pauschalersatz wurden aktualisiert.

### **2018 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9895/2017 vom 3. April 2018**

Die wesentlichen Änderungen siehe unter Punkt 2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen auf Seite 112.

### **2018 – Reform/2**

### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19. November 2018**

Es wurden nur verfahrenstechnische Anpassungen bei der Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) vorgenommen, siehe unter Punkt 5.2 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) auf Seite 192.

### **2019 – Reform**

### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18. November 2019**

Die Änderungen in den Kapiteln II.A, II.A.7, II.A.8, II/A9.3, II.B.5, II.B.6. und II.C.6 regeln die Förderbarkeit bei Maßnahmenteilnahmen trotz Sperre gem. § 10 AIVG.

## **2020 – Reform**

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

Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des AMS, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2021 begonnen haben und mindestens 120 Tage dauern, erhalten Personen bei weiterer Gewährung des ALG oder der NH zusätzlich zum Pauschalersatz einen Bildungsbonus in der Höhe von € 4,- täglich.

## **2022 – Reform**

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

Es wurde eine Verlängerung der Dauer bis 31. Dezember 2022 für die Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Zusammenhang mit der Gewährung des Bildungsbonus vorgenommen.

## **2023 – Reform/1**

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

- In die Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium in Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes integriert.
- Im Punkt II.C.5.1 wurde der Wert für einen Kilometer von 15 auf 20 Cent angehoben.

## **2023 – Refom/2**

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

Im § 20 Abs. 7 AIVG wurde der Bildungsbonus bis 31. Dezember 2023 gesetzlich verlängert.

## 2.8.3 Monitoring

### 2.8.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Im Jahr 2022 verringerte sich die Anzahl der geförderten Personen in dieser Beihilfe um ca. 10% gegenüber dem Vorjahr auf 178.069. Auch der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen reduzierte sich um 6% und betrug rund 53.761 Fälle. Die durchschnittliche Bezugsdauer stieg 2022 um 11 Tage gegenüber 2021 auf 109 Tage. Im Jahr 2022 wurden an Budgetmitteln ca. € 100,5 Mio. für diese Beihilfe verausgabt, das implizierte Ausgaben pro Kopf für diese Förderung von € 565,- (siehe Tabelle 17 auf Seite 190).

Geschlechtsspezifisch betrachtet ist diese Beihilfe relativ ausgeglichen verteilt; der Frauenanteil betrug im Jahr 2022 53,4% (-0,6 Prozentpunkte gegenüber 2021). 30,5% (-3,5 Prozentpunkte) der Geförderten waren langzeitbeschäftigungslos (darunter 54,4% Frauen), 18,2% waren Menschen mit Behinderung (darunter sind 49,4% behinderte Frauen) und 12,3% Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. 40,5% (+0,5 Prozentpunkte) hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft (darunter sind 55,2% ausländische Frauen); 55,9% (+1,9 Prozentpunkte) hatten einen Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation, davon betrug der Frauenanteil 55,9%.

Nach Altersgruppen betrachtet waren 32,6% (+0,6 Prozentpunkte gegenüber 2021) Jugendliche unter 25 Jahre (darunter 45,8% weiblich), 45,8% (-1,2 Prozentpunkte) waren zwischen 25 und 45 Jahre alt (darunter 59% Frauen) und 22,2% (-0,8 Prozentpunkte) älter als 45 (darunter sind 53% weiblich).

51,6% (+1,6 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Geförderten hatten 2022 eine Pflichtschulbildung (darunter 50,8% weiblich). 22,7% (-1,3 Prozentpunkte) hatten eine Lehre (davon 48,6% weiblich), 5,4% (-0,6 Prozentpunkte) eine mittlere (darunter 67,8% weiblich), 12,3% (-0,7 Prozentpunkte) eine höhere (darunter 60,3% weiblich) und 7,8% eine akademische Ausbildung abgeschlossen (darunter 64,2% Frauen).

Nach Regionen betrachtet gab es im Jahr 2022 die meisten Förderungen zur Deckung des Lebensunterhaltes in Wien mit 41,5% (+2,5 Prozentpunkte), gefolgt von Niederösterreich und Oberösterreich mit je 14,2%, der Steiermark mit 12,3% (-0,7 Prozentpunkte), Kärnten mit 4,5%, Salzburg mit 3,4%, Tirol und Vorarlberg mit je 3,7% und Burgenland mit 2,6%.

Tabelle 17: Beihilfe zur DLU – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	54.184	53.001	56.318	52.965	49.485	46.369	57.296	53.761
<b>Anzahl Personen</b> b)	218.798	211.461	214.273	194.848	175.998	157.295	196.824	178.069
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> c)	84	85	87	93	98	112	98	109
<b>Budgetausgaben in Tausend in Euro</b> d)	101.783	107.091	127.263	137.420	119.963	106.156	94.571	100.524
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> e)	465	506	594	705	682	675	481	565

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

d) Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

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

### 2.8.3.2 Bruttowirkungen

Für die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts ist es nicht sinnvoll, Bruttoeffekte zu konstruieren, da die DLU eine ergänzende Maßnahme (beispielsweise im Falle von Bildungsmaßnahmen) darstellt und daher keine eigene Wirkung entfaltet.

## 2.8.4 Evaluierung

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

### Literatur

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

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/0722/9976/2012, gültig seit 1.1.2013

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.9 Pflegegeld

### 2.9.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Das Pflegegeld wurde in die Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) BGS/AMF/0702/9965/2022 mit 1. Jänner 2023 integriert und wird als „Sonderform“ der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes umgesetzt. Das Pflegegeld kann ab 1. Jänner 2023 beantragt werden; es gilt aber eine Übergangsfrist für ab 1. September 2022 angetretene Ausbildungen, die bereits vom AMS gefördert wurden.

Personen, die eine Ausbildung im Pflegebereich absolvieren wollen, werden durch Beihilfen des AMS (Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und Beihilfe zu den Kursnebenkosten – Fahrtkosten und Unterkunft) unterstützt.

Um ein Pflegegeld zu erhalten, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Die Person muss arbeitslos oder für die Dauer der Ausbildung karenziert sein.
- Das Ende der Ausbildungspflicht (diese endet mit dem 18. Lebensjahr) muss zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns bereits mindestens zwei Jahre zurückliegen.
- Die Person muss die Antrittsvoraussetzungen der Ausbildung erfüllen (z.B. Aufnahmeprüfung).

Folgende Ausbildungen können mit einem Pflegegeld absolviert werden:

- Pflegeassistent-Ausbildung (Schule/Lehrgang, Vollzeit/Teilzeit);
- Pflegefachassistent-Ausbildung (Schule/Lehrgang, Vollzeit/Teilzeit);
- Ausbildung Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (Schule; auch verkürzt);
- Schule für Sozialbetreuungsberufe (2 Jahre, Fachprüfung);
- Schule für Sozialbetreuungsberufe (3 Jahre, Diplomprüfung);
- Schule für Sozialbetreuungsberufe (berufsbegleitend, Diplomprüfung).

Höhe der Beihilfe:

- Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes. Dabei gilt: Die Beihilfe ist mindestens so hoch wie das zustehende Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe für die beihilfenwerbende Person, inklusive möglicher Familienzuschläge, mindestens aber € 1.400,- pro Monat (im Rahmen von Arbeitsstiftungen € 1.300,- pro Monat).



- Beihilfe zu den Kursnebenkosten: Hier werden bis zu 100% der belegten Kosten für Fahrtkosten und Unterkunft übernommen.

Während der Gewährung eines Pflegestipendiums ist die Person kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Das Pflegestipendium kann so lange gewährt werden, so lange die Ausbildung dauert, maximal jedoch vier Jahre. Pro Person können maximal zwei Ausbildungen mittels Pflegestipendium gefördert werden.

## **Literatur**

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

## **2.10 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)**

### **2.10.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

Durch eine Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) kann ein staatlich anerkannter oder ein zertifizierter Ausbildungsabschluss erreicht werden. Die praktischen Qualifizierungsinhalte werden in Unternehmen arbeitsplatznahe vermittelt, die theoretische Ausbildung findet bei einem externen Bildungsinstitut statt. So finden Unternehmen Personal für schwer zu besetzende offene Stellen und Arbeitsuchende mit geringer Qualifikation erlangen einen Abschluss und einen höherwertigen Arbeitsplatz. So leistet die AQUA einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten (z.B. mit maximal Pflichtschulabschluss).

Das Arbeitsmarktservice sichert mit der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, mit der Beihilfe zu den Kurskosten und mit der Beihilfe zu den Kursnebenkosten während einer Arbeitsplatznahen Qualifizierung die finanzielle Existenz und kann die anfallenden Kursgebühren sowie Reisekosten übernehmen.

Eine Arbeitsplatznahe Qualifizierung kann nur gewährt werden, wenn

- eine schriftliche AQUA-Vereinbarung zwischen dem Förderwerber bzw. der Förderwerberin und dem AQUA-Betrieb vorliegt, der die praktischen Qualifizierungsinhalte arbeitsplatznahe vermittelt;
- die theoretische Qualifizierung bei einem externen Schulungsträger absolviert wird;
- die theoretische und praktische Qualifizierung sowie deren Dauer in einem individuellen Bildungsplan festgelegt sind und diese zeitlich in einem Verhältnis von mindestens einem zu höchstens zwei Dritteln steht;
- die Arbeitsplatznahe Qualifizierung überwiegend in Österreich stattfindet.

Die Beihilfen sind an ein Beratungsgespräch gebunden. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich.

Die Höhe der Leistung zur Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung, z.B. Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH). Sind die Ansprüche niedriger als der vom AMS bundesweit einheitlich festgesetzte Mindeststandard der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, wird die Beihilfe gewährt. Sind sie höher, werden ALG oder NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard betrug im Jahr 2022 für Jugendliche bis 18 Jahre und Personen in vorbereitenden Maßnahmen € 12,05 (2023: € 12,42) täglich; für Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 16 und weniger als 25 Wochenstunden € 19,56 (2023: € 20,17) täglich; € 27,83 (2023: € 28,69) täglich für Erwachsene in Maßnahmen mit 25 und mehr Wochenstunden und ab 2023 € 46,67 täglich (Pflegestipendium) für Teilnehmende an Ausbildungen und € 43,44 täglich (Pflegestipendium) für Teilnehmende an Arbeitsstiftungen mit Weitergewährung des Leistungsbezuges gem. § 18 (5) AIVG und deren Maßnahmen, welche mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

Teilnehmende einer AQUA sind kranken-, unfall- und pensionsversichert. Von den Kursgebühren und Reisekosten übernimmt das AMS bis zu 100% der nachgewiesenen Kosten.

Die Beihilfen werden für die Dauer der geförderten Ausbildung gewährt. Die Mindestdauer beträgt 13 Wochen und umfasst 16 Wochenstunden.

Diese Maßnahme ist eine eigenständige Individualmaßnahmen und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der AQUA sind in der derzeit gültigen Bundesrichtlinie des AMS „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ – GZ. BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023, geregelt.

Die Beihilfen zu den Kurskosten und zu den Kursnebenkosten werden im Sinne des § 34 AMSG gewährt. Der Fortbezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe während der Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung erfolgt gem. § 12 (5) im Falle des ALG i.V. m. § 18 (4) bis (7) ALVG. Der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird gem. § 20 (6) ALVG gewährt. Für die Unfallversicherung sind § 8 Abs. 1 Z3 lit. c und § 74 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) maßgeblich.

## 2.10.2 Reformen

### 2017 – Reform

#### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9919/2016 vom 3. April 2017**

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde die Arbeitsplatznahe Qualifizierung in die Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) als Individualmaßnahme aufgenommen.

- Im neuen Punkt IV wurden die Qualitätskriterien zur AQUA aufgenommen.
- An mehreren Stellen wurde AQUA in den bestehenden Text eingefügt (z.B. I.A.1 Regelungsgegenstand und I.A.5 Förderbarer Personenkreis).
- Der Punkt III „Arbeitserprobung und Arbeitstraining“ wurde um eine genaue Regelung zur Missbrauchsvermeidung ergänzt und im Punkt III.B.2.2. an AQUA angepasst.
- Die Kontrolltätigkeiten wurden in den Punkt I.B.3. aufgenommen.
- Die ab 1.1.2017 gültigen Werte für die Deckung des Lebensunterhaltes und Pauschalersatz wurden aktualisiert.

### 2018 – Reform/1

#### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9895/2017 vom 3. April 2018**

Die wesentlichen Änderungen siehe unter Punkt 2.2 Aus- und Weiterbildungsbeihilfen bei Reform 2018 unter Punkt 2.2.1.2 auf Seite 68.

### 2018 – Reform/2

#### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0722/9953/2018, gültig seit 19. November 2018**

Mit gegenständlicher Bundesrichtlinie wurde die Abwicklung der AQUA für die Erstellung des Bildungsplanes und der AQUA-Vereinbarung stärker standardisiert. Im Kapitel IV der

Richtlinie wurden die verfahrenstechnischen Punkte 4.1., 4.3., 5.4. und 6 entsprechend angepasst.

Im Kapitel V wurde vorgesehen, dass für die Verfahrensumstellung eine Übergangsfrist bis 31. Jänner 2019 genutzt werden konnte. Seit 1. Februar 2019 sind Eintritte in AQUA bei Vorhandensein eines Kooperationspartners verpflichtend über das eService „Arbeitsplatznahe Qualifizierung“ im eAMS-Konto für Unternehmen abzuwickeln.

## **2019 – Reform**

### **Bundesrichtlinie (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9969/2019, gültig seit 18. November 2019**

- Die Änderungen in den Kapiteln II.A.7., II.A.8.2., II.A.9.3., II.B.5, II.B.6 und II.C.6 regeln die Förderbarkeit bei Maßnahmenteilnahme trotz Sperre gem. § 10 AIVG.
- Die Änderungen im Kapitel IV.5.2. beziehen sich auf die Möglichkeit des längeren „Kennenlernens“ (d.h. die ersten zwei Wochen dienen somit der „Erprobung“) bei Arbeitsplatznahe Qualifizierung, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

## **2020 – Reform**

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

Die Änderungen in der Bundesrichtlinie betreffen die Verlängerung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2022 gemäß der gesetzlichen Änderung im § 20 Abs. 7 AIVG. Die Befristung des Bildungsbonus bis 31. Dezember 2021 entfällt.

## **2023 – Reform/1**

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

- In die Bundesrichtlinie wurde das Pflegestipendium in Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes integriert.
- Im Punkt II.C.5.1 wurde der Wert für einen Kilometer von 15 auf 20 Cent angehoben.

## **2023 – Refom/2**

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

Im § 20 Abs. 7 AIVG wurde der Bildungsbonus bis 31. Dezember 2023 gesetzlich verlängert.

### 2.10.3 Monitoring<sup>32</sup>

Im Jahr 2022 befanden sich 5.205 Personen in einer Arbeitsplatznahen Qualifizierung. Dafür wurden Zahlungen in Höhe von € 8,7 Mio. ausbezahlt. Der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Maßnahme betrug im Jahr 2022 43%. Der Anteil von Menschen mit Behinderung in dieser Förderung betrug 18%, unter diesen sind 47% Frauen. Nach Nationalität differenziert waren im Jahr 2022 31% Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (darunter 55% Frauen). Den größten Anteil in dieser Individualförderung hatten Personen mit Migrationshintergrund (1. und 2. Generation); der Anteil lag bei 47% (darunter waren 54% Frauen).

Schaut man sich die Altersverteilung bei dieser Förderung an, ergibt sich folgendes Bild: Etwa 45% der Anzahl der Personen in einer AQUA (darunter 45% Frauen) betrafen im Jahr 2022 Jugendliche bis 25 Jahre, 49% (darunter 53% Frauen) Personen zwischen 25 und 44 Jahre und etwa 6% (darunter 52% Frauen) Personen im Alter von 45 Jahre und darüber.

Nach Ausbildung betrachtet ging die Anzahl der Personen im Jahr 2022 zu etwa 57% (darunter 47% Frauen) auf Personen zurück, die zuvor maximal eine Pflichtschule abgeschlossen haben und 22% (darunter 49% Frauen) auf Personen mit maximal Lehrabschluss. 5% der Förderfälle (darunter 57% Frauen) betraf Personen mit einer mittleren, 12% Personen (darunter 54% Frauen) mit einer höheren und etwa 3% Personen (darunter 70% Frauen) mit einer akademischen Ausbildung.

Den höchsten Anteil bei dieser Förderung verzeichnete im Jahr 2022 das Bundesland Oberösterreich mit 49%, gefolgt von Niederösterreich mit 18%, Wien mit etwa 11% und Salzburg mit ca. 8%. 7% der Teilnehmenden entfielen auf die Steiermark und etwa 7% auf das Burgenland. Kärnten, Tirol und Vorarlberg verzeichneten keine einzige AQUA-Förderung.

Ca. 70% der Personen hatten eine Förderdauer zwischen einem und drei Jahren; das deutet darauf hin, dass der allergrößte Anteil der AQUA-Teilnehmenden einen Lehrabschluss an-

---

<sup>32</sup> Quelle: DWH-Würfel: AMF-Programme des AMS\_fdg\_fachkräfte\_2022

strebt. Ein halbes bis ein Jahr waren ca. 14% in dieser Maßnahme; drei Monate bis ein halbes Jahr 9% und ein bis zwei Monate etwa 4%. Etwa 5% brachen vorzeitig die Förderung ab und hatten nur eine Förderdauer bis zu einem Monat.

#### 2.10.4 Evaluierung

**Edlmayr et al. (2013)** untersuchten anhand einer telefonischen Befragung die Effekte bei den Teilnehmende, die Zufriedenheit mit AQUA, die Abbruchgründe sowie die Gründe für Nichtübernahme nach Abschluss. Diese Befragung umfasste 300 AQUA-Teilnehmende (aktuelle Teilnehmende, Personen nach Abbruch bzw. Abschluss) sowie 200 Unternehmen, die AQUA-Teilnehmende ausbilden oder ausgebildet haben. Zudem wurden strukturierte Interviews mit Kooperationspartnern (AQUA-Träger) und AMS-AQUA-Beauftragten durchgeführt.

Knapp zwei Drittel der befragten Absolventinnen und Absolventen, die angaben, vor AQUA ohne Beschäftigung gewesen zu sein, sind zum Zeitpunkt der Befragung wieder in Beschäftigung, davon zwei Drittel 35 Stunden und mehr beschäftigt. Das restliche Drittel ist erwerbslos. Von jenen Personen, die nach eigenen Angaben vor der Maßnahme nicht arbeitslos waren, geben mehr als drei Viertel an, derzeit berufstätig zu sein. Etwas weniger als 40% der Befragten haben nach Abschluss der Maßnahme den Betrieb gewechselt. Nach Abbruch ist der Anteil der Personen, die vor und nach AQUA nicht in Beschäftigung waren, mit rund zwei Drittel deutlich höher. Für 16% jener AQUA-Absolventen und Absolventinnen, die vor AQUA bereits ein Einkommen hatten, hat sich die Einkommenssituation verbessert, für 18% verschlechtert. Unter den aktuellen Teilnehmenden und Personen, die eine AQUA-Maßnahme absolviert haben, zeigt sich in allen Bereichen – von der Vermittlungstätigkeit des AMS bis zur theoretischen und praktischen Ausbildung – eine hohe Gesamtzufriedenheit. Abbrecherinnen und Abbrecher hingegen bewerten alle drei Aspekte von AQUA als deutlich weniger zufriedenstellend, insbesondere die praktische Ausbildung. Die organisatorischen Bedingungen werden durch Unternehmen und Kooperationspartner positiv bewertet, die Dauer von 1,5 Jahren im Bereich der Lehrausbildung stelle jedoch insbesondere für lernschwächere Teilnehmende ein Problem dar.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmende abbrechen, ist zu Beginn von AQUA am höchsten: Mehr als ein Drittel der nach Abbruch Befragten stieg bereits in den ersten drei Monaten aus. Signifikante Einflussfaktoren für die Teilnehmenden sind betriebliche Faktoren, der Zeitaufwand für die theoretische Ausbildung und ein nicht ausreichendes Einkommen. Betriebe identifizieren die Abbruchgründe vorwiegend auf Seiten der Teilnehmenden (Mangel

an „Soft Skills“ wie Motivation, Interesse und Zuverlässigkeit). Für alle Betriebe kann auf Ebene der Korrelation ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der via AQUA ausgebildeten Personen und der Häufigkeit der erfolgten Übernahmen festgestellt werden. AMS-Verantwortliche und Kooperationspartner nennen als Hauptgrund für Nichtübernahmen wirtschaftliche Gründe des Betriebes.

**Schönherr et al. (2015)** evaluierten die Qualifizierungsmaßnahme AQUA in Wien, um Arbeitsmarkt- und Maßnahmenerfolge zu analysieren. 331 AQUA-Teilnehmende sowie 45 Ausbildungsbetriebe wurden telefonisch befragt. Zusätzlich wurden 15 Einzelinterviews durchgeführt.

64% der Absolventen und Absolventinnen befanden sich drei Monate nach AQUA in nicht geförderter Beschäftigung, 23% sind drei Monate nach AQUA erneut arbeitslos. Dieser Anteil verringert sich nach sechs bzw. zwölf Monaten auf 15% bzw. 16%, während der Anteil der nicht geförderten Beschäftigung auf 73% steigt. Bei 37% kam es zu einer Verbesserung der beruflichen Stellung, für 30% kam es zu einer Verschlechterung (durch Arbeitslosigkeit). 44% waren vor der Maßnahme atypisch beschäftigt und von diesen konnte die Hälfte nach der Maßnahme in ein Normalarbeitsverhältnis übertreten. Für 42% kam es zu einer Erhöhung des Einkommens.

89% der Personen, die AQUA abgeschlossen haben, und 82% der Personen mit Abbruch sind mit AQUA sehr oder ziemlich zufrieden. Die Ausbildungsbetriebe sind zu 91% zufrieden. Die Abbruchrate von AQUA in Wien liegt bei ca. 15% der befragten Teilnehmenden und damit unter jener in Oberösterreich, wo bis 2013 ca. 30% vorzeitig abgebrochen haben.

Die Teilnehmenden haben ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und sich im Vorfeld oft schon detailliert mit möglichen Qualifizierungen beschäftigt. Allgemein gab es eine hohe Zufriedenheit mit Betreuung und Unterstützung, aber Probleme im Beschwerdemanagement. Wie schon für Oberösterreich wurden hohe Lernanforderungen und eine hohe Lern- und Prüfungsdichte festgestellt (evtl. Verlängerung der Ausbildungsphase sinnvoll).

## **Literatur**

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

Edlmayr, C., Schönherr, D., (2013), Evaluierung von AQUA in Oberösterreich, Studie durchgeführt von SORA im Auftrag des AMS Oberösterreich.

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

Schönherr, D., Schiemer, B., Blum, J., (2015), Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahme AQUA in Wien; Studie im Auftrag des AMS.

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), BGS/AMF/07222/9919/2016, gültig seit 3.4.2017

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

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

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

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS (BEMO), GZ: BGS/AMF/0702/9935/2020, gültig seit 30. 11.2020

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

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

## **2.11 Fachkräfte-IntensivAusbildung des AMS**

### **2.11.1 Maßnahmenbeschreibung**

Die Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA) des Arbeitsmarktservice bietet jobsuchenden Personen ab 19 Jahren, die ihre Lehre abgebrochen haben sowie mit mangelnden bzw. nicht mehr verwertbaren Qualifikationen die Möglichkeit, in komprimierter Zeit einen Lehrabschluss nachzuholen und somit die eigenen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Die FIA ist auch ein wichtiges Instrument zur Verringerung des Fachkräftemangels.



Geringqualifizierte haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig besteht ein Fachkräftemangel in technischen Berufen. Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen, Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitslose können z.B. einen Lehrabschluss machen, welcher die individuellen Arbeitsmarktchancen drastisch erhöht. Fast die Hälfte der gemeldeten, sofort verfügbaren offenen Stellen verlangt diese Qualifikation. Für arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) steht im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“ mit maximal Pflichtschulabschluss ein zusätzliches Angebot zur Ausbildung und Qualifizierung zur Verfügung – siehe auch unter Maßnahmen für Jugendliche, Punkt 2.9 auf Seite 203.

Nach einem Clearing zur Überprüfung der Eignung steht eine breite Auswahl an Lehrberufen zur Verfügung, beispielsweise in Bau-, Holz-, Metall-, Elektro- und IT-Berufen. Innerhalb von 12 bis 24 Monaten kann modular ein Lehrabschluss nachgeholt werden. Die Ausbildung erfolgt in vom Arbeitsmarktservice beauftragten Bildungsinstituten.

Zielgruppen sind geringqualifizierte Arbeitslose, benachteiligte Personengruppen, arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“.

Das AMS sichert die Existenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 AIG bzw. NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard betrug im Jahr 2022 für Jugendliche bis 18 Jahre und Personen in vorbereitenden Maßnahmen € 12,05 (2023: € 12,42) täglich; für Erwachsene in Maßnahmen mit mindestens 16 und weniger als 25 Wochenstunden € 19,56 (2023: € 20,17) täglich; € 27,83 (2023: € 28,69) täglich für Erwachsene in Maßnahmen mit 25 und mehr Wochenstunden und ab 2023 € 46,67 täglich (Pflegestipendium) für Teilnehmende an Ausbildungen und € 43,44 täglich (Pflegestipendium) für Teilnehmende an Arbeitsstiftungen mit Weitergewährung des Leistungsbezuges gem. § 18 (5) AIVG und deren Maßnahmen, welche mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

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

Das AMS beauftragt Bildungsinstitute mit der Umsetzung der FIA und übernimmt die dort entstehenden Personal- und Sachkosten.

Die FIA wird vom AMS als Bildungsmaßnahme abgewickelt. Die relevanten Bundesrichtlinien des AMS sind: BM1, BGS/AMF/0722/9960/2020, gültig seit 1.10.2020, BM2, BGS/AMF/0722/9975/2023, gültig seit 1.7.2023 und die BEMO, BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1.1.2023.

## 2.11.2 Monitoring

### 2.11.2.1 Monitoring<sup>33</sup>

Im Jahr 2022 hatten 8.172 Personen (davon etwa 49% Frauen) an einer FachkräfteIntensivAusbildung des AMS (FIA) teilgenommen, dafür wurden € 68,9 Mio. ausbezahlt.

Der Anteil von Menschen mit Behinderung in dieser Maßnahme betrug ca. 29% (davon sind etwa 46% Frauen). Nach Nationalität differenziert waren in dieser Förderung 33% (+1 Prozentpunkt gegenüber 2021) Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (darunter 50% Frauen). Auch in der FIA machte mit 48% der höchste Anteil Personen mit Migrationshintergrund (1. und zweite Generation) aus; darunter sind 49% Frauen.

Schaut man sich die Altersverteilung bei dieser Förderung an, ergibt sich folgendes Bild: Etwa 29%, das sind um -1 Prozentpunkt weniger als noch 2021 (darunter 45% Frauen) waren im Jahr 2022 jünger als 25 Jahre alt, etwa 58% (+/-0 Prozentpunkte), darunter 50% Frauen, zwischen 25 und 44 Jahre und 13% (darunter 51% Frauen) 45 Jahre und älter.

Nach Ausbildung betrachtet hatten im Jahr 2022 50% (+/-0 Prozentpunkte gegenüber 2021), darunter sind 45% Frauen, maximal eine Pflichtschule abgeschlossen und 26% (darunter 44% Frauen) eine Lehre. 5% (darunter 63% Frauen) hatten eine mittlere, 13% (+/-0 Prozentpunkte), darunter sind 59% Frauen, eine höhere und 5% (darunter sind 62% Frauen) eine akademische Ausbildung.

Den höchsten Anteil bei dieser Individualförderung verzeichnete im Jahr 2022 das Bundesland Wien mit 37%, gefolgt von Niederösterreich mit 16% und Oberösterreich mit 14%. In

---

<sup>33</sup> Quelle: DWH-Würfel: AMF\_Programme des AMS\_fdg\_fachkraefte\_2022

der Steiermark lag der Anteil an dieser Förderung bei 8%, in Tirol bei 7%, in Kärnten bei 6% und in Salzburg bei 5%, und in Vorarlberg bei 4% und im Burgenland bei 3%.

Etwa 23% waren zwischen einem halben und einem Jahr, 19% drei Monate bis ein halbes Jahr, 6% zwei bis drei Monate, 6% ein bis zwei Monate, etwa 2% 15 bis 28 Tage und etwa 1% acht bis 14 Tage in einer FIA. Etwa 48% der Geförderten waren im Jahr 2022 zwischen einem und drei Jahren in dieser Ausbildung; das deutet darauf hin, dass der allergrößte Anteil der FIA-Teilnehmenden einen Lehrabschluss anstrebt.

## Literatur

AMS (2013), BGS/AMF/0722/9975/2013 (BM2), gültig seit 1.7.2013

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

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

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

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

## 2.12 Maßnahmen für Jugendliche

### 2.12.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Bei der Förderung der Integration in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem können folgende Bereiche unterschieden werden:

- Förderungen und Angebote im Bereich der Berufsausbildung (Lehre): betriebliche Lehrstellenförderung gem. Berufsausbildungsgesetz (BAG), Lehrstellenförderung des AMS, Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) inkl. Sonderformen der ÜBA und Prämie bei Übernahme von ÜBA-Lehrlingen in betriebliche Lehre.
- Maßnahmen und Angebote zur Vorbereitung von Jugendlichen auf eine Berufsausbildung und Übergangsmanagement: Basisbildung, Berufsorientierung und Stabilisierung durch Beratungsangebote des AMS und des SMS (z.B. Jugendcoaching, AusbildungsFit).
- Aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche allgemein.

Die Darstellung hier ist somit weiter gefasst und beschränkt sich nicht nur auf die aktive Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinn. Eine detaillierte Darstellung aller Maßnahmen für Jugendliche bietet die Broschüre „Jugend und Arbeit in Österreich“ des BMAW.

## **1. Maßnahmen und Angebote im Bereich der Lehre**

Im Bereich der Lehre gibt es eine Vielzahl an Angeboten. Bei der finanziellen Unterstützung von Betrieben bei der beruflichen Ausbildung kann zwischen der betrieblichen Lehrstellenförderung gem. BAG und der Lehrstellenförderung des AMS unterschieden werden. Zudem gibt es die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) des AMS, mit der allen Jugendlichen, die keine betriebliches Lehrverhältnis aufnehmen konnten, eine vollwertige berufliche Ausbildung angeboten werden kann (Ausbildungsgarantie). Mit der Ausbildung in verlängerter Lehrzeit und der Teilqualifizierung werden auch Sonderformen der ÜBA angeboten.

### **a) Betriebliche Lehrstellenförderung**

Seit 2008 gibt es die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz (BAG). Sie fördert einerseits die Lehrausbildung gesamt (Basisförderung), andererseits verfolgt sie auch bestimmte Ziele, wie die der Qualität der Lehre zu verbessern oder Lehrlinge bei ihren Prüfungen zu unterstützen. Die Förderung wird in den Richtlinien des Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates (BBAB) festgelegt (Richtlinien gemäß §19c Abs. 1 Z 1-7 BAG) bzw. durch Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft (Richtlinien gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG).

Aufgrund der im März 2020 erfolgten Novellierung des BAG und geänderter Rahmenbedingungen sowie arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Entwicklungen, wurde eine Anpassung der Förderrichtlinien notwendig.

Förderungen gemäß BAG:

- Basisförderung: Sie orientiert sich an der Höhe der Lehrlingsentschädigung (im 1. Lehrjahr drei kollektivvertragliche Bruttolehrlingsentschädigungen; im 2. Lehrjahr zwei Bruttolehrlingsentschädigungen; im 3. und 4. Lehrjahr eine Bruttolehrlingsentschädigung);
- Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (teilweise Übernahme von Kosten für zwischen und überbetriebliche Ausbildungen wie z. B. Ausbildungsverbundmaßnahmen);
- Weiterbildung für Ausbilder und Ausbilderinnen (tlw. Übernahme der Kurskosten);

- Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (Übernahme von Kosten bei Prüfungsvorbereitungen, Nachhilfekursen oder bei Wiederholung einer Klasse);
- Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen;
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Lehre mit Matura;
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Auslandspraktika und Sprachaufenthalten;
- Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung;
- Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen;
- Lehrlingsausbildung für Erwachsene;
- Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen;

#### Unterstützungsleistungen und Angebote gemäß BAG:

- Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe;
- Förderung der Internationalisierung der dualen Ausbildung (Auslandspraktika und Sprachaufenthalte für Lehrlinge);
- Ausbildungsleitfäden für Lehrbetriebe;
- Schulungen für Prüferinnen und Prüfer bei der Lehrabschlussprüfung;
- Clearingstelle Lehrabschlussprüfung (Standards für Prüfungsbeispiele);
- Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben;
- Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung;
- Übernahme der Kosten für den wiederholten Antritt zur Lehrabschlussprüfung.

#### Projektförderungen:

- Unterstützung der Integration in die betriebliche Ausbildung und in den Arbeitsmarkt;
- Unterstützung von Qualitätsmanagement und Innovation in der betrieblichen Ausbildung;
- Unterstützung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zur Ausbildung.

**Bundesrichtlinie Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen (LST), BGS/AMF/0702/9943/2022, gültig seit 1. Jänner 2022<sup>34</sup>**

---

<sup>34</sup> Es wurden nur redaktionelle Anpassung in der derzeit gültigen Bundesrichtlinie des AMS vorgenommen.

Mit der Lehrstellenförderung des AMS können folgende Maßnahmengruppen gefördert werden:

- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil <sup>35</sup> (bis zu € 400,-/Monat; Überbetriebliche Lehrausbildung € 453,-);
- Besonders benachteiligte Lehrstellensuchende<sup>36</sup>;
- Teilnehmende an einer verlängerten Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung (Sonderformen der Überbetrieblichen Lehrausbildung);
- Erwachsene (über 18-jährige), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann, oder Schulabbrecher und Schulabbrecherinnen.
- Teilnehmende an einer Lehrausbildung in verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung.

Diese Förderung können Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) bzw. dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) berechtigt sind Lehrlinge bzw. Teilnehmende an einer Berufsausbildung in verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung auszubilden, erhalten. Ausgenommen sind der Bund, politische Parteien sowie Anstalten im Sinne des § 29 BAG.

Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Berufsausbildung in verlängerter Lehrzeit oder in Teilqualifikation (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt. Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr-/Ausbildungsjahr bewilligt. Sie kann für maximal drei Jahre gewährt werden.

Bei Teilnehmenden an einer Sonderform der ÜBA (Teilqualifikation, verlängerte Lehre) kann die Beihilfe für die gesamte Lehrzeit gewährt werden. Die Höhe der Beihilfe kann sich in folgendem Rahmen bewegen (siehe Tabelle 18 auf Seite 207).

---

<sup>35</sup> Lehrberufe, bei welchen der Anteil weiblicher Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge im vergangenen Jahr unter 40% lag.

<sup>36</sup> Lehrstellensuchende mit psychischer oder physischer oder geistiger Einschränkung; sozialer Fehlanpassung; Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht zur Gänze oder teilweise in einer Sonderschule, Hauptschule/Neue Mittelschule mit sonderpädagogischen Förderungsbedarf absolviert haben; lernschwache Absolventen/Absolventinnen der Pflichtschule; Schulabbrecher/Schulabbrecherinnen, etc.

Tabelle 18: Förderung von Lehrverhältnissen

Lehrverhältnisse	Betrieb	Ausbildungseinrichtung
Mädchen, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende, Teilnehmende an einer verlängerten Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung	bis zu € 400,-	bis zu € 453,-
Über 18-Jährige mit höherer Lehrlingsentschädigung/Hilfsarbeitslohn	bis zu € 900,-	bis zu € 900,-

Quelle: AMS; Bundesrichtlinie BGS/AMF/0702/9943/2021; in Kraft seit 1. Jänner 2022

### b) Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Die früheren „selbständigen Ausbildungseinrichtungen“ und die Ausbildungsmaßnahmen gemäß Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) wurden 2008 zur „überbetrieblichen Lehrausbildung“ (ÜBA) zusammengefasst. Die derzeitige Bundesrichtlinie zur Durchführung der Überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA) durch das AMS BGS/AMF/0722/9961/2022, ist seit 1. November 2022 gültig.

Es gibt zwei Formen der Überbetrieblichen Lehrausbildung, ÜBA 1 und ÜBA 2, deren Ausgestaltung sich abhängig von Berufsgruppe und Region unterscheiden kann. Beide Modelle haben die vorrangige Zielsetzung, dass Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden. ÜBA 1 ist ein Lehrgangsmodell, welches die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung (Bildungsträger) mit praktischen Anteilen in Wirtschaftsbetrieben ermöglicht, während in der ÜBA 2 die Ausbildung hauptsächlich in einer betrieblichen Lehrwerkstätte eines Kooperationsbetriebes erfolgt und dem Bildungsträger vor allem organisatorische und administrative Aufgaben zukommen. Beide Formen der überbetrieblichen Lehrausbildungen werden auch (mit wenigen regionalen Ausnahmen) in verlängerter Form oder als Teilqualifizierung angeboten (vgl. Punkt Verlängerte Lehre und Teilqualifikation). Auch wenn die Absolvierung der gesamten Lehre in der ÜBA 1 möglich ist, ist die Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis während der Ausbildung das wichtigste Ziel.

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

Der reguläre Abschluss erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer regulären Lehrabschlussprüfung im Rahmen der ÜBA. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist entsprechend des jeweiligen Berufsbilds, verpflichtend. Für Jugendliche in Teilqualifizierung gelten hier gesonderte Regelungen. Teilnehmende erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres; ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle Lehrgangsteilnehmende eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teilnehmende. Ausbildungsteilnehmende gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

In allen Formen der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ist es möglich - auch bevorzugt in Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung - ein Praktikum zu machen.

In allen ÜBA-Formen können nur mehr befristete Ausbildungsverträge bis zum jeweiligen Ende des (individuellen oder allgemeinen) Ausbildungsjahres abgeschlossen werden.

Jugendliche, die am Ende des Ausbildungsjahres keine betriebliche Lehrstelle oder einen betrieblichen Ausbildungsplatz zur Teilqualifikation erhalten, können vom AMS entsprechende Folgemaßnahmen/Verlängerungen (Ausbildungsmaßnahmen oder andere Maßnahmen) zur Ermöglichung einer (Lehr-)Abschlussprüfung erhalten.

Im Falle einer Teilzeitausbildung darf bei regulärer Lehre diese um bis zu zwei Jahre, bei verlängerter Lehre diese zusätzlich um ein Jahr verlängert werden und bei Teilqualifikation die gesamte Ausbildungszeit vier Jahre nicht überschreiten.

Das AMS muss einer etwaigen Teilzeitausbildung innerhalb der ÜBA zustimmen.

### **Verlängerte Lehre und Teilqualifikation im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrausbildung:<sup>37</sup>**

---

<sup>37</sup> Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) 2015 erfolgte im § 8b und 8c BAG der Wegfall des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ (siehe Reform 2015/1).



Die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation kann sowohl im Rahmen einer Lehrausbildung in einem Betrieb, wie auch im Rahmen einer ÜBA absolviert werden. Jugendliche mit Förderbedarf können eine Teillehre oder eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit unter Begleitung einer Berufsausbildungsassistenz (BAS) absolvieren.

Mit dieser Form der ÜBA kann die Lehrzeit höchstens um ein Jahr, in Ausnahmefällen, wenn dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist, auch um bis zu zwei Jahre verlängert werden. Für Personen mit verlängerter Lehrzeit gibt es eine Berufsschulpflicht.

Im Rahmen einer Teilqualifikation werden Teile eines Berufsbildes erlernt. Die Dauer dieser Teilqualifizierung kann zwischen einem und drei Jahren betragen. Personen in Teilqualifizierung haben je nach festgelegtem Inhalt der Ausbildung das Recht bzw. die Pflicht zum Berufsschulbesuch.<sup>38</sup> Der Ausbildungsvertrag über eine Teilqualifizierung muss Fertigkeiten und Kenntnisse umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind.

Zielgruppe für eine verlängerte Lehre oder eine Teilqualifizierung in der ÜBA sind Jugendliche, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling in einem Betrieb vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- Jugendliche mit Pflichtschulabschluss mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden,
- Personen ohne Pflichtschulabschluss bzw. mit negativen Schulabschluss am Ende ihrer Pflichtschulzeit,
- Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes,
- Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom AMS oder SMS beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, ein Lehrabschluss nicht möglich ist und wenn auf Basis dieses Ergebnisses auch das AMS eine Teilnahme an

---

<sup>38</sup> Die genaue Formulierung dieser Berufsschulpflicht mit variablem Umfang lautet: „Die Festlegung der Ausbildungsinhalte, des Ausbildungszieles und der Zeitdauer im Rahmen der Ausbildung hat durch die Vertragsparteien gemeinsam mit der Berufsausbildungsassistenz unter Einbeziehung der Schulbehörde erster Instanz und des Schulerhalters bzw. der Schulerhalterin zu erfolgen. Dabei sind auch pädagogische Begleitmaßnahmen bzw. die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der die Berufsausbildung anstrebenden Person festzulegen.“ (§ 8b (8) BAG).

einem entsprechenden Lehrgang befürwortet (z. B. Jugendcoaching, Jugendarbeitsassistenten, Rückmeldung aus der Arbeitserprobung).

Für die Berufsausbildungsassistenten muss eine verbindliche Erklärung des AMS, des SMS oder einer Gebietskörperschaft bzw. einer Einrichtung einer Gebietskörperschaft vorliegen.

Lehrlinge, die diese Formen der ÜBA absolvieren, gelten als Lehrlinge im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), des Familienlastenausgleichsgesetzes (FLAG), des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG), des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) und des Einkommensteuergesetzes (EStG) und sind damit hinsichtlich Sozialversicherung, Familienbeihilfe, Lehrlingsfreifahrt und Lehrlingsausbildungsprämie Lehrlingen gleichgestellt.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden die §§ 29(3), 32 (3), 34(2), 35, 36, 38d-e Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), § 30b und § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG), §§ 11a-11i Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) und Ausführungsgesetzgebung der Länder sowie § 2 (7) Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG).

## **2. Übergang von Schule zu weiterführender Ausbildung und Beruf**

### **a) Berufsorientierung**

Das AMS bietet den Jugendlichen ein umfangreiches Serviceangebot für die Berufsorientierung. Es ist erste Anlaufstelle für Informationen über Arbeitsmarkt und Berufe. In den BerufsInformationsZentren (BIZ) steht eine große Auswahl an Informationen über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. Jugendlichen, die ihre Schulpflicht erfüllt haben oder kurz vor dem Ende der Schulpflicht stehen bzw. jenen, die eine Lehrstelle suchen, bietet das AMS Erstberatungsgespräche an, um sie bei ihrer Berufswahl zu beraten und zu unterstützen. Seit 2020 wurde dazu ein Online Service eingerichtet, sodass eine Vormerkung als lehrstellensuchend und Beratungsgespräche nunmehr auch online möglich sind. Sind Jugendliche als lehrstellensuchend vorgemerkt, besteht die Möglichkeit, bei Interesse in ein Ausbildungsverhältnis bzw. bei Bedarf auch in eine überbetriebliche Lehrausbildung vermittelt zu werden. Im Internet gibt es zudem auch zahlreiche Informationsmöglichkeiten. Umfassende Informationen werden rund um das Verfassen von Bewerbungen, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Fragen zu Schul- und Studienwahl oder Praktika, zu Berufen und Ausbildungen sowie konkreten Stellen- und Lehrstellenangeboten geboten. (z.B. Jugendseite, Ausbildungs-, Berufs-, und Karrierekompass, Berufslexikon, , etc.).

## **b) Jugendcoaching**

Jugendcoaching ist eine präventive Maßnahme zur Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch. Es soll zudem gewährleisten, dass die Jugendlichen möglichst ohne Reibungsverluste in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem begleitet werden. Mit dem Jugendcoaching wird damit eine Strategie verfolgt, Jugendliche so lange wie möglich im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu halten und systemferne Jugendliche in diese Systeme zu re-integrieren. Es handelt sich um „Beratung, Begleitung und Betreuung“ bis zur nachhaltigen Integration in ein (weiterführendes) (Aus-)Bildungssystem. Mit dem Jugendcoaching ist auch der Anspruch verbunden, vielfältige Probleme wahrzunehmen und zu klären (problematische Familiensituationen, Wohnungslosigkeit, Suchtproblematik, gesundheitliche Beeinträchtigung, ...), persönliche und soziale Stabilisierung zu ermöglichen, aber auch grundlegende Lern- oder Aufmerksamkeitsdefizite zu überwinden, beziehungsweise die zur individuellen Problemlösung erforderlichen Schritte zu empfehlen.

Zielgruppe des Jugendcoachings sind alle Schülerinnen und Schüler in ihrem neunten Schulbesuchsjahr, „systemferne“ Jugendliche unter 19 Jahren sowie junge Erwachsene unter 25 Jahren, wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde oder eine Behinderung vorliegt, sie individuelle Beeinträchtigungen oder soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“), Jugendliche mit nicht deutscher Muttersprache, oder ausbildungspflichtige Jugendliche.

Im Jahr 2022 verzeichnete das Jugendcoaching rund 67.000 Teilnahmen und damit rund 7.100 mehr als im Vorjahr.

Siehe auch unter Punkt 4.7 a) auf Seite 328.

## **c) AusbildungsFit**

Ziele von AusbildungsFit liegen in der Stabilisierung, Motivationssteigerung, Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und einer Basisqualifizierung. Dadurch sollen Jugendliche am Weg zu einer (Re-)Integration am Arbeitsmarkt unterstützt werden - insbesondere mit dem Ziel eine Lehre zu beginnen. AusbildungsFit umfasst die Berufsorientierung, persönliche Nachreife sowie grundlegende und praktisch orientierte Lernprozesse. Es erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung und es werden (Berufs-)Perspektiven eröffnet. Alle Einrichtungen verfügen über Werkstätten, in denen produktives Tun ermöglicht wird und über Angebote der Berufsorientierung, sozialpädagogische Begleitung, Praktika

und Aufholen schulischer Grundkenntnisse. Seit 2016 werden diese flächendeckend in Österreich umgesetzt.

Zielgruppe sind arbeitssuchend, lehrstellensuchend oder arbeitslos vorgemerkte Jugendliche,

- die zum Zeitpunkt des Eintritts mit der Absolvierung einer Berufsausbildung (auch einer Teilqualifizierung) einen zusätzlichen Lernbedarf im Bereich definierter Basiskompetenzen haben (Kulturtechniken inkl. neue Medien und soziale Kompetenzen),
- die keinen Pflichtschulabschluss vorweisen können,
- denen nach Absolvierung der Pflichtschule der Übergang in ein weiterführendes (Aus)Bildungssystem nicht gelingt,
- die eine Schul- oder Berufsausbildung abgebrochen haben oder von dauerhafter Ausgrenzung aus dem (Aus-)bildungs- und Erwerbssystem betroffen sind (NEETs) und
- für die Förderungen im Rahmen bestehender arbeitsmarktpolitischer Angebote, wie z.B. überbetriebliche Berufsausbildung oder Lehrstellenförderung, nicht zielführend erscheinen.

Im Jahr 2019 wurde das Angebot um vorgelagerte Module (VOPS) erweitert, die einen noch leichteren und niederschweligen Einstieg für Jugendliche in das Programm ermöglichen. Potentielle Zielgruppe sind Jugendliche, die prinzipiell AusbildungsFit besuchen würden, aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt deren Anforderungen noch nicht zur Gänze erfüllen.

Im Jahr 2022 gab es im AusbildungsFIT Programm rund 6.300 Teilnahmen – im Vergleich zum Vorjahr ein Zuwachs von rund 11 % - siehe auch unter Punkt 4.7 b) auf Seite 328.

#### **d) Ausbildung bis 18**

In Österreich brachen im Jahr 2016 etwa 8,6 % eines jeden Jahrgangs frühzeitig ihre Ausbildung ab (rund 22.600 Jugendliche = nationale Berechnung; die international Vergleichbare ESL-Rate lag im Jahr 2017 bei 7,4%). Dieser Anteil sollte durch die Ausbildungspflicht sukzessive reduziert werden. Die Ausbildungspflicht kann v.a. durch einen Schulbesuch, eine betriebliche oder überbetriebliche Lehre sowie die Teilnahme an speziellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche erfüllt werden. Ziel ist es, Jugendliche in Aus-/Bildung zu halten bzw. sie zur weiterführenden Aus-/Bildung zu motivieren und darin zu unterstützen eines der zahlreichen Angebote wahrzunehmen.

Das mit der „AusBildung bis 18“ verbundene Ausbildungspflichtgesetz wurde im Juli 2016 beschlossen und ist am 1. August 2016 in Kraft getreten. Mit 1. Juli 2017 wurde der erste Jahrgang von der Ausbildungspflicht erfasst. Im Jahr 2020 sind erstmals alle Jugendlichen unter 18 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss unter das Ausbildungspflichtgesetz gefallen.

Die Erziehungsberechtigten sind für die Einhaltung der Ausbildungspflicht verantwortlich. Wird die Pflicht verletzt, kann es seit 1. Juli 2018 in letzter Konsequenz auch Strafen geben. Im Jahr 2022 wurden 258 Sanktionierungen eingeleitet.

4.299 ausbildungspflichtverletzende Jugendliche wurden 2022 im Rahmen der Ausbildung bis 18 von den Koordinierungsstellen AusBildung bis 18 betreut. 90% aller Betreuungen konnten positiv abgeschlossen werden.

#### **e) Ausbildungsgarantie bis 25**

Das AMS garantiert für die Zielgruppe arbeitsloser junger Erwachsener mit maximal Pflichtschulabschluss geeignete zusätzliche (Nach-)Qualifizierungsangebote und Beihilfen zur Ausbildung im Betrieb. Dieser Angebotsschwerpunkt für die 19- bis 24-jährigen Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss soll nach Möglichkeit auf den Erwerb eines Ausbildungsabschlusses abzielen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der geltenden Richtlinien und Programme des AMS, wie zum Beispiel der Fachkräfte-IntensivAusbildung, der Überbetrieblichen Lehrausbildung, der Arbeitsplatznahen Qualifizierung oder Implacementstiftungen (z.B. Jugendstiftung Just2Job).

Im Jahr 2022 konnten über 12.000 junge Erwachsene bis 25 Jahre mit maximal Pflichtschulabschluss im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 (AG25) ein Qualifizierungsprogramm in Anspruch nehmen.

### **3. Aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche allgemein**

Neben den oben genannten Maßnahmen die speziell auf Jugendliche abzielen sind Jugendliche Zielgruppe vieler hier in der Dokumentation beschriebenen Maßnahmen.

Der starke Schwerpunkt auf Jugendliche im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik spiegelt sich auch im Mitteleinsatz wieder: Im Jahr 2022 betrug der Mitteleinsatz für Förderungen zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt rund

€ 915 Mio. (inklusive Mittel der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sowie Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß BAG aus dem IEF und ohne die Beihilfen zur Kurzarbeit, welche für die Zielgruppe der unter 25-jährigen nochmals zusätzlich € 100 Mio. ausmachen). Von den Gesamtausgaben wurden dem AMS rund € 643 Mio. und dem Sozialministeriumservice (SMS) rund € 42 Mio. aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt. Hierbei sei angemerkt, dass die Angebote des SMS für Jugendangebote grundsätzlich aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds finanziert (2022 rund € 108 Mio.) und im Bereich der AusBildung bis 18 mit Mitteln der Arbeitsmarktpolitik bedarfsgerecht ergänzt werden. Die betriebliche Lehrstellenförderung aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds (IEF) belief sich zudem auf rund € 230 Mio.

## 2.12.2 Reformen

### 2013 – Reform

#### **ÜBA; Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9906/2013 zur Durchführung der Überbetrieblichen (Integrativen) Berufsausbildung vom 1. Jänner 2013**

Die Höhe der Ausbildungsbeihilfe wurde der DLU-Erhöhung entsprechend adaptiert und somit auch der Zuschuss zum Krankengeld. Wie die 2-jährige Krankenversicherungsbeitragsbefreiung lt. § 57a ASVG zu behandeln ist; wurde ebenfalls in die Richtlinie aufgenommen.

### 2014 – Reform

#### **Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9959/2014 vom 1. September 2014**

- Im Punkt 6.3.3.2. wurden die Personen, die die Schule abgebrochen haben, in den förderbaren Personenkreis aufgenommen.
- Punkt 6.5.1. Beratungs- und Betreuungsvereinbarung wurde angepasst (Streichung der Passage, dass eine Förderung nur möglich ist, wenn diese als Ergebnis eines vorangehenden Beratungs- und Betreuungsvorganges vereinbart wurde).
- Anpassung des Punktes 6.6. im Zusammenhang mit der Förderung von über 18-Jährigen.
- Anpassung des Punktes 7.7. bezüglich schriftlicher Information der geförderten Person über die Förderung.

### 2015 – Reform/1

## **Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) 2015, BGBl. I Nr. 78/2015, in Kraft getreten mit 10. Juli 2015**

Die Novelle enthält folgende Neuerungen:

**Wegfall des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“:** Grund dafür ist, dass der Begriff eine diskriminierende Tendenz aufweist, weil von vornherein zum Ausdruck kommt, dass dieser Ausbildungsweg für Jugendliche mit Defiziten bestimmt ist. Die Ausbildungswege im § 8b und 8c BAG haben nun keine spezielle Bezeichnung mehr aufzuweisen, sondern sind gekennzeichnet durch ihre jeweilige inhaltliche Konstruktion.

- **Neue einfache duale Einstiegsqualifizierung (§ 8b Abs. 14):** In der bisherigen integrativen Berufsausbildung – diese Bezeichnung entfällt in der neuen Regelung – waren Teilqualifikationen individuell festgelegt. Diese Möglichkeit besteht im Bedarfsfall weiterhin. Neu ist, dass auch standardisierte Ausbildungsprogramme für Teilqualifikationen eingerichtet werden können. Diese werden vom Wirtschaftsministerium in Form von Richtlinien erlassen. Dadurch kann eine verbesserte Verwertbarkeit solcher Abschlüsse am Arbeitsmarkt erreicht werden. Ziel ist die Eingliederung von NEETs (Not in Employment, Education or Training) in den Arbeitsmarkt bzw. in eine fortgesetzte betriebliche Lehrausbildung zu erleichtert. Das System ist durchlässig gestaltet, damit eine Höherqualifizierung im entsprechenden Beruf jederzeit und einfach möglich ist. Diese Maßnahme ist Teil der Umsetzung der Strategie „Ausbildung bis 18“.
- **Neue Bestimmungen zur Unterstützung der Ausbildungsqualität:**
  - Einrichtung eines Qualitätsausschusses beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat mit der Aufgabe, qualitätsbezogene Maßnahmen zu entwickeln (§ 31d BAG).
  - Einführung einer Zieldefinition für Qualität in der Berufsausbildung. Damit erhält der 2013 gestartete Prozess „Qualitätsmanagement in der Lehre“ einen gesetzlichen Rahmen (§ 1a BAG).
  - Vom Wirtschaftsminister zu genehmigende Modellprojekte zur Weiterentwicklung des dualen Systems (§ 1a Abs. 4 BAG).
  - (Erweiterte) Möglichkeit der gemeinsamen Lehrlingsausbildung von mehreren Unternehmen im Rahmen von qualitätsgesicherten Projekten (bisher nur durch Ausbildungsverbände möglich, bei welchem aber ein Unternehmen die wesentlichen Berufsbildpositionen überwiegend selbst ausbilden muss (§ 2a Abs.4 BAG).
  - Neu durchzuführendes Verfahren zur Feststellung der für die Ausbildung erforderlichen Sachausstattung und betrieblichen Organisation, wenn seit Beginn

der letzten Lehrausbildung im Lehrbetrieb mindestens zehn Jahre vergangen sind (§ 3a Abs.4 BAG).

- Die Landes-Berufsausbildungsbeiräte erhalten die Möglichkeit, eine zwischenzeitliche Überprüfung der für die Ausbildung notwendigen betrieblichen Ausstattung und Organisation zu beantragen, wenn sich Hinweise ergeben, dass die Voraussetzungen nicht bzw. nicht mehr vollständig vorliegen (§ 2 Abs. 6a BAG).
- **Verbesserung bei Lehre mit Matura:** Vereinfachung bei Lehre mit Matura durch aliquote Verlängerung der Lehrzeit bei gleichzeitiger Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (§ 13 BAG).
- **Leichteres Nachholen des Pflichtschulabschlusses:** Möglichkeit zur aliquoten Verlängerung der Lehrzeit, wenn sich Lehrlinge auf das Nachholen des Pflichtschulabschlusses vorbereiten, insbesondere als strukturelle Unterstützung der Initiative Erwachsenenbildung (§ 13b BAG).
- **Modernisierung der Bestimmungen für die Lehrabschlussprüfung:** Änderung der Formalvoraussetzungen für die Bestellung von Prüfenden für die Lehrabschlussprüfung, um sicherzustellen, dass auch zukünftig die erforderliche Betonung von prüfungsdidaktischen und prüfungspädagogischen Anforderungen an Prüferenden erfolgt (§ 22 BAG).
- **Vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses, wenn ein Asylverfahren des Lehrlings mit einem rechtskräftigen negativen Bescheid beendet wurde (§ 14 Abs.2 lit. f BAG):** Dieser wichtige Beendigungsgrund hat bisher nicht bestanden.
- **Ansprüche des Lehrlings bei Weiterbeschäftigung trotz Entfalls der Gewerbeberechtigung (§ 14 Abs. 4):** Lehrverhältnisse enden unmittelbar, wenn die Gewerbeberechtigung (Berechtigung zur Berufsausübung) nicht mehr vorliegt. Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, die Beendigung innerhalb einer Frist von vier Wochen bei der Lehrlingsstelle anzuzeigen. Betroffene Lehrlinge sowie deren Erziehungsberechtigte im Fall von minderjährigen Lehrlingen sind schriftlich zu verständigen. Wird ein Lehrling nicht verständigt und arbeitet im Unternehmen weiter, entsteht nach der neuen Bestimmung ein – unbefristetes – Arbeitsverhältnis zu den arbeits- und sozialrechtlichen Konditionen des vorangegangenen Lehrverhältnisses. Dieses Arbeitsverhältnis endet automatisch (ex lege), wenn der betroffene Lehrling von der Beendigung des Lehrvertrages Kenntnis erlangt. Für die Zeit dieses Arbeitsverhältnisses entstehen Ansprüche auf Kündigungsentschädigung und gegebenenfalls Urlaubersatzleistung.
- **Einbeziehung der Auszubildenden in der überbetrieblichen Ausbildung in die zentralen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (§ 8b Abs. 13 BAG).**



## **2015 – Reform/2**

### **Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9956/2015 vom 16. November 2015**

Die Änderung der Bundesrichtlinie resultiert aus der Novellierung des § 8b BAG, mit welcher der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ abgeschafft wurde.

Der Punkt 6.3.4.4. wurde angepasst und der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ wurde in der gesamten Bundesrichtlinie durch den Begriff „Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation“ ersetzt.

Mit dieser Bundesrichtlinie erfolgten Anpassungen an die BAG-Novelle 2015:

- Der Begriff „Integrative“ wurde aus der Bundesrichtlinie entfernt und durch „Sonderformen“ der ÜBA ersetzt.
- Die neue Zielgruppendefinition des § 8b Abs. 4 BAG wurde in den Punkt 6.13.2. – Sonderformen der ÜBA aufgenommen.
- Im Punkt 6.8. wurde eine inhaltliche Neuausrichtung der Vorbereitungsmaßnahmen durch Vorgabe von Mindeststandards vorgenommen.
- Verbesserung der Übungs- und Praxisqualität durch Definition der Möglichkeit der Dienstleistungserbringung an Dritte bei ansonsten gewerblichen Tätigkeiten.

## **2016 – Reform/1**

### **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9999/2016 vom 1. Februar 2016**

Mit dieser Bundesrichtlinie erfolgten Anpassungen an die BAG-Novelle 2015:

- Der Begriff „Integrative“ wurde aus der Bundesrichtlinie entfernt und durch „Sonderformen“ der ÜBA ersetzt.
- Die neue Zielgruppendefinition des § 8b Abs. 4 BAG wurde in den Punkt 6.13.2. – Sonderformen der ÜBA aufgenommen (siehe unter „Sonderformen der ÜBA“ in diesem Kapitel).
- Im Punkt 6.8. wurde eine inhaltliche Neuausrichtung der Vorbereitungsmaßnahmen durch Vorgabe von Mindeststandards vorgenommen.
- Verbesserung der Übungs- und Praxisqualität durch Definition der Möglichkeit der Dienstleistungserbringung an Dritte bei ansonsten gewerblichen Tätigkeiten.

## **2016 – Reform/2**

### **Ausbildung bis 18 Jahre; Jugendausbildungsgesetz, BGBl. I Nr. 62/2016, in Kraft getreten mit 1. August 2016**

Mit dieser Gesetzesänderung wurde die Ausbildung bis 18 Jahre verankert, wobei ein Wirksamwerden der Ausbildungspflicht, nach den dazu erforderlichen Aufbau- und Vorbereitungsmaßnahmen, erst mit 1. Juli 2017 vorgesehen ist. Gleichzeitig wurde auch eine Sanktionierungsmöglichkeit gesetzlich festgeschrieben, welche bei Nichteinhaltung der Ausbildungspflicht in Kraft tritt. Die Strafbestimmungen hierfür werden erst mit 1. Juli 2018 wirksam.

## **2016 – Reform/3**

### **Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre; Ministerratsbeschluss vom 25. Oktober 2016**

Mit Ministerratsbeschluss im Oktober 2016 hat die Bundesregierung als nächsten Schritt zur weiteren Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit die „Ausbildungsgarantie bis 25“ beschlossen, die seit 1. Jänner 2017 für junge Erwachsene bis 25 gilt, die bereits länger als vier Monate nicht durch das AMS vermittelt werden konnten. Damit wurden für die Zielgruppe der unqualifizierten 19-24-jährigen Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss zusätzliche attraktive Nachqualifizierungsangebote (z.B. Lehre für Erwachsene, Facharbeiterintensivausbildung) und Beihilfen zur Ausbildung im Betrieb (z.B. überbetrieblichen Lehrausbildung – ÜBA, AQUA arbeitsplatznahe Qualifizierung) oder Implacementstiftungen (z.B. Jugendstiftung) geschaffen.

## **2017 – Reform/1**

### **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9938/2017 vom 1. September 2017**

Mit dieser Richtlinie wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Anhebung der Ausbildungsbeihilfe für Personen über 18 Jahre (unabhängig vom Lehrjahr) ab 1. September 2017 (Pkt. 6.2.).
- Klarstellung über die Vorgehensweise bei Wechsel von Lehrgang auf eine betriebliche Lehrstelle (Pkt. 6.4.).
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen können als begleitende Unterstützungsmaßnahmen durchgeführt werden (Pkt. 6.10.).

## **2017 – Reform/2**

### **Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9947/2017 vom 1. September 2017**

Die wesentlichen Änderungen sind:

- Erweiterung des Personenkreises um Lehrstellensuchende, die ihre Schulpflicht an einer nicht deutschsprachigen Schule abgeschlossen haben (Pkt. 6.3.2.4.).
- Streichung der Möglichkeit eines Wechsels von einer nicht geförderten Lehrausbildung in eine geförderte Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder einer Teilqualifizierung (Pkt. 6.3.5.).
- Die Lehrstellenförderung ist auch im Anschluss an SÖB/GBP möglich (Pkt. 6.3.5.).
- Die Beihilfenobergrenze bei über 18-jährigen mit höherer Lehrlingsentschädigung/Hilfsarbeits-Lohn wurde von bis zu € 755,- auf bis zu € 900,- angehoben (Pkt. 6.6.).

## **2018 – Reform**

### **Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach dem Berufsausbildungsgesetz (LST); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9923/2017, gültig seit 1. Jänner 2018**

Es wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Bei den besonders benachteiligten Lehrstellensuchenden wurden die Personen nach Schulabbruch gestrichen (Pkt. 6.3.2.).
- über 18-Jährige bleiben nach Schulabbruch förderbar (Pkt. 6.3.3.).
- Bei den besonders benachteiligten Lehrstellensuchenden im Pkt. 6.3.2.4 wurde die Ergänzung hinsichtlich lernschwacher Personen nach Schulabbruch vorgenommen.
- Falls im Lehrvertrag/Ausbildungsvertrag der Vermerk über die Höhe der Lehrlingsentschädigung fehlen sollte, kann alternativ auch die Anmeldung zur Gebietskrankenkasse für die Prüfung herangezogen werden.

## **2018 – Reform**

### **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9983/2018, gültig ab 1. September 2018**

Mit dieser Bundesrichtlinie des AMS wurde die höhere Ausbildungsbeihilfe für Personen über 18 Jahren – unabhängig vom Lehrjahr – mit 1. September 2018 wieder rückgängig gemacht (Punkt 6.2. der Bundesrichtlinie). Somit gibt es wieder eine einheitliche Höhe der Ausbildungsbeihilfe im ersten und zweiten Lehrjahr (DLU für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres) und eine erhöhte Ausbildungsbeihilfe für alle ab dem dritten Lehrjahr (DLU für Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr).

## **2020– Reform/1**

### **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9971/2020, gültig ab 1. Juli 2020**

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) wurde mit März 2020 novelliert und die Bundesrichtlinie daher entsprechend der Änderungen im BAG angepasst:

- Kooperation mit Betrieben und entsprechende Praktika in allen ÜBA Formen (gesetzlicher Vermittlungsauftrag);
- Automatisches Enden der ÜBA durch Aufnahme einer betrieblichen Lehrstelle;
- Praktika auch möglich bei Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung.
- Die Überlasserbestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) sind bei Praktika nicht mehr anzuwenden, da ein Praktikum nicht als Überlassung im Sinne des ASchG gilt.
- Ermöglichung von Teilzeit während einer ÜBA.
- Es gibt nur mehr befristete Ausbildungsverträge bei allen ÜBA Formen bis zum jeweiligen (individuellen oder allgemeinen) Ausbildungsjahr.

## **2020– Reform/2**

### **Änderung des BAG, BGBl. I Nr. 18/2020 (BAG-Novelle 2020), seit 22. März 2020 in Kraft**

Mit der BAG-Novelle 2020 wurden folgende Änderungen gesetzlich verankert:

- Verpflichtung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort zur Überprüfung und Neuentwicklung von Lehrberufen und deren Ausbildungsinhalten alle fünf Jahre.
- Statt „Lehrlingsentschädigung“ wird die Bezahlung „Lehrlingsentgelt“ bezeichnet und statt „verwendet“ werden Lehrlinge „beschäftigt“.

- Festlegung der verstärkten Vermittlung von Lehrlingen in betriebliche Lehrverhältnisse für die Träger der überbetrieblichen Lehrausbildung (privatrechtlich organisierte Bildungsinstitute im Auftrag des AMS) im Gesetz.
- Die Richtlinien gemäß § 19c Abs. 1 müssen die Gesamtsystematik der betrieblichen Lehrstellenförderung konsistent abbilden.
- Gesetzlich geregelte Anpassung in § 13 Abs. 7 und 8. Für neue Möglichkeiten zur Ausbildung in reduzierter Arbeitszeit bei Kinderbetreuungspflichten.
- Adaptierung des § 23 Abs. 11, damit Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung auch in einem anderen Bundesland ablegen können, wenn im Wohnsitz – Bundesland diese Prüfungsmöglichkeit nicht besteht.
- Einführung des § 34a Abs. 2, um eine Reduktion der verpflichtenden Lehrzeitanrechnung bei Schulabschlüssen mit verwandten Lehrberufen um bis zu einem Jahr zu ermöglichen.

Seit der BAG-Novelle 2020 ist es nun u.a. auch möglich, eine Reduktion der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit für bestimmte Fälle (Kinderbetreuung, gesundheitliche Gründe) bis auf die Hälfte der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zu vereinbaren, wenn das Ausbildungsziel auch im Rahmen der reduzierten Ausbildungszeit erreicht werden kann. Auch im Falle der Kurzarbeit kann die Arbeitszeit reduziert werden.

### **2020– Reform/3**

#### **Novellierung des Ausbildungspflichtgesetzes mit BGBl I Nr. 164/2020, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten**

Die wesentlichen Änderungen der Novellierung des Ausbildungspflichtgesetzes sind:

- Die Verringerung des Verwaltungsaufwandes, sowie die Ermöglichung der vollständigen Übermittlung der Abgänge eines Schuljahres unter Beobachtung eines viermonatigen ausbildungsfreien Zeitraumes bereits im Herbst, durch Reduzierung der Meldestichtage von vier auf drei, sowie die Verschiebung der Meldezeitpunkte auf nun 1. März, 10. Juni und 10. November jedes Jahres.
- Die Verbesserung des Datenschutzes durch den Einsatz bereichsspezifischer Personenkennzeichen (bPK).
- Die Steigerung der Datenqualität durch Übermittlung von Leermeldungen der Schulen und Institutionen an die datenverarbeitende Stelle (Bundesanstalt Statistik Österreich).

## 2021– Reform

### **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9951/2021, gültig ab 15. November 2021**

Die Änderungen in der Bundesrichtlinie wurden in folgenden Punkten vorgenommen:

- **Punkt 6.6.3 Erfolgskriterien:** Es gibt nun drei Erfolgskriterien, die projektbezogen festgelegt werden müssen: Arbeitsmarkterfolg, Prüfungserfolg und Drop-Out-Quote.
- **Punkt 6.6.4.3 Vorzeitige Auflösung:**
  - In die Bundesrichtlinie wurde ein „Ablauf“ integriert und zwar, Stufe 1 Ausbildungsgespräch(e), Stufe 2 schriftliche Verwarnung(en) und Stufe 3 vorzeitige Auflösung/Kursausschluss.
  - Des Weiteren wurde die Einbeziehung des Lehrlingscoachings beim Übertritt von Lehrgang zu betrieblicher Lehre in die Bundesrichtlinie integriert.
- **Punkt 6.6.11.2.2 Qualitätskriterien für Praktika:** Die höchst zulässige Dauer für betriebliche Praktika bei Partnerbetrieben wurde mit Einigung der LGS mit sechs Monaten und Verlängerungsoption unter bestimmten Voraussetzungen festgesetzt.

## 2022 – Reform

### **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA); Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/9961/2022, gültig ab 1.11.2022**

Die Änderung der Richtlinie wurde in folgenden Punkten vorgenommen:

- **Punkt 6.4 - Vorbereitungsmaßnahmen**

In einer zusätzlichen Fußnote auf Seite 7 wurde klargestellt, dass ein direkter Einstieg in die ÜBA erfolgen kann, wenn die Ziele einer ansonsten obligatorischen Vorbereitungsmaßnahme bereits durch eine nicht vom AMS finanzierte Maßnahme erreicht werden konnten (z.B. AusbildungsFit des SMS).
- **Punkt 6.6.11.2.2 – Qualitätskriterien**

Es wurde festgelegt, dass die ansonsten grundsätzlich festgelegte Maximaldauer eines betrieblichen Praktikums von sechs Monaten im Rahmen einer ÜBA ausnahmsweise verlängert werden darf, wenn sich dadurch für Teilnehmende an einer verlängerten Lehre oder einer Teilqualifikation die Chancen auf eine Übernahme in ein betriebliches Lehrverhältnis erhöht.

## 2.12.3 Monitoring

### 2.12.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

#### 1. Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice

Im Jahr 2022 wurden für mehr als 18.000 Jugendliche eine Lehrstellenförderung des AMS ausbezahlt. Die durchschnittliche Dauer der Förderung liegt bei 292 Tagen. An Budgetmitteln wurden im Jahr 2022 für die Lehrstellenförderung ca. € 52,5 Mio. verausgabt; die Belastung je Förderfall lag daher im Jahr 2022 bei ca. € 2.900,- – siehe auch Tabelle 19 auf Seite 223.

Mit einem Anteil von 63% wurden auch im Jahr 2022 deutlich mehr Männer als Frauen (37%) gefördert. 14% (davon sind 37% Frauen) der Geförderten waren langzeitbeschäftigungslos, 7% (davon 37% Frauen) hatten einen Behindertenstatus und 25% (davon 40% Frauen) keine österreichische Staatsbürgerschaft.

2022 war die Mehrheit der Geförderten (97%) unter 25 Jahre alt. Nach Ausbildung betrachtet hatten 93% maximal einen Pflichtschulabschluss.

Regional betrachtet hatten im Jahr 2022 die Bundesländer Wien mit 22% und Oberösterreich mit 20% den größten Anteil an der Lehrstellenförderung, gefolgt von Niederösterreich mit 17%. Die Steiermark hatte einen Anteil von 11% und Kärnten von 9%.

Tabelle 19: Lehrstellenförderung des AMS – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	7.857	7.684	7.987	8.738	9.423	9.815	10.161	10.659
<b>Anzahl Personen</b> b)	14.325	14.084	14.696	15.136	16.229	16.437	17.327	18.095
<b>Durchschnittliche</b>	297	295	292	295	294	300	296	292

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>								
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	27.564	25.928	27.728	34.783	40.999	43.174	46.239	52.486
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	1.924	1.841	1.881	2.298	2.526	2.627	2.669	2.901

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 19. Juni 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 19. Juni 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 19. Juni 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 19. Juni 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

## 2. Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Im Jahr 2022 befanden sich durchschnittlich rund 6.300 Personen in einem Lehrgang der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA). Über 2.600 Personen befanden sich im monatlichen Durchschnitt in einer der ÜBA vorgelagerten Vorbereitungsmaßnahme).<sup>39</sup>

Tabelle 20: Überbetriebliche Lehrausbildung durchschnittlicher Bestand, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Durchschnittlicher Bestand Personen in Lehrgängen <sup>a)</sup></b>	8.649	8.733	8.436	8.387	7.303	6.701	7.017	6.281

<sup>39</sup> Quelle: BMAW, Abteilung III/B/4a



Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Durchschnittlicher Bestand Personen in Vorbereitungsangeboten <sup>b)</sup>	1.050	1.304	1.708	1.445	1.747	2.300	2.627	2.640
Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>c)</sup>	153.802	170.029	172.321	192.621	173.947	165.921	175.696	158.814

<sup>a)</sup> Bestand an Personen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Personen an den monatlichen Stichtagen in Lehrgängen (Quelle: DWH fdg\_ueba\_lehre\_2022); Abfragedatum: 19. Juni 2023

<sup>b)</sup> Bestand an Personen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Personen an den monatlichen Stichtagen in Vorbereitungsangeboten; (Quelle: DWH fdg\_ueba\_lehre\_2022); Abfragedatum: 19. Juni 2023

<sup>c)</sup> Zahlungen für Lehrgänge und Vorbereitungsangebote (Quelle: DWH fdg\_ueba\_lehre\_2022); Abfragedatum: 19. Juni 2023

<sup>d)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen in Lehrgängen und Vorbereitungsmaßnahmen (eigene Berechnung des BMAW)

Amerkung zu Ausgaben pro Person: Auf die Darstellung der Kosten pro Person wird verzichtet, da sich die Daten aufgrund laufender Projektabrechnungen rückwirkend auf die letzten 3 Jahre ab Berichtsjahr deutlich verändern und daher nicht valide ausgewiesen werden können.

### 3. Jugendcoaching und AusbildungsFit

Siehe Monitoring-Text unter Punkt 4.7 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS) auf Seite 331.

#### Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche

Im Jahr 2022 konnten ca. 102.999 Jugendliche (unter 25 Jahre) aus einer Vormerkung beim AMS eine Beschäftigung aufnehmen. Im Jahresdurchschnitt 2022 befanden sich 25.623 Personen unter 25 Jahre in Schulung, davon sind 11.213 Frauen. Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit betrug im Jahr 2022 bei den Jugendlichen unter 25 Jahre 58 Tage (-20 Tage im Vergleich zu 2021) <sup>40</sup>.

<sup>40</sup> Quelle: BMAW-AMIS-Tabelle: Arbeitsmarktdaten Jugendliche (unter 25 Jahre) – Jahresdurchschnitt 2022

Im Rahmen der Förderungen des AMS wurde im Jahr 2022 für über 90.000 Jugendliche im Alter bis 24 Jahre eine Beihilfe für eine Qualifizierung gewährt, wobei im überwiegenden Ausmaß fachlich orientierte Kurse, wie eine betriebliche oder überbetriebliche Lehrausbildung oder in Form einer speziellen Aus- und Weiterbildung, umgesetzt wurden. Etwa 3.650 Jugendliche befanden sich 2022 in einer Arbeitsstiftung. Etwa 36.400 Jugendliche erhielten 2022 eine Beschäftigungsförderung (davon 23.600 eine Kurzarbeitsbeihilfe) und weitere 33.500 Jugendliche wurden in Unterstützungsmaßnahmen vor allem zur Beratung und Betreuung einbezogen. Im Jahr 2022 nahmen etwa 32.700 Jugendliche Beratungs- und Betreuungseinrichtungen und über 450 Jugendliche das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice in Anspruch.<sup>41</sup>

### 2.12.3.2 Bruttowirkungen

#### Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

31% der Jugendlichen, die eine Lehrstellenförderung erhielten, waren ein Jahr zuvor in arbeitsmarktferner Position, also vermutlich im Schulbildungssystem. 3% waren in ungeförderter Beschäftigung (außer Lehre). 48% hatten zu diesem Zeitpunkt bereits eine Lehre begonnen (davon sind 42% vom AMS gefördert). 11% waren ein Jahr vor Maßnahmenbeginn arbeitslos – der Großteil (9%) davon ohne Leistungsanspruch.

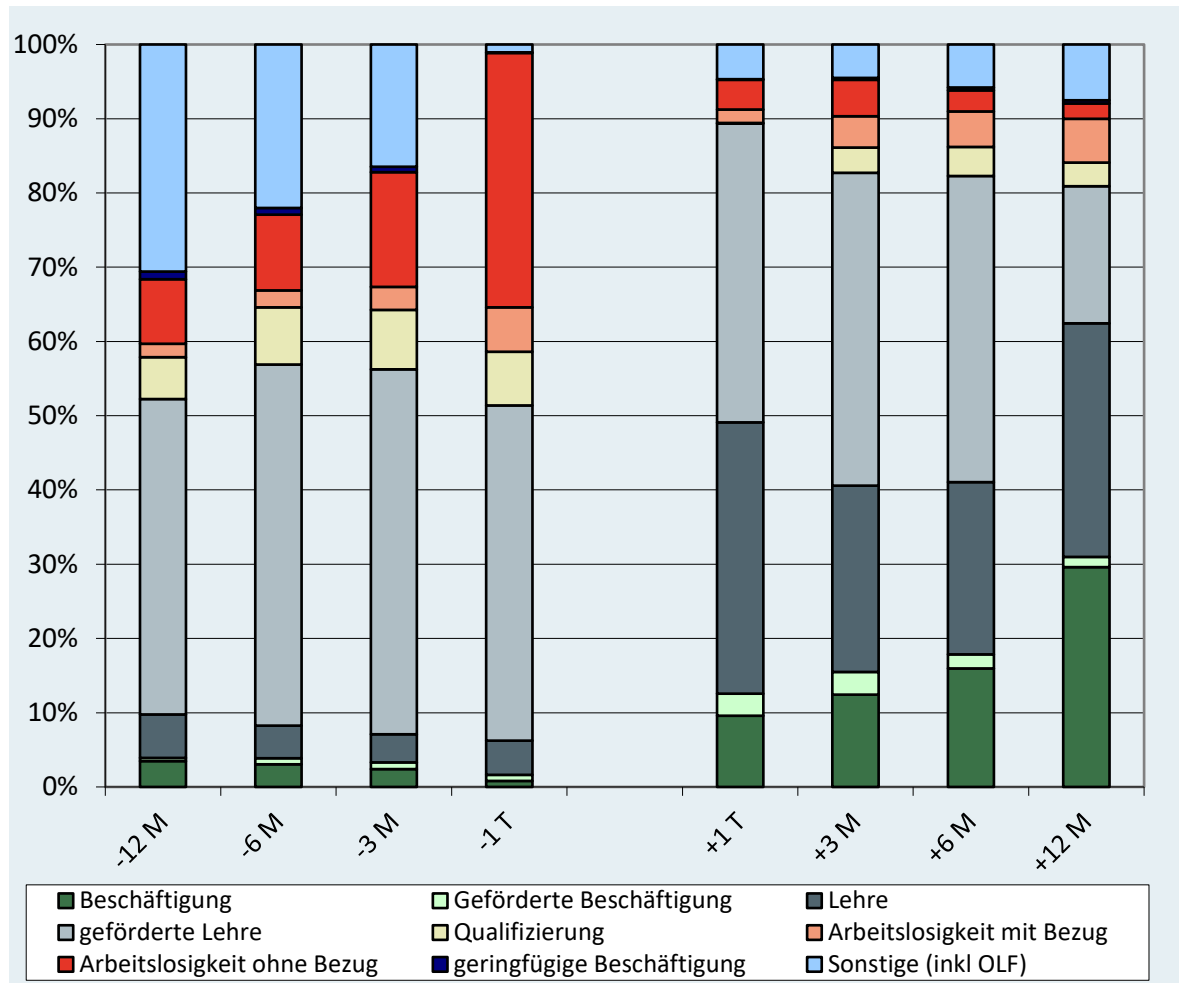
Der Anteil der Personen in Beschäftigung (außer Lehre einschließlich geförderter Beschäftigung) stieg ein Jahr nach Förderung auf 31%. 31% waren in einer vom AMS nicht geförderten Lehre, 18% in einer vom AMS geförderten Lehre. 3% waren in einer Qualifizierung und rund 8% wieder arbeitslos.

---

<sup>41</sup> Quelle: AMS-DWH Würfel fdg\_personen Abruf: 19. Juni 2023

Damit stieg der Anteil der Personen in Beschäftigung (inkl. Lehre) um 37 Prozentpunkte, der Anteil der Personen in Arbeitslosigkeit oder Qualifizierung sank um 12 bzw. 2 Prozentpunkte, der Anteil der Personen in arbeitsmarktfernen Positionen sank um 24 Prozentpunkte (siehe Abbildung 23 auf Seite 227).

Abbildung 23: Bruttowirkungen von Lehrstellenförderungen 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_imp; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 2.12.4 Evaluierung

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

**Heckl et.al. (2021)** geben in ihrer vertiefenden Analyse des österreichischen Lehrstellenmarkts einen Überblick über allgemeine Trends bei der Lehrlingsausbildung und gehen auch auf spezifische Herausforderungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, auf Bundesland-übergreifende Disparitäten (Stadt/Land, Ost/West, Groß-/Kleinbetriebe) sowie auf branchen- und regionalspezifische Besonderheiten (mit Fokus auf Tourismus, Handel und persönliche Dienstleistungen, Industrie und Technik) ein. Dazu wurden neben einer Literatur- und Sekundärdatenanalyse qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Online-Fokusgruppen und Einzelinterviews mit regional-, branchen- und themenspezifischen Stakeholdern durchgeführt. Im Rahmen dieser Gespräche wurden auch Lösungsoptionen, wie die Lehrausbildung weiterhin einen Ausbildungsweg mit Zukunft darstellen und zur Fachkräftesicherung beitragen kann, thematisiert. In Österreich wurden zu Jahresende 2020 108.416 Lehrlinge in 28.711 Lehrbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet, knapp ein Drittel davon Frauen (32%). Bei Betrachtung der letzten Dekade ist im Vergleich zu 2010 sowohl ein Rückgang an Lehrlingen als auch an Ausbildungsbetrieben zu beobachten; seit 2017 hat sich die Situation am Lehrstellenmarkt allerdings wieder stabilisiert. Auch die Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen weist auf einen steigenden Bedarf an Lehrlingen im Zeitraum 2017 bis 2019 hin; dieser Trend wurde jedoch durch die Corona-Pandemie leicht unterbrochen.

**Dornmayr et al. (2017)** untersuchen die Wirkung, Effizienz und organisatorische Abwicklung der Lehrstellenförderung des AMS. Von allen der Personen nach Abgang aus der Lehre der Jahre 2008-2014 werden die Inanspruchnahme sowie der Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg analysiert. Zusätzlich zur quantitativen Analyse, werden Lehrlinge befragt und die Erfahrungen der regionalen Geschäftsstellen und Landesgeschäftsstellen des AMS miteinbezogen.

Für 14% der Abgänger und Abgängerinnen des Jahres 2014 wurde eine Lehrstellenförderung des AMS bezogen. Dies betraf zu großen Teilen tatsächlich benachteiligte Gruppen (Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Absolvierende von Sonderschulen und Hauptschulen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Lehranfängerinnen und -anfänger etc.). Betriebe mit schwächerer Ausbildungsorganisation und größeren Ausbildungsschwierigkeiten werden überproportional häufig gefördert. Der Ausbildungserfolg liegt bei 60% bestandenen Lehrabschlussprüfungen und 27% Abbrüchen; ein Vergleich mit anderen Gruppen ist aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung schwierig – der Ausbildungserfolg liegt über jenem der ÜBA (die als Zielgruppe allerdings noch stärker benachteiligte Personengruppen hat) und unter jenem aller Lehrverhältnissen (Personen mit tendenziell besseren Voraussetzungen). Vergleicht man Personen mit ähnlichen Vorbedingungen,

wie Absolvierende von Sonderschulen, so sind jene mit Lehrstellförderung drei Jahre nach Abschluss häufiger in Beschäftigung als jene ohne. Drei Jahre nach Ende der Lehrausbildung waren bei den Absolvierenden lediglich 16% arbeitslos und 70% unselbstständig beschäftigt, bei den Abbrecherinnen und Abbrechern 31% arbeitslos und 32% unselbstständig beschäftigt. Die Kosten beliefen sich durchschnittlich auf € 3.900,- pro Person, was wesentlich geringer ist als die Kosten der ÜBA.

Die Studie empfiehlt, die Zielgruppe um Jugendliche mit nichtdeutscher Umgangssprache bzw. Muttersprache zu erweitern und die Zielgruppe „Schulabbruch“ nicht zu fördern, da es sich dabei um nicht grundsätzlich benachteiligte Personen handle. Die Zielgruppe der „Mädchen mit Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil“ könnte neu definiert werden und dabei stärker auf die Zukunftsperspektiven im Beruf abzustellen. Zudem könnten Förderungen für Lehrlinge mit höheren Lebenshaltungskosten, vor allem für Personen, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, eingeführt werden. Die Fördersätze- und Kriterien sollten regional vereinheitlicht werden, der Fokus auf die Vermeidung von Lehrabbrüchen gelegt und die maximale Förderdauer an die Ausbildungsdauer angepasst werden. Als alternatives Förderkonzept könnte eine flexiblere Förderung anhand eines Kriterienkataloges angedacht werden.

**Gregoritsch et al. (2017)** untersuchen Nachfrage und Angebot in der Lehrlingsausbildung. Sie stellen fest, dass es seit 2013 zu einem Rückgang der neuen Lehrverhältnisse gekommen ist (Die Überbetriebliche Lehre (ÜBA) umfasst knapp 9% aller Lehrverhältnisse). In den westlichen Bundesländern gibt es ein Überangebot an betrieblichen Lehrplätzen im Vergleich zur Nachfrage der Jugendlichen. Die ÜBA hat dadurch weniger Gewicht als in den restlichen Regionen Österreichs. Im Gegensatz dazu hat die ÜBA in den östlichen Bundesländern hohe Bedeutung. Die öffentliche Hand stellt in Wien rund 23% und im Burgenland rund 18% der Lehrplätze zur Verfügung, da die Nachfrage nach Lehrstellen das betriebliche Angebot bei Weitem übersteigt. In den südlichen Bundesländern nimmt die ÜBA v.a. in urbaneren Regionen eine bedeutende Rolle ein. Rund 7% aller Lehrverhältnisse in der Steiermark und in Kärnten sind überbetrieblich organisiert.

**Moser et al. (2017)**, veröffentlicht als AMS report 115, untersuchen in ihrer Studie mittels logistischer Regressionen auf Datenbasis der Arbeitskräfteerhebungen 2004 bis 2011, ob das Schulausstiegsrisiko der 15- bis 19-Jährigen durch den Indikator „Migrationshintergrund“ effektiv beschrieben werden kann oder ob durch diesen Blickwinkel andere – inhaltlich wie kausal besser interpretierbare – Indikatoren verdeckt werden. Es werden auch die Auswirkungen des Verhältnisses zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung auf der

Sekundarstufe II auf das Schulausstiegsrisiko von Jugendlichen mit Migrationshintergrund untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass im Hinblick auf den individuellen Migrationskontext für das Risiko eines frühen Schulabganges vor allem der sozioökonomische Hintergrund und die individuelle Bildungsbiographie maßgeblich sind, aber nicht der Migrationshintergrund und die Staatsbürgerschaft. Wie entscheidend die Struktur des Bildungssystems als Integrationskontext für die Qualifizierung und langfristige Integration von Zugewanderten in Erwerbsleben und Gesellschaft ist, zeigt sich an der prekären Situation von Personen bei Bildungsquereinstieg, der Selektivität des Lehrzuges und den darauffolgenden ethnischen Unterschichtungsprozessen. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind als Memento zu lesen, und zwar sowohl forschungsmethodisch als auch bildungs- und sozialpolitisch nicht stigmatisierend, sondern ursachenorientiert zu behandeln.

**Moser, W. und Lindinger, K. (2014)** untersuchen in ihrem Projektbericht makrostrukturelle (im Gegensatz zu ausschließlich individuellen) Erklärungsfaktoren für frühzeitigen Schulabgang (Early School Leaving – ESL) und NEET (Jugendliche nicht in Bildung oder Beschäftigung – Not in Employment, Education and Training). Die Struktur der Bildungssysteme, verschiedene Formen der Arbeitsmarktorganisation (vorwiegend beruflich oder vorwiegend betriebsintern) sowie die Art der Kopplung von Bildungs- und Beschäftigungssystem erklären größtenteils den Unterschied zwischen den Ländern. „OLM-Regime“ (Occupational Labour Markets, AT gehört zu dieser Gruppe) weisen im Vergleich die niedrigsten ESL/NEET-Quoten auf, bei beiden Quoten findet sich unter den 10 besten Ländern nur jeweils ein Land, das nicht diesem Typus zugerechnet werden kann. Die quantitativ kleineren Gruppen in „OLM-Ländern“ sehen sich, in stark beruflich segmentierten Arbeitsmärkten, größeren Barrieren gegenüber, eine rein quantitative Betrachtung greift daher zu kurz. Österreich liegt als „OLM-Land“ – wie zu erwarten – sowohl bei ESL als auch bei NEET im EU-Vergleich jeweils im besten Viertel der Länder, innerhalb des relevanten Clusters an vergleichbaren Ländern aber eher am unteren Ende. In OLM-Ländern wie Österreich hängen ESL und NEET stark zusammen, der NEET-Status ist in einem hohen Maß durch frühen Schulabgang determiniert.

Verbesserungspotentiale werden von den Autorinnen und Autoren vor allem im Bildungssystem verortet: Eine Stärkung v.a. der organisatorischen Autonomie (Budget, Personal) sowie verstärkte Professionalisierung der Lehrenden werden als zwei wichtige Faktoren genannt. Indexbasierte – nach „Problemlage“ – Mittelzuweisung wäre eine weitere wichtige Maßnahme zur Verhinderung von frühzeitigem Bildungsabbruch.

**ISW, IBE und JKU (2013)** untersuchen die Gruppe der NEET, also jene Jugendlichen die weder in Beschäftigung, noch in Ausbildung oder Training sind (Not in Employment, Education and Training). Der Untersuchungszeitraum der Studie umfasste die Jahre 2006 bis 2011. Zunächst wird diese Gruppe von Jugendlichen anhand Daten der Arbeitskräfteerhebung und BibEr (bildungsbezogenes Erwerbskarrieren-Monitoring) beschrieben und Risikofaktoren identifiziert. Im qualitativen Teil der Untersuchung werden anhand von Interviews Risikokonstellationen genauer analysiert. In dem untersuchten Zeitraum waren durchschnittlich 78.000 junge Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren in Österreich weder am Arbeitsmarkt, noch im Bildungs- oder Ausbildungssystem, das entspricht einem Anteil von 8,1%. Wenn man davon ausgeht, dass NEET-Jugendliche zumindest über zwei Quartale hinweg die NEET-Definitionskriterien erfüllen müssen, so reduziert sich der Anteil von 8,6% auf 4,1%.

Die Studie entwickelt eine Typologisierung der NEET, anhand derer verschiedenen Maßnahmenschwerpunkte vorgeschlagen werden: 21% sind junge Arbeitslose, die überwiegend Personen mit frühe Schulabgang („Early School Leavers“) sind und aktiv Arbeit suchen; 20% Personen mit Lehrabschluss am Land, die auf der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle in der Nähe ihres Wohnortes sind; 18% junge Erwachsene zwischen 20-24 Jahren; 15% junge Mütter mit Migrationshintergrund; 10% Personen in „Warteposition“ für eine Ausbildung, Präsenz oder Zivildienst; 9% Jugendliche mit Erkrankungen; und 8% junge Mütter ohne Migrationshintergrund. Für eine nennenswerte Senkung der NEET-Rate in Österreich wären umfassende Maßnahmen notwendig; besonders um Jugendliche länger im (Aus-)Bildungssystem zu halten und niederschwellige Angebote zur (Re-)Integration. Ein wichtiger Faktor ist zudem die wirtschaftliche Entwicklung und das Angebot an Lehr- und Arbeitsplätzen.

**öibf und ibw** untersuchen 2016 in einer umfangreichen Studie, bestehend aus einem Synthesebericht und fünf Teilberichten, die Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG. Das Projekt verfolgt das Ziel, eine wirkungsorientierte Betrachtung der aktuellen Fördermaßnahmen und deren konkrete Umsetzung vorzunehmen. Im Synthesebericht (**Dornmayer, Schlögl et. al., 2016**) werden die wichtigsten Ergebnisse jedes Arbeitspaketes präsentiert. Kern des Syntheseberichtes sind die konsolidierten Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Weiterentwicklung der Lehrstellenförderung, die sich aus den Teilberichten ergeben. Im ersten Teilbericht, **Dornmayer und Winkler (2016a)**, werden Kontext und Implementation der betrieblichen Lehrstellenförderung analysiert. Der zweite Teilbericht, **Schlögl und Mayerl (2016a)**, erstellt ein Wirkungsmodell der betrieblichen Lehrstellenförderung. Im dritten Teilbericht, **Schlögl und Mayerl**

(2016b), erfolgt eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung. Im vierten Teilbericht, **Dornmayr und Winkler (2016b)**, wurden Lehrabsolvierende befragt. Im fünften Teilbericht, **Dornmayr (2016)**, wurde ein Monitoring des Ausbildungserfolgs und der Erwerbskarrieren der Personen nach Abgang aus Lehre durchgeführt.

**Pessl et al. (2015)** haben die Pilotphase von „AusbildungsFit“ (nunmehr „Produktionsschulen“) mit Beginn 2014 bis Jänner 2015 wissenschaftlich begleitet, um mit dieser Evaluation zur Optimierung des Konzepts, der Rahmenbedingungen sowie der Abläufe beizutragen.

Methodisch basiert die begleitende Evaluierung auf einer Kombination von fünf qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Analysemodulen. Eine quantitative Erhebung unter den Trägern fokussierte auf die Struktur und Gestaltung der Projekte. Die Ergebnisse dienten zur Auswahl derjenigen Projekte, zu denen im Rahmen qualitativer Fallstudien vertiefend geforscht wurde. Hierbei wurden teilnehmende Beobachtungen, Interviews und Fokusgruppendifkussionen durchgeführt. Auf Basis sekundärstatistischer Daten erfolgen Analysen zu Zugang zur Maßnahme, Zielgruppenabdeckung sowie Erfolge, welche die Teilnehmenden erreichen. Ergebnisse, die sich im Zuge der Analysen als erfolgskritisch herausstellten, wurden im Zuge von Fokusgruppendifkussionen mit Expertinnen und Experten aufgegriffen. Im Rahmen von Interviews mit Akteurinnen und Akteuren auf den regionalen Steuerungsebenen wurde das Programm AusbildungsFit schließlich in der weiteren Landschaft von Maßnahmen für die Zielgruppe verortet.

Die Evaluation zeigt über weite Strecken positive Ergebnisse. So ist angesichts der Multiproblemlagen der Jugendlichen das breite Konzept mit den vier Säulen gut geeignet, sehr unterschiedliche und vielfältige Bedürfnisse abzudecken. Ein Ressourcen-orientierter Ansatz und der hohe Individualisierungsgrad sind wesentliche Eckpunkte darin. Durch die Teilnahme an AusbildungsFit können umfassende Wirkungen angestoßen werden, die von psychosozialer Stabilisierung über die Stärkung sozialer Kompetenzen bis zur Verbesserung von Kulturtechniken reichen. Bei knapp über 70% der Jugendlichen, die AusbildungsFit absolviert haben, wurden Verbesserungen in den Bereichen Kulturtechniken, Sozialverhalten und Arbeitshaltung festgestellt. Zudem wurden grundlegende Kooperationsbeziehungen zwischen den Stakeholdern etabliert.

Entwicklungsbereiche in Konzeption und Umsetzung der Maßnahme liegen in der Zielgruppendefinition (einheitlicheres Verständnis und Sichtbarmachung institutioneller Ursachen für Betroffenheit), im Übergangsmanagement (klarere Rollenverteilung und Kommunikation mit Jugendlichen und ihren Eltern) und der Unterstützung von Teilnehmenden ohne



Pflichtschulabschluss. Schließlich stellt die im Rahmen von AusbildungsFit grundlegende Vernetzung der unterschiedlichen Systeme eine Herausforderung dar.

**Steiner et.al. (2019)** untersuchten die Implementierung und Umsetzung der AusBildung bis 18 in den ersten Jahren. Die Studie wurde im Auftrag von vier Ministerien (Sozial-, Bildungs- Wirtschaftsministerium und Bundeskanzleramt) vom Institut für höhere Studien (IHS) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durchgeführt.

Unterschiedliche Themen und Fragestellungen, die für die Umsetzung der AB18 von großer Relevanz sind, wurden in einer Kooperation zwischen IHS und öibf bearbeitet. Mehrere Forschungsmodule sind spezifischen jugendlichen Zielgruppen gewidmet, die aufgrund von Benachteiligungen besonderer Unterstützung bei der Fortsetzung ihrer Bildungskarriere bedürfen. Andere Module beziehen sich auf unterstützende Angebote inner- und außerhalb des Bildungssystems. Zwei Module widmen sich übergreifenden Fragen: Eines dem frühen Bildungsabbruch, seinen Ursachen, Konsequenzen und Möglichkeiten der Gegensteuerung, das andere der Frage nach dem (makroökonomischen) Nutzen des Programms.

Zusammenfassend zeigt sich als einer der großen Vorzüge der AB18, dass es sich dabei nicht einfach nur um eine simple Verlängerung der Schulpflicht um weitere drei Jahre handelt. Es ist im Kontext der AB18 möglich, der Ausbildungspflicht auch durch einen Besuch beispielsweise von Maßnahmen der Erwachsenenbildung, der beruflichen Integration oder der Arbeitsmarktförderung nachzukommen. Damit im Zusammenhang steht oft auch eine Variation des Settings sowie des pädagogisch-didaktischen Ansatzes. Anstelle eines "more of the same" eröffnet dieser Ansatz alternative Möglichkeiten, einen Abschluss zu erlangen.

Ein zweites innovatives Element der AB18 kann in dem Umstand festgemacht werden, dass es sich dabei nicht um die Etablierung eines weiteren Sondersystems bzw. Kompensationsangebots handelt, worin traditionell die Stärke (aber auch Einseitigkeit) österreichischer Interventionssysteme liegt, sondern vom Ansatz her sowohl 1) Prävention als auch 2) Intervention und 3) Kompensation umfasst.

Ein dritter zentraler Punkt liegt in der Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit. Dass alle Akteure und Akteurinnen, zusammenarbeiten, um gemeinsam ein Ziel zu erreichen, ist wesentlich für das Gelingen der AusBildung bis 18. Um Kooperation und gemeinsames Engagement zu etablieren, ist es zwingend, Partikularinteressen zu überwinden. Dies impliziert zumindest auf Ebene der großen Stakeholder einen Abschied vom Denken in Finanztöpfen, einen Abschied von der Differenzierung in eigene und fremde Zielgruppen, einen

Abschied von eng interpretierten Zuständigkeiten und Mandaten, die grenzziehend wirken und zugleich Nicht-Zuständigkeiten und Nicht-Mandate etablieren. Mit der Ausbildung bis 18 wird ein wichtiger Schritt in diese Richtung gesetzt.

**Steiner (2015)** geht in seinem Forschungsbericht „Integrationschancen durch die Lehre“ der zentralen Frage nach, ob und inwieweit für niedrigqualifizierte bzw. benachteiligte Jugendliche eine Integration mit Lehre möglich ist. Die Analyse greift auf verschiedenste Datenquellen zurück und reicht von der Schulstatistik und der Lehrlingsstatistik (QML) über die Registerzählung, die abgestimmte Erwerbsstatistik und das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring bis hin zur AMDB-Arbeitsmarktdatenbank.

Ergebnisse: Benachteiligte bzw. niedrig qualifizierte Jugendliche haben starke Konkurrenz durch höher Qualifizierte. So kommen knapp 55% in Wien (50% in Österreich) von höheren Schulformen in das duale System (nicht nur nach der 9. Schulstufe, sondern auch von höheren Schulstufen). Knapp 12% (in Wien 9%) der Lehrlinge haben einen Abschluss der Sekundarstufe II. Unter den Lehrlingen stehen 15.000 Jugendliche mit Sekundarstufe II-Abschluss und nur 2.000 Jugendliche mit fehlendem Pflichtschulabschluss gegenüber. Die Zahl der im Vergleich zur Standardzugangsrouten höherqualifizierten Jugendlichen ist bezogen auf ganz Österreich also mehr als sieben Mal höher als die Zahl der im Vergleich zum Standardzugang niedriger qualifizierten Jugendlichen.

Im dualen System wurden Benachteiligungen bezüglich des Migrationshintergrunds festgestellt. Migrantinnen und Migranten sind erstens beim Zugang benachteiligt, in Wien weniger stark wie in ganz Österreich, aber doch auch. Dies führt zu einer Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter den Lehrlingen (Wien -21%, Österreich -42%). Migrantinnen und Migranten sind auch im höheren Ausmaß von Drop-Out und Abbruch während der Lehre betroffen (Österreich stärker als Wien). Personen mit Lehrabschluss und Migrationshintergrund (obwohl Beschäftigungsanteil von 69% in Wien, 72% in Österreich) sind weniger stark in das Beschäftigungssystem integriert. Migrantinnen und Migranten sind dreifach-benachteiligt: Die bereits im Zuge der Ausbildung, bevor sie überhaupt zu einem Lehrabschluss kommen, doppelt selektierten Migrantinnen und Migranten, werden dann beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit ein weiteres Mal diskriminiert.

Insgesamt kommt Steiner zu dem Ergebnis, dass die derzeitigen Chancen auf Integration für benachteiligte bzw. niedrig qualifizierte Jugendliche schwierig sind. Sie stehen beim Eintritt hoher Konkurrenz gegenüber und sind – sollten sie Aufnahme gefunden haben – innerhalb

des Systems mit verstärkter Selektivität konfrontiert. Dies, obwohl ihre Arbeitsmarktperformance – soweit dies auf Basis der untersuchten Daten sichtbar werden kann – in Abhängigkeit von der höchsten Bildung um nichts geringer ausfällt als jene der höher (bzw. doppelt) gebildeten Personen mit Lehrabschluss.

**Steiner et al. (2015)** versuchten mit ihrem Projektbericht „Ausbildung bis 18“, quantitative und qualitative Lücken zur angebotsseitigen Erfüllung der Ausbildung bis 18 zu bestimmen. Auf Basis eines inhaltlich und methodisch umfassenden Forschungsdesigns wurde der thematische Bogen bei der quantitativen Feststellung des Ausmaßes der Betroffenheit, Struktur der Zielgruppe und einer Analyse, wo im Bildungssystem früher (Aus-)Bildungsabbruch entsteht, begonnen. Über eine Analyse des Maßnahmenangebots spannt sich der thematische Bogen sodann bis hin zu einer qualitativen Analyse der Abbruchursachen, Ressourcen, Problemlagen und Bedarfe der Zielgruppen. Damit wird die Grundlage für eine abschließende Kontrastierung von Bedarf und Angebot geschaffen.

Zentrale Forschungsergebnisse: 16.000 Jugendliche unter den 15-17-Jährigen bilden die Zielgruppe der Ausbildung bis 18. Die Bedürfnisse dieser Zielgruppe sind heterogen und nicht jede/r Jugendliche benötigt das gleiche Angebot an Maßnahmen. Die notwendige Unterstützung reicht demnach von orientierenden Angeboten und Coaching über finanzielle Renumeration beim Absolvieren einer Ausbildung bis hin zu intensiveren, sehr niederschweligen und aufsuchenden Angeboten, was auf knapp die Hälfte der Zielgruppe zutrifft. Zur angebotsseitigen Erfüllung der Ausbildung bis 18 wird es notwendig sein, bestehende Maßnahmen generell auszubauen sowie um niederschwellige (stundenweise Beschäftigung) und auf spezifische Lebenslagen und Bedürfnisse zugeschnittene Angebote (psychischen Beeinträchtigungen, Migrationshintergrund, Fluchterfahrung, Lernschwierigkeit) sowie um Angebote, die das Umfeld abbruchgefährdeter Jugendlicher miteinbeziehen, zu ergänzen. Aufgrund der Koppelung von inner- und außerschulischen bzw. aus/bildungsbezogenen Bereichen ist es bei diesen Maßnahmen darüber hinaus wesentlich, Systemgrenzen zu überbrücken, einem holistischen Ansatz zu folgen sowie die Möglichkeit für Vertrauens- und Beziehungsaufbau vorzusehen.

Um das Ziel der Ausbildung bis 18 zu erreichen, ist auch der Bereich der Prävention von frühen Aus/Bildungsabbrüchen entscheidend. Entsprechende Ansatzpunkte für Systemreformen liegen hierbei in einer generellen Reduktion der Selektivität im österreichischen Bildungssystem, in einer Verlagerung der Ergebnisverantwortung des Bildungsprozesses vom Elternhaus in die Schule sowie in einem Ausbau des schulischen Unterstützungssystems.

Die Evaluierung des Jugendcoachings von **Steiner et.al (2021)** für den Zeitraum von 2014 – 2018 zeigt eine hohe Wirksamkeit des Programms: Die wichtigste Erkenntnis ist, dass Jugendcoaching jene Jugendliche, die die Schule oder Lehre abbrechen, wirkungsvoll dabei unterstützt, erneut eine Ausbildung zu beginnen und diese auch abzuschließen. Nach einem Jahr liegt der Anteil der Jugendlichen, die innerhalb eines Jahres wieder in Ausbildung zurückfinden bei 47,7 Prozent, während er bei Nicht-Teilnehmenden bei 16,7 Prozent liegt. Durch das Jugendcoaching finden also dreimal mehr Jugendliche wieder in eine Ausbildung zurück. Die Studie attestiert außerdem eine besonders starke Wirkung des Jugendcoachings bei Zielgruppen mit besonderen Schwierigkeiten. So ist auch unter Jugendlichen mit Sonderschulabschluss die Zahl derer, denen innerhalb eines Jahres die Aufnahme einer weiteren Ausbildung gelingt, mehr als zwanzigmal so groß wie unter jenen, die nicht teilnehmen. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren überproportional.

**Stoppacher et. al. (2018)** geben in ihrer Begleitevaluation des Jugendcolleges Steiermark einen punktuellen Einblick über die Perspektive der Schlüsselkräfte und Teilnehmende, welcher Impulse für die Weiterentwicklung und Anregung für eine Optimierung an kritischen Punkten liefern soll. Methodisch wurden qualitative Interviews mit dem Leitungspersonal, explorative Blitzlichtinterviews mit Teilnehmenden, Fokusgruppen zur operativen Umsetzung sowie Reflexionsworkshops angewandt bzw. durchgeführt.

Zielgruppe für das Jugendcollege sind v.a. ausgrenzungsgefährdete bildungsbenachteiligte, häufig zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene (insb. auch mit Fluchthintergrund) zwischen 18 und 25 Jahren. Diese Zielgruppe wird mit einer großen Bandbreite an Vorerfahrungen, Kompetenzen und Talenten individuell gefördert und auf den Einstieg in eine weiterführende Schule, Lehre, den erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss, eine ÜBA, eine sonstige nachhaltige berufliche Qualifikationsmaßnahme oder in ein nachhaltiges Dienstverhältnis vorbereitet. Im ersten Jahr gab es Ausbildungsplätze für 180 Personen, wobei es sich nach dem Konzept zur Hälfte um arbeitslos vorgemerkte Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren handelte, darunter Asylberechtigte bzw. subsidiär Schutzberechtigte. Die andere Hälfte stellten Asylwerber/Asylwerberinnen mit einer großen Bleibewahrscheinlichkeit dar.

Der punktuelle Einblick in die Umsetzung des Jugendcolleges zeigt, dass es trotz zum Teil schwieriger Rahmenbedingungen, die von der in kurzer Zeit erforderlichen Implementierung über teilweise nicht ausreichend durchgeplante Phasen und Inhalte bis zu knappen Zeitressourcen reichen, im Großen und Ganzen gelungen ist, die schwierige Herausforderung zu meistern und vor allem die intendierten Ziele für die Teilnehmenden zu erreichen.

Diese erlebten mit wenigen Ausnahmen das Jugendcollege als sehr zufriedenstellend und hilfreich.

Die Anschlussperspektiven der Befragten umfassten – unterschiedlich nach ihrem Status und damit verbunden den rechtlichen Voraussetzungen - vor allem eine Lehrausbildung, das Erreichen des Pflichtschulabschlusses als Basis für weitere schulische und berufliche, ein Studium sowie das Finden einer passenden Arbeit, z.B. als Verkäufer/Verkäuferin, Küchenhelfer/Küchenhelferin oder Zahntechnikerin. Einige Befragte wollten im Anschluss noch weitere (zusätzliche) Sprachkurse absolvieren, um ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

Wichtig für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben war die große Bereitschaft der Schlüsselkräfte, sich auf Veränderungsprozesse einzulassen und sich flexibel auf die teilweise kritischen Rahmenbedingungen, die auch dem großen Zeitdruck bei der Umsetzung des neuartigen Ansatzes, der zum Teil ungewohnten Kooperation zwischen den einzelnen Funktionen sowie der besonderen Ausgangssituation der Zielgruppe, die sich mit einem – positiven aber auch negativen Asylbescheid – rasch ändern konnte, geschuldet waren, einzulassen.

Von entscheidender Bedeutung wird es - bei abzusehenden noch engeren Zugangsmöglichkeiten besonders für Asylwerber/Asylwerberinnen zum Arbeitsmarkt - zukünftig sein, durch vermehrte Netzwerkarbeit mit (regionalen) Betrieben, Kommunen, sozialen Einrichtungen und Ausbildungsinstitutionen innovative Möglichkeiten einer beginnenden Integration in das Bildungssystem, die Arbeitswelt und die Ankunftsgesellschaft zu erschließen.

## **Literatur**

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

Ainz, G., Markmiller, T., Hartinger, L. (2015), Bericht zur Evaluierung des Projektes Lehrstellenbewerbungsmanagement und BerufsFindungsBegleitung in der Steiermark im Rahmen des Projekts ESF-Evaluierung Österreich 2007-2013. Endbericht der ÖIR/RaumEval im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (siehe Kurzbeschreibung der Evaluierung unter Punkt 4.1. ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik auf Seite 173)

Ainz, G., Beiglböck, S., Keringer, F. (2015), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Evaluierung von Schulungsmaßnahmen: Verminderung der Drop-Out-Rate in der 9. Schulstufe, Übergangsstufe für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen, Nachholen von Bildungsabschlüssen – erweiterte Bildungsangebote für Berufstätige, Endbericht der ÖIR/RaumEval im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (siehe Kurzbeschreibung der Evaluierung unter Punkt 4.1. ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik auf Seite 173)

Altenecker, W., Holl, H., Wagner-Pinter, M. (2017), Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2017, Bericht der Synthesis Forschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice

Bergmann, N., Danzer, L., Willsberger, B. (2017), Ausbildungssituation von jungen Frauen in Handwerklich-technischen Berufen, L&R Sozialforschung in Kooperation mit Regine Wieser im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Bliem, W., Schmid, K., Petanovitsch, A. (2014), Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung, Transfermöglichkeiten, ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Dornmayr, H. (2016), Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der Lehrabgänger/Lehrabgängerinnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw

Dornmayr, H., Löffler, R., Litschel, V. (2017), Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich, Endbericht, Wien: ibw/öibf

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

Dornmayr, H., Nowak, S. (2015), Lehrlingsausbildung im Überblick 2015, Strukturdaten, Trends und Perspektiven, Bericht des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Dornmayr, H., Schlögl, P., Mayerl, M. und Winkler, B. (2016), Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw, öibf

Dornmayr, H., Winkler, B. (2016a), Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw

Dornmayr, H., Winkler, B. (2016b), Befragung österreichischer Lehrabsolventinnen und -absolventen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: ibw

Dornmayr, H., Rechberger, M. (2019), Lehrlingspendler und –pendlerinnen Niederösterreich, Pendlerstromanalyse von und nach Niederösterreich, ibw

Dornmayr, H., Nowak, S. (2019), Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw

Dornmayr, H., Nowak, S. (2020), Lehrlingsausbildung im Überblick 2020, Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 203, Bericht des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Dornmayr, H., (2021), Lehrlingsausbildung im Überblick 2021, Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 208, Bericht des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Dornmayr, H., (2021), Evaluierung Lehrlingsbonus – Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Bericht des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)

Dornmayr, H., Fibi, B., Rechberger, M., Seyer-Weiß, S., (2021), Mädchen in technischen Berufen

Dornmayr, H., (ibw) Löffler, R., (öibf) (2022), Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020-2021, Bericht des ibw in Zusammenarbeit mit dem öibf im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)

Endel, F., Gamper, J., Schwingsmehl, M., (Synthesis Forschung), Gaubitsch, R., Putz, S. (AMS), (2020), Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2020

Endel, F., Gamper, J., Schwingsmehl, M., (Synthesis Forschung), Gaubitsch, R., Putz, S. (AMS), (2021), Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2021

Endel, F., Gamper, J., Schwingsmehl, M., (Synthesis Forschung), Lichtblau, R., Putz, S. (AMS), (2022), Lehrlingsausbildung: Vorschau auf Angebot und Nachfrage 2022

Endel, F., Gamper, J., Schwingsmehl, M., (Synthesis Forschung), Lichtblau, R., Putz, S. (AMS), (2023), Lehrlingsausbildung: Vorschau auf Angebot und Nachfrage 2023

Egger-Subotitsch, A., Kerler, M., Stark, M., Schneeweiß, S., Pintsuk, J., (2015), Die Wirkung und Qualität von BIZ-Beratungen in den Bundesländern Burgenland und Tirol; Endbericht des abif

Enichlmair, Ch., Heckl, E. (2014), Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen, Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland, AMS Report 104

Frick, G., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G., (2015), Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019, Projektbericht von Synthesis Forschung

Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G., Prammer-Waldhör, M. (2016), Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2016, Bericht der Synthesis Forschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice

Heckl, E., Dorr, A., Hosner, D., (2021), Der österreichische Lehrstellenmarkt – eine vertiefende qualitative Analyse, KMU-Forschung Austria, AMS-report Nr. 159

ISW, IBE, JKU (2013), „Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe NEET“, Studie im Auftrag des Sozialministeriums



Landauer, D. (2016), Bildungsarmut und ihre lebenslangen Folgen

Landauer, D. (2019), Jugendliche und junge Erwachsene beim AMS Wien, Datenanalyse der im Zeitraum eines Jahres vorgemerkten Personen bis 25 Jahre

Landauer, D., (2020), Perspektiven für „unentdeckte Talente“ - Prävention und Intervention bei frühzeitigem Bildungsabbruch, Projektbericht 2010 – 2020, Erster Teil, Ziele, Inhalte und Ergebnisse der Befragung von Jugendlichen und Multiplikatoren/Multiplikatorinnen, Website [www.unentdeckte-talente.at](http://www.unentdeckte-talente.at); AMS

Landauer, D., (2020), AMS report 151, „Perspektiven für „unentdeckte Talente“ – Prävention und Intervention bei frühzeitigem Bildungsabbruch, Gesamtresümee 2010 - 2020

Lechner, F., Wetzelsberger, P., Willsberger, B. (2015), Ältere Jugendliche am burgenländischen Arbeitsmarkt, Endbericht von L & R Social Research

Moser, W., Lindinger, K. (2014), Lost in Transition? Makrostrukturelle Voraussetzungen für ESL- und NEET-Raten in europäischen Staaten, Projektbericht des Instituts für Kinderrechte und Elternbildung

Moser, W., Lindinger, K., Hannes, C. (2017), AMS report 115 „Früher Schulabgang in Österreich: Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrundes“

Pessl, G., Steiner, M., Wagner, E. (2015), Evaluierung AusbildungsFit („Produktionsschule“) Endbericht, Projektbericht des Instituts für Höhere Studien (IHS)

Schlögl, P., Mayerl, M. (2016a), Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: öibf

Schlögl, P., Mayerl, M. (2016b), Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“. Wien: öibf

Schmid, K., Hutter, B., Petanovitsch, A., Fibi, B., (2021), Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung, Rahmenbedingungen, Förderinstrumente und Akteurperspektiven, ibw

Schönherr, D., Zandonella, M., Wittinger, D. (2014), „Wohin gehst DU?“ Ausbildungs- und Berufswege nach der Hauptschule (2010-2013), Das Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel (ABEP), Bericht zur dritten Welle, Endbericht

Steiner, M. (2015), Integrationschancen durch die Lehre? Projektbericht des Instituts für Höhere Studien (IHS)

Steiner, M., Pessl, G., Karaszek, J. (2015), Ausbildung bis 18 – Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe, Projektbericht des Instituts für Höhere Studien (IHS)

Steiner, M., Pessl, G., Leitner, A., Davoine, T., Forstner, S., Juen, I., Köpping, M., Sticker, A., Litschel, V., Löffler, R., Petanovitsch, A. (2019), Ausbildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes, IHS in Kooperation mit ÖIBF

Steiner, M., Pessl, G., Köpping, M., Juen, I., unter Mitarbeit von Egger-Steiner, M. (2021), Evaluation des Jugendcoachings, IHS, Studie im Auftrag des BMSGPK und des BMAW

Stoppacher, P., Saurug, M. (2018), Begleitevaluation des Jugendcollege Steiermark, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA Steiermark)

Wieser, R., Litschel, V., Löffler, R. (2014), „Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, Kurzbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien: öibf

Ziegler, P., Müller-Riedlhuber, H. (2015), Zur Relevanz der Vermittlung von Grundkompetenzen in der Lehre, Projektbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA, IBA), BGS/AMF/0722/9906/2013, gültig seit 1.1.2013

AMS (2014), Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9959/2014, gültig seit 1.9.2014

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9956/2015, gültig seit 16.11.2015

AMS (2016), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9999/2016, gültig seit 1.2.2016

Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) 2015, BGBl. I Nr. 78/2015, in Kraft getreten mit 10. 7.2015

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9938/2017, gültig seit 1.9.2017

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9947/2017, gültig seit 1.9.2017

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0722/9923/2017, gültig seit 1.1.2018

AMS (2018), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9983/2018, gültig seit 1.9.2018

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9971/2020, gültig seit 1.7.2020

AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/0722/9951/2021, gültig seit 15.11.2021

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS (LST), BGS/AMF/0702/9943/2021, gültig seit 1.1.2022

AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS (ÜBA), BGS/AMF/9961/2022, gültig seit 1.11.2022

Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG-Novelle) 2020, BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 32/2018, in Kraft getreten mit 22.3.2020

Novelle zum Ausbildungspflichtgesetz (APfIG), BGBl. I Nr. 26/2016, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 100/2018, in Kraft getreten am 1.1.2021

# 3 Unterstützung

## 3.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)

### 3.1.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) bieten individuelle und maßgeschneiderte Leistungen für Menschen, die aufgrund der unterschiedlichsten Probleme (Schulden, Wohnung, Haft, Migration, etc.) keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. BBE bieten auf der einen Seite Unterstützung und Beratung bei der Bewältigung von Problemen, die einer nachhaltigen Beschäftigung im Wege stehen und auf der anderen Seite werden arbeitslose Menschen bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung bzw. auch erwerbstätige Menschen begleitend unterstützt.

Zielgruppen sind Arbeitsuchende, Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Langzeitarbeitslose, Langzeitbeschäftigungslose, Ältere, arbeitslose Lehrstellensuchende, Schüler und Schülerinnen, die vor der Berufswahl stehen, Wiedereinsteigende, Personen mit komplexen Problemlagen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren (wie z.B. Verschuldung, Wohnprobleme, Integration nach Haftentlassung, psychische Beeinträchtigungen, Suchtprobleme, Krisen, Verhaltensauffälligkeiten, Körper-, Sinnes- und Lernbehinderung, Alleinerziehende, geschlechtsspezifische Diskriminierung, Migration, Alter etc.). An- und ungelernte Beschäftigte oder karenzierte Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss, damit diese die Leistungen des Fachkräftestipendiums, des Weiterbildungsgeldes und des Bildungsteilzeitgeldes vermehrt in Anspruch nehmen können. Auch Unterstützung/Coaching während der Programmteilnahme, sofern die Programmbegleitung nicht durch die Ausbildungseinrichtung möglich ist, war bis zu diesem Datum möglich.

Es gibt **sieben verschiedene arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen** mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

- **BBEV:** Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der beratenen/betreuten Personen durch Klärung und Bearbeitung von Problemstellungen im Vorfeld der Vermittlungstätigkeit, z.B. Schuldenberatung, Hilfe bei Migrationsproblemen, etc.;

- **BBES:** Durchführung spezifischer Vermittlungstätigkeiten mittels spezieller Methoden, wie z.B. Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, aktive Vermittlung und Stellenakquisition für Künstlerinnen und Künstler, ältere Führungskräfte, etc.;
- **BBEA:** Unterstützung der beruflichen Integration und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, wie z.B. Arbeitsassistenz, etc.; Begleitung während der (Lehr-)Ausbildungen;
- **BBEB:** Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, wie z.B. Bildungsberatung, Unterstützung/Coaching bei Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, etc.;
- **BBEU:** BIZ-Unterstützungsleistungen für Schülerinnen und Schüler ab der 7. Schulstufe im Rahmen einer Schulklassenbetreuung bei sonderpädagogischen oder fremdsprachigen Unterstützungsbedarf oder im Rahmen einer AB-Infoveranstaltung (z.B. Erprobung handwerklicher Fähigkeiten);
- **BBE Perspektivencheck (BBEP):** Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch eine qualifizierte Bewertung der Arbeitsmarktchancen und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten (z.B. durch individuelle Problemfeldanalysen);
- **Wahrung der Arbeitsmarktchancen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN)** - (Details zur Umsetzung siehe unter Punkt Evaluierung auf Seite 252) – **durch:**
  - Persönliche Stabilisierung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung,
  - Stärkung und Aktivierung des Selbsthilfepotentials (Empowerment) und Förderung des Selbstwertes,
  - Erhöhung der Chancen für eine perspektivische Integration in den Arbeitsmarkt,
  - Bewerbungsunterstützung einschließlich Reflexion des Bewerbungsverhaltens und der Unterstützung bei der Rückmeldung an das AMS betreffend Vermittlungsvorschläge,
  - Unterstützung im Rahmen einer niederschweligen Anlaufstelle („offener Raum“),
  - Unterstützung beim Übergang in das adäquate Sozial- und Versorgungssystem.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach der maximalen Höhe des entstehenden Personal- und Sachaufwandes. Bei rechtzeitiger Verhandlung des Projektträgers mit den zuständigen Stellen kann auch eine Beteiligung der Länder und Gemeinden erfolgen.

In der Praxis dauert die Förderung für BBE meist ein Jahr. Der Gesamtförderungszeitraum kann aber maximal fünf Jahre – unter Vornahme von zumindest jährlichen Teilabrechnun-

gen - gewährt werden. Voraussetzung für eine mehrjährige Vereinbarung sind eine längerfristige Planung des AMS sowie eine bereits mehrjährig bestehende Zusammenarbeit zwischen BBE und AMS.

Gesetzliche Grundlagen: Gemäß § 34 AMSG i.V.m. § 32 Abs. 3 AMSG kann das AMS Dienstleistungen, die es selber nicht bereitstellen kann (auch aus unzweckmäßigen oder unwirtschaftlichen Gründen), durch vertragliche Vereinbarung an externe Einrichtungen übertragen. Sofern Einrichtungen nicht oder nicht im erforderlichen Ausmaß vorhanden sind, können gemäß § 34 Abs. 5 AMSG Beihilfen für entsprechende Errichtungs- Erweiterungs- oder Ausstattungsinvestitionen gewährt werden.

Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz können im Sinne des § 8b BAG an externe Einrichtungen übertragen werden. Vermittlungstätigkeiten können unter Beachtung der Bestimmungen der §§ 2-7 AMFG durchgeführt werden.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS „Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)“, derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, BGS/AMF/0702/9971/202, gültig seit 1. 7.2023, geregelt.

### **3.1.2 Reformen**

#### **2013 – Reform**

##### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9974/2013 vom 1. Juli 2013**

Mit dieser Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Um potentielle Teilnehmende für die AMS-Qualifizierungsprogramme „Aufstieg“, „New Skills“, „Frauen in Handwerk und Technik“, „Kompetenz mit System“ sowie für im Rahmen der AMS-Jahresziele festgelegte Qualifizierungsprogramme zu erschließen, sind Beratungs- und Betreuungsleistungen für Zielgruppen mit AMS-Vormerkung bis 31. 12. 2015 förderbar (Punkt 6.2.1. der Bundesrichtlinie).
- Bis 31. 12. 2015 können Beratungs- und Betreuungsleistungen im Rahmen der Bildungsberatung auch für an- und ungelernete Beschäftigte oder karentzierte Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss gefördert werden, damit diese die Leistungen des Fachkräftestipendiums, des Weiterbildungsgeldes oder des

Bildungsteilzeitgeldes vermehrt in Anspruch nehmen können (die Inanspruchnahme wird einem gesonderten Monitoring unterzogen werden).

## **2015 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9980/2015 vom 1. Juni 2015**

Im Wesentlichen wurde die Befristung in den Punkten 6.2.1. Zielgruppen mit AMS-Vormerkung und 6.2.2.3 Zielgruppen im Rahmen der Bildungsberatung für Beschäftigte bis 31. Dezember 2016 verlängert (siehe Reform 2013).

Im Punkt 6.2.2.3 wurde auch eine Klarstellung bezüglich der Unfallversicherung gem. § 176 ASVG der angeführten Zielgruppen in die BRL aufgenommen.

## **2017 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9952/2017, gültig seit 1. September 2017**

Die wesentlichen Richtlinien-Änderungen betreffen folgende Punkte:

- Zielgruppen (Pkt. 6.2.) – Hier wurde ein Hinweis auf die Neuregelung der Zielgruppe und der Inhalte bezüglich der Beratungs- und Betreuungsleistungen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN) in der BRL „Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen (KP1)“ aufgenommen. Ebenso werden künftig die Regelungen zur Bildungsberatung in die BRL KP1 – ergänzt um den Hinweis auf die Nutzungsmöglichkeit der Bildungsberatung im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“, übernommen.
- Qualitätsmanagementsystem (Pkt. 6.3.4.) – Hier wurde präzisiert, dass bei Nichtanwendbarkeit der Online-Beratung „Teilnahmezufriedenheit“ nicht alle beratenen Personen systematisch befragt werden müssen.
- Beiträge für die Mitgliedschaft bei Dachverbänden (Pkt. 6.4.2.1.) – Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) wird als anerkannter Dachverband aufgenommen und klargestellt, dass nur die tatsächlich anfallenden Aufwände für Mitgliedsbeiträge gefördert werden.

## **2021 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2021, gültig seit 1. Mai 2021**

Die wesentlichen Richtlinien Änderungen betreffen folgende Punkte:

- **Punkt 6.1. samt entsprechender Unterpunkte 6.1.1. bis 6.1.7.:** Es wurde eine Darstellung aller BBE-Maßnahmentypen samt Kurzdarstellung von deren Inhalten in die Förderrichtlinie aufgenommen.
- **Punkt 6.3.2.:** Eine Klarstellung zur Erfassung der abrechnungsrelevanten Daten wurde vorgenommen.
- **Punkt 6.3.3.:** Es wurden Ergänzungen zu den erforderlichen Angaben im Projektkonzept bezüglich Konkretisierung der Unternehmensfunktionen aufgenommen.
- **Punkt 6.5.:** Die Höhe des Anschaffungswertes bezüglich der Investitionsbeihilfe wurde angepasst.
- **Punkt 7.1.11.:** Ein Arbeitsmarkterfolgs-Referenzwert für alle BBE-Maßnahmentypen (ausgenommen BBEU), in der Höhe von 50% des durchschnittlichen Arbeitsmarkterfolges pro Landesorganisation, jedoch nicht unter 15%, erstmalig gültig ab Jahresbeginn 2022, wurde aufgenommen.

## 2023 – Reform

### Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2023, gültig seit 1. Juli 2023

Die wesentlichen Richtlinien Änderungen betreffen folgende Punkte:

- **Punkt 6.3.2.:** Aufnahme einer Definition, welche Teiltätigkeiten in „direkte Beratungszeit, Kundenbezogene Vor-/Nachbereitungszeit und AMS-/und Trägerbezogene Leistungszeit“ fallen.
- **Punkt 6.4.2.:** Der Fahrtkostenersatz wird der Inflation gemäß erhöht.
- **Punkt 6.8.:** Der Gesamtförderungszeitraum wird auf maximal fünf Jahre – unter Vornahme von zumindest jährlichen Teilabrechnungen – erhöht.

## 3.1.3 Monitoring

### 3.1.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben

Die Zahl der Personen in arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Nur 2019 ist die Anzahl etwas zurückgegangen. Seit 2020 ist die Zahl der geförderten Personen in dieser Maßnahme wieder deutlich gestiegen und im Jahr 2022 ging die Anzahl der Personen in einer BBE wieder



leicht zurück, und zwar um 5% gegenüber dem Vorjahr auf 214.933. Der Jahresdurchschnittsbestand an Förderfällen erhöhte sich dagegen geringfügig um 1% auf 80.547 Fälle. Die durchschnittliche Verweildauer in dieser Förderung betrug im Jahr 2022 126 Tage, das sind um 9 Tage mehr als im Vorjahr. Für Beratungs- und Betreuungseinrichtungen wurden 2022 an Budgetmitteln ca. € 180,7 Mio. verausgabt. Damit betragen die Ausgaben pro Person an dieser Maßnahme € 841,- (siehe Tabelle 21 auf Seite 250).

Geschlechtsspezifisch differenziert betrachtet war der Anteil von Männern von Frauen auch im Jahr 2022 fast ausgewogen. Der Frauenanteil betrug 52%. 42,5% (-2,5 Prozentpunkte gegenüber 2021) waren Langzeitbeschäftigungslose (darunter 47% Frauen) und 26,8% (+0,8 Prozentpunkte) der Geförderten hatten einen Behindertenstatus, davon sind 44,6% Frauen sowie 12,8% waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. Der Anteil von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft an dieser Maßnahme betrug 44,2% (+2,2 Prozentpunkte), darunter sind 56,6% Frauen. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation betrug 58,1% (+2,1 Prozentpunkte) mit einem Frauenanteil von 55,6%.

Nach Altersgruppen betrachtet waren im Jahr 2022 15,3% (+0,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) unter 25 Jahre alt, 44,4% (-1,6 Prozentpunkte) zwischen 25 und 45 sowie 40,9% (+0,9 Prozentpunkte) mindestens 45 Jahre alt. Der Frauenanteil war unter den Jugendlichen mit 48,9% sowie unter den Älteren mit 46,3% geringer; in der mittleren Altersgruppe lag der Frauenanteil bei 58,4%.

Mit 52,6% (-0,4 Prozentpunkte gegenüber 2021) hatte mehr als die Hälfte der Geförderten im Jahr 2022 maximal einen Pflichtschulabschluss (darunter Frauen: 51,7%). 22,1% (-0,9 Prozentpunkte), Frauenanteil 42,9%, hatten eine Lehre absolviert. 4,5% bzw. -0,5 Prozentpunkte (darunter sind 65,7% weiblich) hatten eine mittlere, 11,1% (darunter Frauen 56,7%) eine höhere und 8,9% (+0,9 Prozentpunkte) - darunter waren 62,4% Frauen) eine akademische Ausbildung abgeschlossen.

Regional betrachtet gab es im Jahr 2022 in Wien mit 44,4% (+1,4 Prozentpunkte gegenüber 2021) die meisten Förderungen mit BBE, dann mit großen Abstand in Niederösterreich mit 16% (+1 Prozentpunkt), gefolgt von Oberösterreich mit 13,9% (+1,9 Prozentpunkte) und der Steiermark mit 10,5%. Kärnten verzeichnete 4,5, Salzburg 3% (-3 Prozentpunkte), Vorarlberg 3,3% und Tirol 2,6% sowie das Burgenland 2% an Geförderten.

Tabelle 21: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> <sup>a)</sup>	41.692	49.223	56.404	61.424	57.611	63.378	80.118	80.547
<b>Anzahl Personen</b> <sup>b)</sup>	130.820	150.207	169.494	176.921	166.584	170.746	226.362	214.933
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> <sup>c)</sup>	121	113	110	117	127	133	117	126
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> <sup>d)</sup>	70.277	84.122	98.348	99.316	103.782	125.054	176.128	180.667
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> <sup>e)</sup>	537	560	580	561	623	732	775	841

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

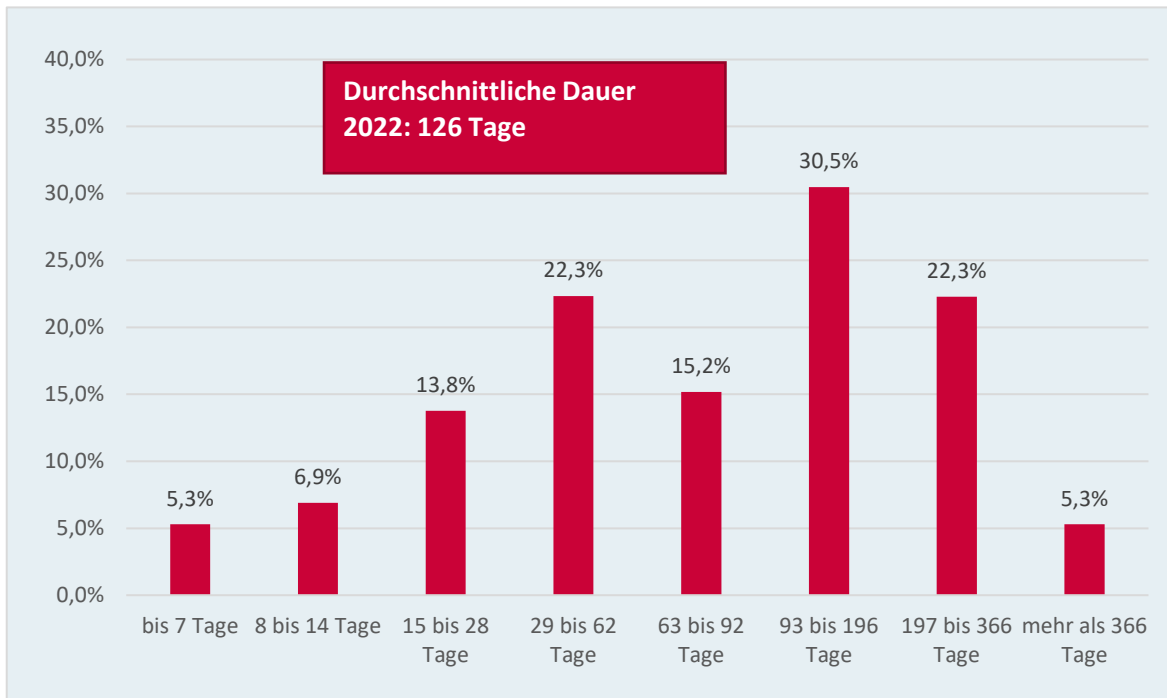
<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Bei den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zeigte sich 2022 eine breit gestreute Verteilung der Dauer (siehe Abbildung 24 auf Seite 251). Etwa 26% der Förderungen dauerten unter einem Monat, etwa 22% (+7 Prozentpunkte) der Fördernehmenden nahm die BBE ein bis zwei Monate in Anspruch. Bei etwa 15% dauerte die Maßnahme zwei bis drei Monate. Die größte Gruppe der Fördernehmenden mit ca. 30% verblieben rund drei Monate bis ein halbes Jahr und etwa 22% (-1 Prozentpunkt) bis zu einem Jahr in der Maßnahme. Nur etwa 5% (+4,3 Prozentpunkte) der Geförderten nahm eine BBE länger als ein Jahr in Anspruch.

Abbildung 24: Verteilung der Teilnahmedauern bei BBE 2022



Quelle: DWH mon\_vb\_lg\_projekt; Abfragedatum: 2. Mai 2023

### 3.1.3.2 Bruttowirkungen

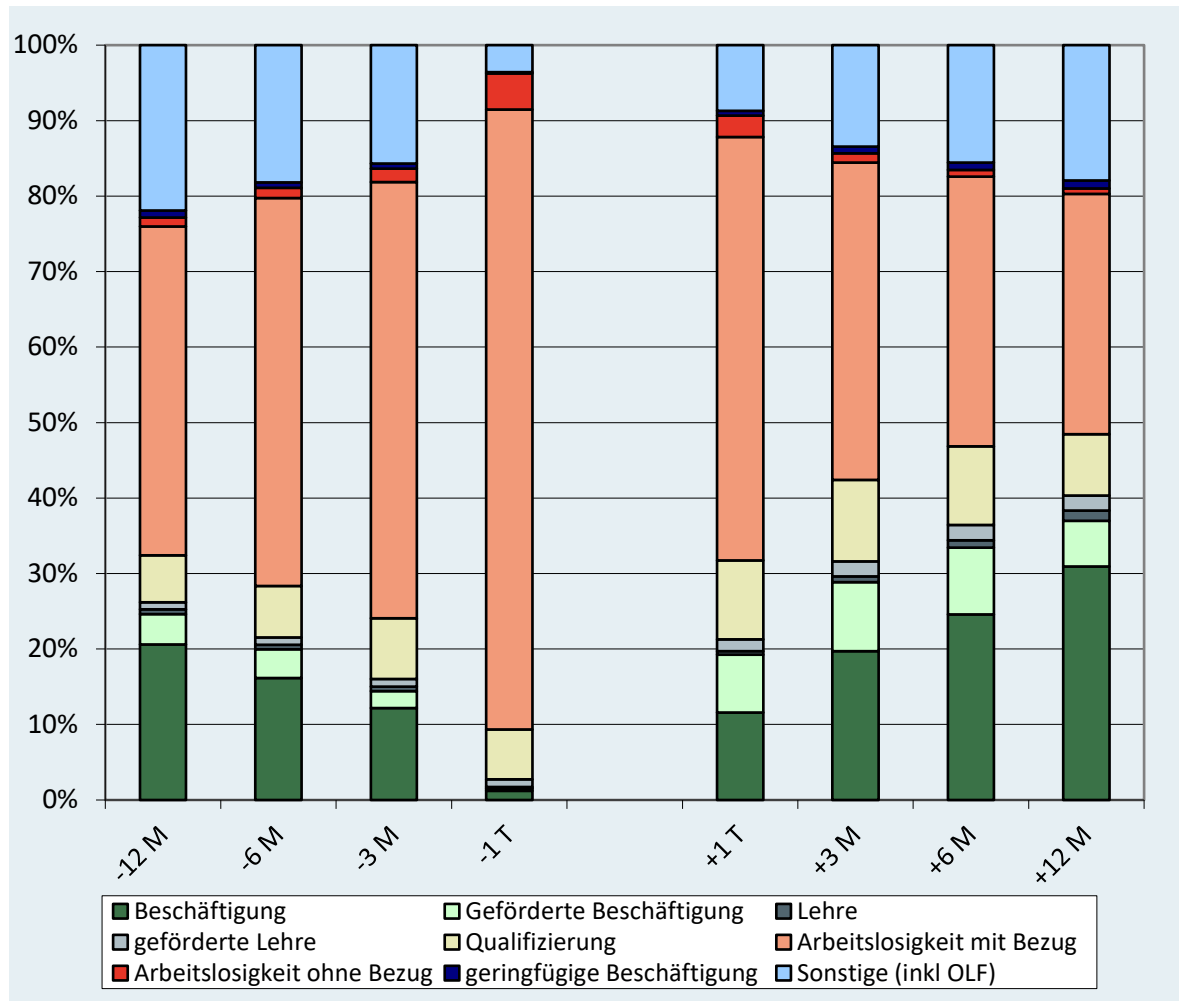
Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Ein Jahr vor Inanspruchnahme einer Beratungs- oder Betreuungseinrichtung waren 28% in geförderter oder nicht geförderter Beschäftigung, 45% arbeitslos und 22% in erwerbsfernen Positionen. 6% absolvierten eine Qualifizierung. Bis drei Monate vor Maßnahmenbeginn erhöhte sich der Anteil der Arbeitslosen auf 60%. Der Beschäftigtenanteil reduzierte sich auf rund 17%.

Direkt nach Maßnahmenende waren 33% der BBE-Teilnehmenden in (geförderter oder nicht geförderter) Beschäftigung. Dieser Anteil stieg bis ein Jahr nach Maßnahmenende auf 41%. 59% waren direkt nach der Teilnahme arbeitslos, ein Jahr später waren es 33%. 18% waren ein Jahr nach Ende in einer erwerbsfernen Position, 8% in Qualifizierungen.

Damit erhöhte sich im Beobachtungszeitraum der Anteil der Personen in Beschäftigung um 14 Prozentpunkte, der Anteil der Arbeitslosen sank um 12 Prozentpunkte und der Anteil der Personen in arbeitsmarktfernen Positionen sank um 4 Prozentpunkte (siehe Abbildung 25 auf Seite 252).

Abbildung 25: Bruttowirkungen von BBE 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_projekt; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 3.1.4 Evaluierung

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

**Danzer et. al (2022)** untersuchten in ihrer Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Burgenland burgenländische Angebote im Bereich BBEV – konkret Frauenberatungsstellen – sowie BBEN und BBES. Ziel der Studie ist es, die Zusammenarbeit und Schnittpunkte der AMS-BeraterInnen mit BeraterInnen aus BBE-Angeboten zu erforschen und mögliche Verbesserungspotenziale auszuloten, um das AMS Burgenland bei der Weiterentwicklung einer zielgerichteten und effizienten Zusammenarbeit mit BBEs zu unterstützen. Unter anderem soll auch aufgezeigt werden, ob es regionale Unterschiede oder Unterschiede nach Art der BBEs hinsichtlich der Effizienz gibt. Dazu wurden in erster Linie zwei Methoden bedient: eine Sekundärdatenanalyse sowie qualitative Befragungen von AMS- und BBE-BeraterInnen sowie RGS-LeiterInnen.

Es wurde eine Analyse des Fördersegments der BBE-Angebote und der mittels BBE-Angeboten unterstützten AMS-Kundinnen und AMS-Kunden durchgeführt. Hieraus wurden die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse zur Zielgruppenzusammensetzung sowohl textlich als auch graphisch aufbereitet. Es geht also in erster Linie darum, ein Gefühl für die Klientel der einzelnen BBEs zu bekommen, beispielsweise in Hinblick auf die Geschlechter- und Altersverteilung, das Ausbildungsniveau der Kundinnen und Kunden, deren Gesundheitszustand, und Arbeitsmarkterfolgen. Um einen adäquaten Einblick in die Beratungssituation der AMS-Mitarbeiterinnen und AMS-Mitarbeiter und deren Zusammenarbeit mit BBE-Beraterinnen und BBE-Beratern zu erhalten, kamen qualitative, fernmündliche Befragungen zum Einsatz. Insgesamt wurden 32 Interviews durchgeführt und selektiv transkribiert – nähere Angaben dazu siehe im AMS-report Nr. 163.

**Etl et.al (2019)** beleuchten in ihrem Beitrag die Zusammenhänge zwischen einem sich in Wandel befindlichen Arbeitsmarkt und jenen Gruppen von Männern, die aufgrund struktureller und wirtschaftlicher Umbrüche in besonderer Weise von Prekarität und Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Es werden die Folgen von Erwerbslosigkeit, die den Alltag von Männern, ihre psychosoziale Situation und v.a. Geschlechterrollenerwartungen beeinflussen, aufgezeigt.

Mit „Männer BBE“ basiert auf folgenden: Die Zeit der Erwerbslosigkeit wird als Chance gesehen, Lebensentwürfe zu betrachten, zu verändern und aus destruktiven Inszenierungen herauszutreten. Männer werden eingeladen, selbstreflexiv und selbstkritisch gängige Geschlechterrollenmodelle zu hinterfragen. Die grundlegende Orientierung an Modellen von für-/sorgender Männlichkeit („Caring Masculinity“) bietet neue Perspektiven für Selbstfürsorge, Umgang mit anderen bis hin zu konkreten neuen Arbeitsmöglichkeiten. Traditionelle Erwerbsrollenmodelle von Männern werden einer kritischen Betrachtung unterzogen, die

„Kosten“ traditioneller Männlichkeitsentwürfe, männliche Privilegien und die Diversität von Männern werden berücksichtigt. Die teilnehmenden Männer werden aus der Beobachterrolle gleichstellungsspezifischer Anstrengungen in eine Beteiligtenrolle gebracht. Sie werden zu aktiven (Mit-)Gestaltern.

Die Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (Beratungs- und Betreuungseinrichtungen Neu – BBEN), **Weber et al. (2019)**, geht der Frage nach, inwieweit die neu eingeführten BBEN erfolgreich sind, und was dieses Angebot charakterisiert. Dazu werden Interviews mit AMS-Leiterinnen und AMS-Leiter und Beraterinnen und Berater, Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Träger, eine Online Befragung der AMS-Beraterinnen und -Berater, eine telefonische Befragung der Teilnehmerinnen/Teilnehmer sowie eine Dokumentenanalyse durchgeführt.

Ziel der BBEN ist eine Erhöhung der individuellen Integrationschancen, eine Stabilisierung durch Stärkung der Motivation, die Verbesserung der Lebenssituation und Unterstützung auf vielfältigen Ebenen. Zielgruppe sind Personen mit mindestens zweijähriger Geschäftsfalldauer die mindestens zwei der folgenden drei Kriterien erfüllen: 45 Jahre und älter, gesundheitlich eingeschränkt, maximal Pflichtschulabschluss. Die BBEN sollen sehr niederschwellig sein, eine Beratungsdauer von bis zu einem Jahr und länger haben. Die Teilnahme an den BBEN ist freiwillig. Wichtig sei eine völlige Themenoffenheit bei Beratung, etc. ohne Zeit- Vermittlungs- und Leistungsdruck.

Die Teilnahme an einer BBEN beginnt mit einer Informationsveranstaltung und einem Erstgespräch. Abgesehen davon ist die folgende Teilnahme freiwillig: Nach dem Erstgespräch können sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für oder gegen den Eintritt in die BBEN entscheiden. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, werden zwischen Beraterin/Berater und Teilnehmerin/Teilnehmer Vereinbarungen getroffen und unterzeichnet. Zur Verfügung stehen dann ein offener Raum (z.B. mit Küche, Sitzecke, etc. und verschiedenen Angeboten wie Gruppentreffen, Frauencafé, Reparaturcafé, Bewegungsangebote, Musiktag, EDV Unterstützung etc.), eine offene Beratung vor Ort, eine vertiefte Beratung im Einzel- und Gruppensetting (u.a. auch zur Weiterleitung an spezialisierte Institutionen mit passenden Unterstützungsangeboten) und aktivierende Workshops (u.a. Gesundheitsthemen, Betriebsbesuche, Umgang mit Geld, soziale Kompetenz, sozialversicherungsrechtlichen Fragen, Bewerbungen,...). Außerdem ist die Inanspruchnahme von externen Qualifizierungs- und Gesundheitsangebote möglich (für max. € 100,-).

Die Studie stellt fest, dass bei der bisherigen Umsetzung die AMS-Beraterinnen/-Berater und Träger-Vertreterinnen/-Vertreter positive Erfahrungen gemacht haben, sowie auch die Zufriedenheit der Teilnehmenden hoch ist. Die Freiwilligkeit wird als besonders wichtig wahrgenommen sowie auch die Selbstbestimmung bzw. Förderung der Selbstwirksamkeit. Gewünscht wird eine flexiblere Handhabung der Zu-Buchungskriterien, eine stärkere Nutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten am zweiten Arbeitsmarkt, Nachbetreuungsangebote und eine Ermöglichung von längeren Verweildauern.

**Leibetseder, B., et.al. (2018)** untersuchten die Zugangschancen und Zugangsbarrieren für Frauen im FiT-Programm. Die einzelnen Phasen des Programms wurden durchleuchtet, um herauszufinden, nach welchen Kriterien die Frauen in den einzelnen Phasen selektiert werden und welche Folgen diese Auswahl hat. Es gab vier Erhebungsschritte: (1) Drei Experten- bzw. Expertinnen-Interviews mit Trainern bzw. Trainerinnen zeigten organisationale Aspekte der Auswahl. (2) Eine teilnehmende Beobachtung am Informationstag erfasste die Perspektive der Interaktion zwischen Trainern bzw. Trainerinnen und Kundinnen (zweite Station der anfänglichen Selektion). (3) Eine Onlinebefragung von 197 AMS-Berater und AMS-Beraterinnen um die Selektionskriterien aus deren Sicht zu erheben (4) Eine Onlinebefragung von 700 Teilnehmerinnen lieferte Informationen über die Selektion aus Sicht der Kundinnen.

Die Ergebnisse weisen auf unterschiedlichste Selektionskriterien in den einzelnen Phasen hin. Die AMS-Berater bzw. Beraterinnen, die die Kundinnen zum Informationstag zubuchen, beurteilen vor allen nach deren Interesse an einer nicht traditionellen Ausbildung, deren Lernbereitschaft, Alter, familiären Rückhalt, Bildungsniveau und Kommunikationsfähigkeit. Die Berater bzw. Beraterinnen der Trägerorganisationen am Informationstag, fokussieren auf formelle Zugangskriterien (Interesse, Pflichtschulabschluss, Deutschkenntnisse), Selbstorganisation, Belastbarkeit sowie Durchhaltevermögen. Sie zeigen, neben dem Nutzen des Programms, den erforderlichen zeitlichen und persönlichen Aufwand auf. Bei den Kundinnen, die sich nach dem Informationstag für die Teilnahme entscheiden, steht das Interesse an einer Ausbildung im Vordergrund (sie schätzen Kosten/Nutzen des Programms als adäquat ein). Kundinnen, die den Informationstag aufgrund der Vorgabe des AMS besuchen, entscheiden sich eher gegen die Teilnahme am Programm, Kundinnen mit höherer Bildung eher dafür. Soft Skills wie Selbstwirksamkeit und positive Lernerfahrung wirken indirekt über das Bildungsniveau.

Während des FiT-Programms werden Wissensdefizite und mangelnde Lernerfahrung versucht auszugleichen. Besondere Lebensumstände können während der Ausbildung einen

Abbruch bewirken. Tendenzen zu einem Programmabbruch haben v.a. Kundinnen mit niedriger Selbstwirksamkeit und solche, die Probleme haben, Schwierigkeiten zu überwinden. Wird der Nutzen der Ausbildung als passend bewertet, wird die Ausbildung eher absolviert. Die AMS-Beraterinnen und -Berater empfehlen das Programm seltener Frauen, die ein gewisses Ausbildungsniveau haben, wohingegen vor allem Frauen mit Matura schlussendlich am Programm teilnehmen. Die Beraterinnen und Berater sind jeden Tag auch damit konfrontiert, die Ziele des Programms, der Organisation und der Kundinnen in Einklang zu bringen.

## Literatur

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

Danzer, L., Riesenfelder, A., (2022), Evaluierung der burgenländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtung, L & R Sozialforschung; AMS-report Nr. 163

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

Etl, S., Biltgen, R., Scambor, E., (2019), AMS report 130, Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern, Projekt „Männer BBE“ des AMS Wien und der Männerberatung Wien, Herausgegeben vom AMS

Leibetseder, B., Simon, J., Felix, C., Peitsch, M., Waller, D., (2018), Zugangschancen und -barrieren im FiT-Programm, SORA und AMS Wien im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, November 2018.

Weber, F., Hager, I., Krüse, T., Reidl, C. Auer, E., Tamler, P. (2019), Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN), Endbericht, AMS und prospect Unternehmensberatung GmbH

Riesenfelder, A., Danzer, E., L&R Sozialforschung (2020), Zugangsverluste bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: BBE-SÖBÜs, BBE Step2Job, Blickpunkt Ausbildung, #futurefactory,



Qualifizierung zum Job, ein Info-Tag für die Ausbildung zum Rettungssanitäter/zur Rettungssanitäterin, die Jobwerkstatt, ausgewählte Info-Veranstaltungen für die überregionale Vermittlung und ausgewählte Jobbörsen; Studie im Auftrag des Europäischen Sozialfonds (ESF), des AMS Wien, der Magistratsabteilung 40 – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht und des Wiener Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnen Förderungsfonds erstellt

Stoppacher, P. (2021), Begleitende Evaluierung der Beratungs- und Betreuungseinrichtung MeinRat in der Steiermark – [www.meinrat.at](http://www.meinrat.at), Studie des Instituts für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung (IFA Steiermark) im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft alea+partner sowie Jugend am Werk

AMS (2013), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9974/2013, gültig seit 1.7.2013

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9980/2015, gültig seit 1.6.2015

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9952/2017, gültig seit 1.9.2017

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2021, gültig seit 1.5.2020

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2021, gültig seit 1.5.2021

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9971/2023, gültig seit 1. 7.2023

## 3.2 Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE, KBH)

### 3.2.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung

Die **Kinderbetreuungsbeihilfe** ist eine Förderung des AMS für einen kostenpflichtigen Kinderbetreuungsplatz. Gefördert wird die 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, Tagesmütter(-väter) und Privatpersonen (außer Familienangehörigen und Au-Pair-Kräften).

Diese Beihilfe wird gewährt, wenn ein Betreuungsplatz benötigt wird,

- um eine Arbeit aufzunehmen,
- um an einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahme (z. B. Unternehmensgründungsprogramm, etc.) teilnehmen zu können,
- weil sich trotz Berufstätigkeit die wirtschaftlichen Verhältnisse grundlegend verschlechtert haben,

- wesentliche Änderungen der Arbeitszeit eine neue Betreuungseinrichtung/-form erfordern oder
- die bisherige Betreuungsperson ausfällt.

Das monatliche Bruttoeinkommen der Förderungswerberin/des Förderungswerbers darf € 2.700,- nicht übersteigen. Als Einkommen zählen auch Renten, Pensionen, Alimente, Unterhaltsleistungen, Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, Gründungsbeihilfe, Kombilohnbeihilfe, Übergangsgeld, Zahlungen an Pflegeeltern für die Betreuung eines Kindes, sowie Pflegekarenzgeld und Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit.

Die Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe beträgt monatlich maximal € 300,- ist gestaffelt und hängt vom Bruttoeinkommen und von den entstehenden Betreuungskosten ab.

Der Begehrenszeitraum und der Gewährungszeitraum betragen bis zu 26 Wochen (für Arbeitsuchende und vor Beginn einer Arbeitsaufnahme maximal 13 Wochen, in Ausnahmefällen 26 Wochen), bei AMS-Maßnahmen bis zu 52 Wochen. Für eine Weitergewährung der KBH ist eine neue Begehrensstellung erforderlich und diese muss in angemessener Frist (im Regelfall vier Wochen nach Ende des vorangegangenen Förderungszeitraumes) bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle eingebracht werden. Wenn die Einbringung später erfolgt (maximal bis zu 10 Wochen nach Ende des vorangegangenen Förderungszeitraumes) kann die KBH erst ab dem Tag gewährt werden, an dem das Begehren vollständig eingebracht wurde.

Die Förderdauer je Kind kann (bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen) bis zu 156 Wochen (3 Jahre) betragen.

Die gesetzliche Grundlage für diese Beihilfe bildet der § 34 AMSG.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)<sup>42</sup>, derzeit aktuelle Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice, BGS/AMF/0702/9950/2022, gültig seit 1. Jänner 2023<sup>43</sup> geregelt.

Die **Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)** ist im Unterschied zur KBH eine trägerorientierte Förderung von Beschäftigungsverhältnissen von Organisations- und Betreuungspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen, wobei auf bundeslandspezifische Kriterien bei der Mitfinanzierung durch Gebietskörperschaften (Land, Gemeinden) Rücksicht genommen wird.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel dieser Förderung ist die Ausweitung von Kinderbetreuungskapazitäten und damit die Integration in den Arbeitsmarkt und die Sicherung der Beschäftigung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten. Förderbar sind a) geeignete Personen, die von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen beschäftigt werden und b) Personen, die von privaten Einrichtungen für Organisations-, Koordinations- und Schulungstätigkeiten in Zusammenhang mit einem überregionalen Einsatz (z.B. Bezirk, Bundesland) beschäftigt werden. Zudem werden auch laufende Sachkosten und externe Schulungskosten gefördert (in Form eines Zuschusses<sup>44</sup>). Die Höhe der Förderung<sup>45</sup> beträgt bei a) (siehe oben) bis zu 50 % und bei b) bis zu 100 % der Bemessungsgrundlage. Bei a) kann diese Beihilfe maximal bis zu vier Jahre und bei b) bis zumindest einem Jahr gewährt werden (hier sind Verlängerungen bei arbeitsmarktpolitischer Relevanz möglich).

Die gesetzliche Grundlage für diese Förderung bildet der § 34 i. V. m. § 32 (3) AMSG und die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch das AMS sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (KBE), derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, GZ: BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1. Februar 2018, geregelt.

---

<sup>42</sup> Die Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität (REMO)“ wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und der nicht mehr vorhandenen inhaltlichen Verschränkung der Beihilfen Entfernungsbeihilfe, Kinderbetreuungsbeihilfe und Vorstellungsbeihilfe in drei eigene Bundesrichtlinien geteilt.

<sup>43</sup> Die derzeit aktuelle Bundesrichtlinie, welche seit 1. Jänner 2023 gültig ist, wurde nur resultierend aus der Qualitätssicherung angepasst – keine wesentlichen Änderungen, daher auch nicht unter Reformen angeführt.

<sup>44</sup> Entsprechend dem Anteil an arbeitsmarktpolitisch relevanter Kinderbetreuung kann die Höhe des Zuschusses bis zu 100% betragen.

<sup>45</sup> Für die Berechnung der Förderhöhe wird das ortsübliche, angemessene Bruttoentgelt (Mindestlohntarif, Kollektivvertrag) der Person, für die eine Förderung gewährt wird, herangezogen.

## 3.2.2 Reformen

### 2014 – Reform/KBE

#### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9943/2014, gültig seit 1. August 2014**

- Punkt 6.3.3. Dauer der Förderung: Die Befristung der Personalkostenförderung mit maximal 4 Jahren gilt nicht im Falle der Förderung des Personalaufwandes für Betreuungskräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen, die ausschließlich Kinderbetreuungsplätze für Kinder von AMS-Kundinnen und Kunden als Übergangslösung – zeitlich befristet bis ein anderweitiger dauerhafter Kinderbetreuungsplatz gefunden wird – zur Verfügung stellen. Diese Sonderregelung gilt für Projekte mit einer Laufzeit bis zum 31. 12. 2016.
- Punkt 7.4. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung: Diese Prüfung erfolgt nunmehr durch Vorlage des Lohnkontos (Harmonisierung mit der Bundesrichtlinie EB).

### 2018 – Reform/KBE

#### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1. Februar 2018**

- Punkt 6.3.2. Höhe der Förderung: Die „allgemeine monatliche Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung laufend“ wird anstelle des monatlichen Bruttoentgeltes für die Berechnung der Personalkostenförderung herangezogen.
- Punkt 6.3.3. Dauer der Förderung: Die Ausnahmeregelung im Zusammenhang mit der Befristung der Personalkostenförderung für Betreuungskräfte mit maximal vier Jahren, wird gestrichen.

### 2015 – Reform/KBH

#### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0722/9997/2015, gültig seit 22. Juni 2015**

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde im Wesentlichen die Berechnung der Kinderbetreuungsbeihilfe geändert:

- Es ist nur mehr das Einkommen des Förderungswerbers/der Förderungswerberin relevant (Punkt 4. der BRL)
- Es gibt keine Steigerungssätze zur Berechnung der Einkommensgrenze mehr.
- Die Betreuungsform ist für die Beihilfenobergrenze nicht mehr relevant.
- Der Beihilfenhöchstbetrag beträgt monatlich € 300,- (Pkt. 5 der BRL).

## **2019 – Reform/KBH**

### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9970/2019, gültig seit 1. Juli 2019**

Im Punkt 6.4.5. sowie in den dazu gehörigen Erläuterungen (Punkt 11.8) wurde eine Änderung bei den förderbaren Betreuungseinrichtungen vorgenommen. Es ist nun auch eine Kinderbetreuung durch selbständige Tagesmütter/Tagesväter (vorher wurden nur angestellte Tagesmütter/Tagesväter gefördert) möglich, sofern sie über die entsprechende Bewilligung der Betreuung von Kindern verfügen. Das Vorliegen der entsprechenden Bewilligung (Bescheid) gilt für alle Betreuungsformen und dient auch als Abgrenzung zu den nicht förderbaren „privaten“ Betreuungsformen.

## **2020 – Reform/KBH**

### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9972/2020, gültig seit 6. Juli 2020**

Mit dieser Bundesrichtlinie wurde eine Präzisierung der Fristen für die Erst- und Weitergewährung der KBH in den Punkten 6.5.2. und 7.2. vorgenommen.

## **2021 – Reform/KBH**

### **Bundesrichtlinie des AMS BGS/AMF/0702/9944/2022, gültig seit 1. Jänner 2022**

- Das monatliche Bruttoeinkommen der Förderungswerberin/des Förderungswerbers darf € 2.700,- (vorher € 2.300,-) nicht übersteigen
- Weiters wurde die Bundesrichtlinie an die Entscheidung beim Fachkräftestipendium, dass während des FKS nunmehr auch eine KBH möglich ist, angepasst.

## **3.2.3 Monitoring**

### **3.2.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

Die Anzahl der Personen, die mit einer Kinderbetreuungsbeihilfe gefördert wurden, hatte sich im Jahr 2022 um 17% auf 10.363 erhöht. Der durchschnittliche Bestand an Förderfällen erhöhte sich um 23% auf 6.068 Fälle. Die durchschnittliche Verweildauer in dieser Förderung betrug im Jahr 2022 134 Tage (+4 Tage gegenüber 2021). Auch die Budgetausgaben erhöhten sich 2022 um 25% auf ca. 7,8 Mio. Die dadurch implizierten Ausgaben pro Kopf beliefen sich somit auf € 748,- (siehe Tabelle 22 auf Seite 262).

18,9% bzw. -3,1 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr sind langzeitbeschäftigungslos sowie 7,1% sind Menschen mit Behinderung. Der Anteil von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft an allen geförderten Personen in dieser Maßnahme betrug 31,3% (+0,3 Prozentpunkte) und der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation lag bei etwa 44,6% (+1,6 Prozentpunkte).

Auch 2022 waren 93% der KBH-Beziehenden zwischen 25 und 45 Jahre alt, 3,6% waren unter 25 und immerhin auch 4,3% über 45 Jahre. 29,8% (+ 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) der Beziehenden einer KBH hatten maximal einen Pflichtschulabschluss und 30,4% (-1,6 Prozentpunkte) eine Lehre abgeschlossen. 8,9% der Geförderten hatten eine mittlere und 15,3% (-0,7 Prozentpunkte) eine höhere Schule absolviert sowie 11,1% hatten ein Universitätsstudium beendet.

Nach Regionen betrachtet, hatte im Jahr 2022 Oberösterreich mit 26,7% (+4,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) den größten Anteil, gefolgt von Niederösterreich mit 21,5% (-1,5 Prozentpunkte), der Steiermark mit 14,8% (+1,8 Prozentpunkte), Salzburg mit 13,2% (-3,9 Prozentpunkte) und Kärnten mit 9,1% (-2,9 Prozentpunkte). In Tirol wurden im Jahr 2022 7,5% (+1,5 Prozentpunkte), in Vorarlberg 2,5% (-0,5 Prozentpunkte) und in Wien 3,6% (+0,6 Prozentpunkte) sowie im Burgenland 1,3% (+0,3 Prozentpunkte) mit einer Kinderbetreuungsbeihilfe gefördert.

Tabelle 22: Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand <sup>a)</sup></b>	3.390	4.773	5.941	7.005	6.921	4.727	4.918	6.068
<b>Anzahl Personen <sup>b)</sup></b>	7.241	9.206	10.935	11.796	12.035	9.536	8.822	10.363
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>	127	122	126	131	132	136	130	134
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	4.495	6.778	8.407	9.756	9.325	6.555	6.215	7.752

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	621	736	769	827	775	687	697	748

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

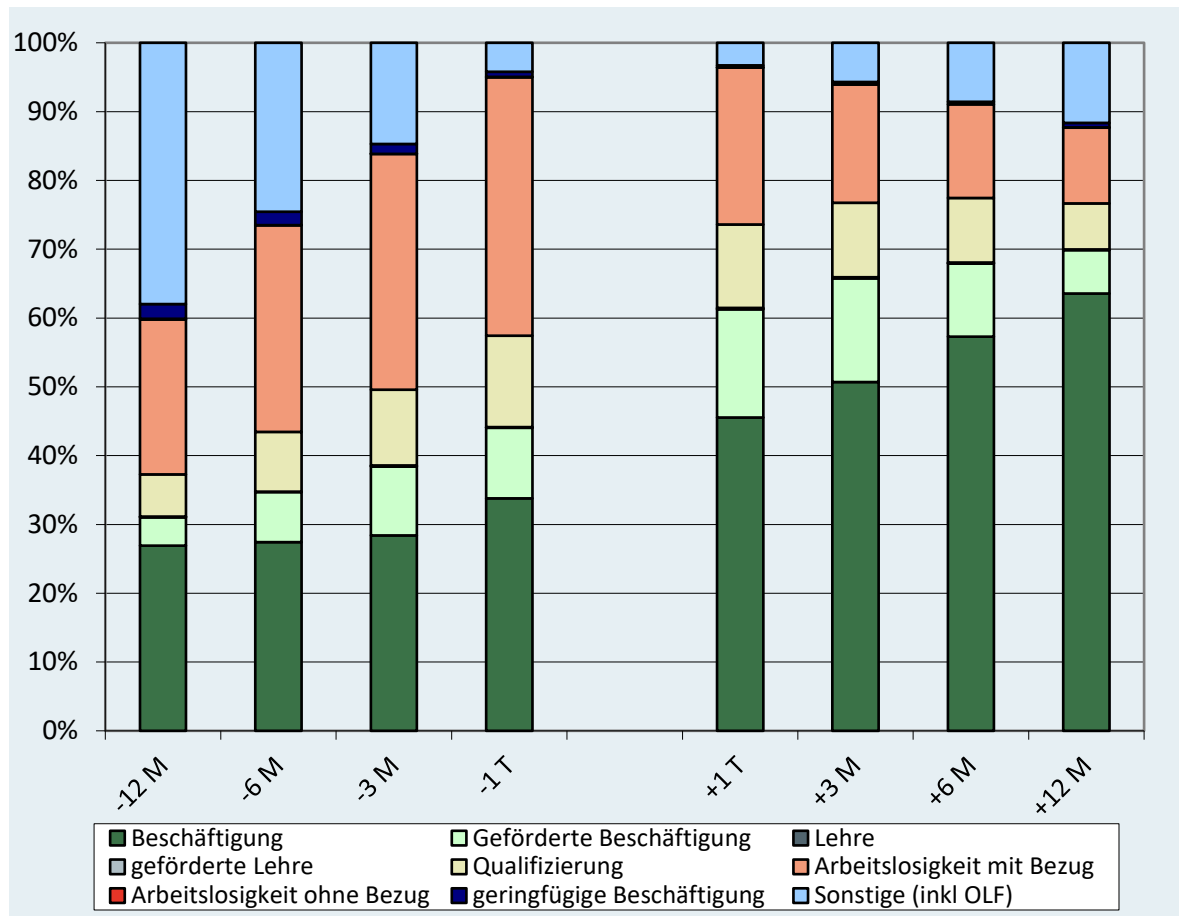
### 3.2.3.2 Bruttowirkungen

Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Ein Jahr vor der Gewährung der Kinderbetreuungsbeihilfe waren 38% der Begünstigten in erwerbsfernen Positionen. Dass der einjährige Vorbeobachtungszeitraum für viele Beziehende in die Periode des Wiedereinstiegs fiel, war am Sinken dieses Anteils auf 15% bis drei Monate vor der Kinderbetreuungsbeihilfe ersichtlich. Der Anteil der Personen in Beschäftigung (ungeförderte und geförderte) stieg von 33% auf 39%. Der Anteil der arbeitslos Gemeldeten stieg von 23% auf 34%, der von Personen in Qualifizierung von 6% auf 11%: Direkt nach der Kinderbetreuungsbeihilfe waren 62% in Beschäftigung. Dieser Anteil stieg bis 12 Monate nach Ende auf 71%. Der Anteil der Arbeitslosen sank von 23% auf 11%, während jener von Personen in arbeitsmarktfernen Positionen sich von 3% auf 12% erhöhte. Direkt nach Ende waren 12%, ein Jahr nach Ende 7% in Qualifizierungen.

Insgesamt war somit der Anteil von Personen in Beschäftigung ein Jahr nach der Beihilfe um 37 Prozentpunkte höher als ein Jahr vor der Beihilfe. Der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen sank um 26%, jener der Arbeitslosen um 12% (siehe Abbildung 26 auf Seite 264).

Abbildung 26: Bruttowirkungen von Kinderbetreuungsbeihilfe 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_Imp; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 3.2.4 Evaluierung

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

#### Literatur

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

AMS (2014), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9943/2014, gültig seit 1.8.2014

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2015, gültig seit 22.6.2015

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9989/2017, gültig seit 27.11.2017



AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9970/2019, gültig seit 1.7.2019  
AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9972/2020, gültig seit 1.7.2020  
AMS (2022), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9944/2022, gültig seit 1.1.2022  
AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9950/2022, gültig seit 1.1.2023

### **3.3 Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe (UGP, GB)**

#### **3.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

Das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) unterstützt arbeitslose Personen bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bzw. bei der Unternehmensgründung.

Mit diesem Programm förderbar sind:

- alle arbeitslosen Personen (unabhängig von einem Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung),
- Beschäftigte, die in absehbarer Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren,
- arbeitslose Drittstaatsangehörige, aber nur dann, wenn sie einen gültigen Aufenthaltstitel haben und
- Vertriebene aus der Ukraine, die über einen Ausweis für Vertriebene verfügen (seit April 2023),

die beabsichtigen, sich selbständig zu machen und bereits über eine konkrete Unternehmensidee bzw. über eine entsprechende berufliche Eignung verfügen.

Das Programmangebot umfasst vier Phasen: eine vorgeschaltete Klärungsphase, eine Vorbereitungsphase, eine Realisierungsphase und eine Nachbetreuungsphase. Den Hauptbestandteil bildet die kostenlose Gründungsberatung, in deren Rahmen die Geförderten eine professionelle Anleitung bei der Entwicklung eines „tragfähigen“ Unternehmenskonzepts erhalten. Vorweg werden dazu die Erfolgsaussichten der Unternehmensidee geklärt und fehlende Qualifikationen der Unternehmensgründende identifiziert.

Die Gründungsberatung erfolgt in Form von Einzelberatungen oder kursmäßig. Sie wird von Beratungsunternehmen im Auftrag des AMS durchgeführt. Diese Einzelberatungen dauern

in der Regel rund vier Tage. Bis zu neun Tage kann diese Beratung dauern, wenn sie kursmäßig durchgeführt wird.

Im Rahmen der Klärungsphase werden verstärkt Beratungstermine für Frauen, v. a. auch im Hinblick auf eine existenzsichernde Einkommenssituation, und eine spezifische Beratung für Personen mit Migrationshintergrund angeboten. Die Dauer der Klärungsphase beträgt maximal 8 Wochen. Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen können eine Verlängerung der Klärungsphase auf 10 Wochen erhalten, um mehr Zeit zur Regelung der Kinderbetreuungspflichten zu haben.

Um die Nachhaltigkeit der neu gegründeten Unternehmen zu verbessern, können während der Nachbetreuungsphase (die nicht in die Maßnahmendauer eingerechnet wird) innerhalb von zwei Jahren bis zu vier Beratungstermine in Anspruch genommen werden. Die Gründungsberatungsunternehmen müssen den Gründenden bereits nach vier Monaten ab Unternehmensgründung diese Möglichkeit aktiv anbieten.

In begründeten Ausnahmefällen kann eine Unternehmensneugründung innerhalb von zwei Jahren durchgeführt werden, wenn z.B. die Unternehmensneugründung in einer anderen Branche (gilt auch für ehemalige Nebenerwerbsbauern/-bäuerinnen) erfolgt. Es können auch Unternehmensgründungen im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen haben, erfolgen. Damit die Arbeitslosen ihre Gründungsideen in der Praxis umsetzen können, werden unternehmensspezifische Qualifikationsmaßnahmen gefördert. Hierfür kann eine Beihilfe zu KK und eine Beihilfe zu KNK gewährt werden. Frauenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen können durch eine um 50% höhere Beihilfe zu den KK gefördert werden.

Um Personen, die ihre selbständige Erwerbstätigkeit vor allem im Zuge der Corona-Krise beenden mussten, wurde auch hier eine zeitlich befristete Aussetzung der erforderlichen Fristen (Verkürzung von drei auf zwei Jahre) vorgenommen, um Personen (auch ältere Arbeitslose ab 45 Jahren), eine Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm zu ermöglichen. Das betrifft Personen, die sich innerhalb des Zeitraumes 1. März 2020 bis 30. Juni 2022 arbeitslos gemeldet haben; hier wurde diese Frist bis 30. Juni 2023 ausgesetzt – siehe auch unter Reform 2021/1 und 2021/2.

Für den Bezug von Gründungsbeihilfe (GB) ist die Teilnahme am Unternehmensgründungsprogramm Voraussetzung. Sie wird eingesetzt, um eine finanzielle Unterstützung zur Existenzsicherung während der Realisierungsphase, also während der Anfangsmonate der

selbstständigen Erwerbstätigkeit, zu gewährleisten. Die Gründungsbeihilfe wird bereits ab dem ersten Tag des Monats, in dem die selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, rückwirkend gewährt.

Um den Unternehmenserfolg besser abzusichern, gibt es eine Mindestdauer von zwei Monaten für die Gewährung der Gründungsbeihilfe innerhalb der Gesamtprogrammdauer von neun Monaten.

Damit auch arbeitslosen Personen ohne Leistungsanspruch (z.B. Wiedereinsteigende) der Zugang zur Unternehmensgründung erleichtert wird, wird zur existenziellen Absicherung während der Programmteilnahme ab der Vorbereitungsphase eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) und in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe gewährt.

Die gesetzliche Grundlage für das UGP und die GB bilden der § 34 i. V. m. § 32 Abs. 3 AMSG, § 35 AMSG, § 12 Abs. 5 AIVG i. V. m. § 18 Abs. 4 AIVG. Die Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Unternehmensgründungsprogramms des AMS sind in den jeweiligen Bundesrichtlinien des AMS (UGP) festgeschrieben; die aktuelle Bundesrichtlinie des AMS (GZ: BGS/AMF/0702/9997/2023), ist seit 1. Februar 2023 gültig.

### **3.3.2 Reformen**

#### **2014 – Reform**

##### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9938/2013, gültig ab 1. Jänner 2014**

In Berücksichtigung der Ergebnisse der UGP-Evaluierung vom Juli 2013 (siehe auch unter Evaluierung) wurde die Bundesrichtlinie folgendermaßen angepasst:

- Punkt 6.4.1.1. der BRL – Klärungsphase: Hier wurde – im Rahmen der Abklärung frauenspezifischer Problemstellungen – die „Thematisierung einer existenzsichernden Einkommenssituation“ aufgenommen.
- Punkt 6.4.1.4. der BRL – Nachbetreuungsphase: Um die Nachbetreuung zu verbessern, wurde in die BRL aufgenommen, dass das aktive Anbieten der Möglichkeit der Nachbetreuung durch die beauftragten Gründungsberatungsunternehmen bereits nach vier, anstelle von bisher sechs Monaten zu erfolgen hat.

- Punkt 7.1.1.3. der BRL – Mindestvorgaben an das Angebot: Ergänzung in Bezug auf die spezifische Beratung für Frauen um den Passus „insbesondere für Wiedereinsteigerinnen“.

## **2017 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/7, gültig ab 1. März 2017**

Mit der gegenständlichen Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- Punkt 6.3. Voraussetzungen für die Teilnahme: Um älteren Arbeitslosen ab 45 Jahren die Teilnahme am UGP zu erleichtern, können nunmehr von den Landesgeschäftsstellen des AMS bezüglich der Förderungsvoraussetzungen – keine Versicherungspflicht nach GSVG oder BSVG innerhalb der letzten drei Jahre (in Ausnahmefällen zwei Jahre) – begründete und auf den Einzelfall bezogene Abweichungen genehmigt werden (Härtefallklausel).
- Punkt 6.4.1.4. Nachbetreuungsphase: Der Gegenstand der Beratung der Nachbetreuung wurde erweitert um „die Unterstützung bei Fragen des Unternehmenswachstums (mögliche Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und Klärung der Förderung durch das AMS, z.B. EPU, EB)“. Zudem wurde klargestellt, dass die Nachbetreuung allen Gründenden seitens der Gründungsberatungsunternehmen aktiv anzubieten ist.
- Punkt 6.4.2. Qualifizierung: Die maximale Höhe der Beihilfe zu den Kurskosten für im Rahmen des Gründungsprogramms durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen wurde auf € 3.500,- pro Gründer oder Gründerin bzw. € 5.250,- für Frauen in begründeten Einzelfällen erhöht.

## **2017 – Reform/2**

### **Ermöglichung der Verlängerung der Gründungsbeihilfe auf drei Monate nur für die Landesorganisationen AMS Burgenland, AMS Kärnten, AMS O.Ö., AMS Steiermark, AMS Tirol und AMS Vorarlberg (befristet auf zwei Jahre)**

Sechs Landesorganisationen – AMS Burgenland, AMS Kärnten, AMS O.Ö., AMS Steiermark, AMS Tirol (nur für Gründerinnen) und AMS Vorarlberg – können nunmehr eine Verlängerung der UGP-Gründungsbeihilfe auf die Dauer von drei Monaten gewähren. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass keine Verkürzung der Vorbereitungsphase vorgenommen wird.

Diese Regelung ist auf zwei Jahre befristet. Eine diesbezügliche Änderung in der Bundesrichtlinie wurde nicht vorgenommen.

## **2018 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9978/2018, gültig ab 15. Juni 2018**

Mit der gegenständlichen Bundesrichtlinie wurden folgende wesentliche Änderungen durchgeführt:

- **Punkt 6.4.3.3. Realisierungsphase: Gründungsbeihilfe – Förderungsvoraussetzungen:** Die Anmeldebestätigung der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Sozialversicherungsanstalt der Bauern oder eine Gewerbeberechtigung müssen vorgelegt werden, wenn kein Ergebnis einer zeitnahen Hauptverbandsabfrage vorliegt.
- **Auszahlung der Beihilfe:** Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Gründungsbeihilfe muss durch eine Abfrage beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger (LO-spezifische Festlegung der Zuständigkeit) erfolgen.

## **2019 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9985/2019, gültig ab 15. April 2019**

Aufgrund der Änderung des Bundesvergabegesetzes 2018 wurden in der gegenständlichen Bundesrichtlinie des AMS entsprechende Änderungen im Verfahrensteil, Vergabeverfahren, Punkt 7.1.1.1. vorgenommen und das Offene Verfahren um das Verhandlungsverfahren ergänzt.

## **2020 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2020, gültig ab 1. April 2020**

Es wurde mit der genannten Bundesrichtlinie klargestellt, dass die Gründungsbeihilfe für die Dauer von zwei Monaten gewährt wird, sofern die Gesamtprogrammdauer von neun Monaten nicht überschritten wird.

## **2021/1 – Reform**

### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9957/2021, gültig seit 15. November 2021**

Um Personen, die ihre selbständige Erwerbstätigkeit vor allem im Zuge der Corona-Krise beenden mussten, eine UGP-Teilnahme zu ermöglichen, wurde folgende Bundesrichtlinien-Änderung vorgenommen:

### **Änderung bei Punkt 6.3– Voraussetzungen für die Teilnahme**

- Bei dem zu gründenden Unternehmen handelt es sich um eine Unternehmensneugründung bzw. um eine Unternehmensneugründung im Rahmen eines Franchisevertrages. Eine Unternehmensneugründung liegt dann vor, wenn innerhalb der letzten drei Jahre vor Aufnahme in das UGP keine Versicherungspflicht nach GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) oder BSVG (Bauern-Sozialversicherungsgesetz) bestanden hat. In begründeten Ausnahmefällen kann diese Frist von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt werden.
- Um älteren Arbeitslosen ab 45 Jahre die Teilnahme am UGP zu erleichtern, können von den Landesgeschäftsstellen bezüglich dieser Förderungsvoraussetzungen begründeten und auf den Einzelfall bezogene Abweichungen genehmigt werden (Härtefallklausel).
- Die unter diesem Punkt angeführten Voraussetzungen für die Teilnahme werden für Personen, die sich innerhalb des Zeitraumes 1. März 2020 bis 31. Dezember 2021 arbeitslos gemeldet haben, bis 31. Dezember 2022 ausgesetzt.

### **2021/2 – Reform**

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9992/2022, gültig seit 1. April 2022**

Die unter Punkt 6.3. angeführten Voraussetzungen für die Teilnahme für Personen, die sich innerhalb des Zeitraumes 1. März 2020 bis 30. Juni 2022 arbeitslos gemeldet haben, werden nunmehr bis 30. Juni 2023 ausgesetzt.

### **2023/1 – Reform**

#### **Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9997/2023, gültig seit 1. Februar 2023**

- Da Drittstaatsangehörige in der Regel nur über einen befristeten Aufenthaltstitel verfügen, wird klargestellt, dass Drittstaatsangehörige nur dann förderbar sind, wenn sie über den Status „AL“ und Verm. Post „J“ oder den Eintrag „VER“ in den ZUA (Zusätze für ausländische Staatsangehörige) verfügen (Punkt 6.2. der Bundesrichtlinie).
- Die Kurskostengrenze wurde der Inflation gemäß angepasst (Punkt 6.4.2. der Bundesrichtlinie).

### **2023/2 – Reform**

## **BGBl. I Nr. 43/2023, in Kraft getreten mit 21. April 2023**

Aus der Ukraine Vertriebene, die nach der Vertriebenen-Verordnung ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht haben und über einen Vertriebenenausweis verfügen, werden seit 21. April 2023 generell vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen und können damit bewilligungsfrei jede beliebige Beschäftigung aufnehmen. Das bedeutet auch, dass Vertriebenen aus der Ukraine mit einem gültigen Vertriebenenausweis sämtliche Maßnahmen des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stehen.

### **3.3.3 Monitoring**

#### **3.3.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

Die Anzahl der Personen im Unternehmensgründungsprogramm (UGP) erhöhte sich im Jahr 2022 um 10% beim UGP auf 9.101 und um 15% bei der Gründungsbeihilfe (GB) auf 5.401. Der Bestand an Förderfällen im UGP erhöhte sich 2022 um 11% und lag bei 2.962 Förderfällen. Der durchschnittliche Bestand der Gründungsbeihilfe (GB) hingegen verringerte sich 2022 minimal um 1% und lag bei 1.693 Förderfällen.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer am UGP lag im Jahr 2022 bei 92 Tagen (+2 Tage im Vergleich zu dem Vorjahr). Im Durchschnitt wurde die Gründungsbeihilfe im Jahr 2022 69 Tage (-2 Tage gegenüber dem Vorjahr) in Anspruch genommen.

Die Budgetausgaben für das UGP erhöhten sich im Jahr 2022 um 9% auf ca. € 6,3 Mio. und die Budgetausgaben für die Gründungsbeihilfe erhöhten sich um 12% auf € 15,9 Mio.<sup>46</sup> Pro Person wurden durchschnittlich € 698,- für Maßnahmen im Rahmen des UGP aufgewendet und an Gründungsbeihilfen wurden durchschnittlich € 2.939,- pro Person aufgewendet (siehe Tabelle 23 auf Seite 272 und Tabelle 24 auf Seite 274).

Der durchschnittliche Frauenanteil beim UGP lag im Jahr 2022 bei 49% (+2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) und bei der Gründungsbeihilfe bei 48,1% (+4,1 Prozentpunkte).

---

<sup>46</sup> Während die Budgetzahlen für UGP und GB getrennt zu betrachten sind, umfassen die UGP-Daten für Fallzahlen und Teilnahmedauer auch jene Personen, die in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe beziehen.

Langzeitbeschäftigungslose (UGP: 22,7% bzw. -3,3 Prozentpunkte gegenüber 2021, davon sind 52,9% langzeitbeschäftigungslose Frauen); GB: (25,9% bzw. -2,1 Prozentpunkte, davon sind 54,7% Frauen), Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt (UGP: 9,4% bzw. +0,4 Prozentpunkte; GB: 9,4% bzw. +1,4 Prozentpunkte), Menschen mit Behinderung (UGP: 9,2% bzw. +1,2 Prozentpunkte, darunter 47,8% Frauen, GB: 9% bzw. +2 Prozentpunkte, darunter 50,3% Frauen), Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (UGP: 15,3% bzw. +0,3 Prozentpunkte, darunter 46,8% Frauen, GB: 14,8%, darunter 47% Frauen) und Personen mit einem Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation (UGP: 23% bzw. +0,9 Prozentpunkte, darunter 43,5% Frauen, GB: 23,1%, darunter 43% Frauen) waren in diesen Programmen eher unterrepräsentiert.

Im Jahr 2022 waren 68,8% bzw. +0,8 Prozentpunkte gegenüber 2021 (darunter Frauen: 50,2%) der Teilnehmenden einer UGP-Maßnahme dem mittleren Alterssegment (25 bis 45 Jahre) zuzuordnen; 26,7% bzw. -0,3 Prozentpunkte (darunter Frauen: 47,3%) sind 45 Jahre und älter. Die Jugendlichen bis 25 Jahre waren im UGP auch 2022 mit 5% (darunter 41,1% weiblich) vertreten. Die Verteilung bei der Gründungsbeihilfe war im Jahr 2021 fast identisch.

Das Bildungsniveau der Unternehmensgründenden ist verhältnismäßig hoch: 30,5% hatten auch im Jahr 2022 eine akademische (davon sind 58,6% Frauen), 21,1% eine höhere (davon sind 52,7% Frauen) und 6,1% eine mittlere Ausbildung (davon sind 64,4% Frauen). 32,8% hatten eine Lehrausbildung absolviert (davon 36,8% Frauen mit Lehre) und lediglich 9,2% aller Teilnehmenden am UGP hatten maximal einen Pflichtschulabschluss (davon sind 42,1% Frauen).

Tabelle 23: Unternehmensgründungsprogramm – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	2.761	2.563	2.718	2.752	2.682	2.586	2.673	2.962
<b>Anzahl Personen</b> b)	8.800	8.280	8.499	8.750	8.725	7.843	8.243	9.101
<b>Durchschnittliche</b>	87	85	89	88	85	96	90	92



Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup>								
Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup>	5.463	5.509	5.539	5.267	5.453	5.535	5.804	6.349
Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup>	621	665	652	602	625	706	706	698

<sup>a a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

Im Jahr 2022 wurden wieder im Bundesland Wien etwas mehr als ein Viertel der Personen im UGP (25,5%) und in der GB (22,6% bzw. -1,4 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr) und in Niederösterreich (UGP: 19,1% und GB: 18,5% bzw. +1,5 Prozentpunkte) gefördert. 13,9% (UGP) und (GB: 13,6%) der Geförderten waren in Oberösterreich und 15,3% (UGP) und 13,8% (GB) in der Steiermark; 6,4% bzw. +1,4 Prozentpunkte (UGP) und 8% bzw. +2 Prozentpunkte (GB) in Kärnten und 8,7% (UGP) und 10,8% bzw. +0,8 Prozentpunkte (GB) in Tirol. Vorarlberg hatte im Jahr 2022 5,8% der im UGP- und 6,9% mit GB-Geförderten. In Salzburg wurden im UGP 3,4% bzw. -0,6 Prozentpunkte und mit GB 3,9 und im Burgenland im UGP 2% und mit GB 2,2%, gefördert.

Tabelle 24: Gründungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> a)	1.675	1.560	1.801	1.909	1.716	1.718	1.711	1.693
<b>Anzahl Personen</b> b)	5.427	5.003	5.115	5.329	5.281	4.426	4.680	5.401
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> c)	62	62	68	71	63	75	71	69
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> d)	12.749	12.155	13.981	15.170	13.644	14.251	14.225	15.874
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> e)	2.349	2.430	2.733	2.847	2.584	3.220	3.049	2.939

a) Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

b) Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

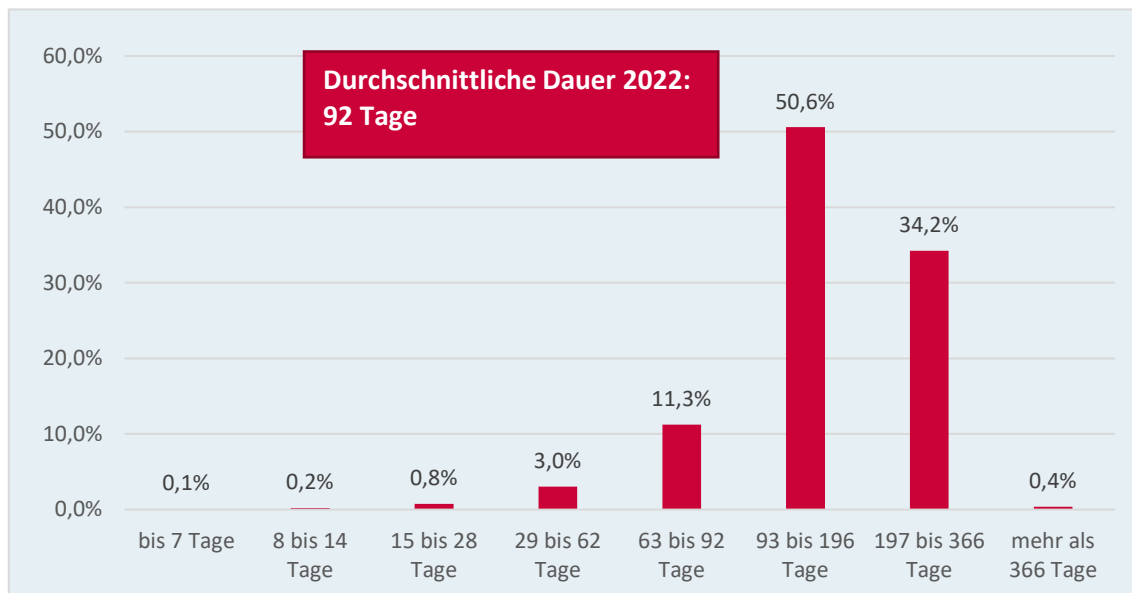
c) Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

d) Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

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

Im Gegensatz zu 2013, wo noch die Mehrheit der Unternehmensgründenden (63%) ein bis zwei Monate am Programm teilnahm, lag dieser Prozentsatz im Jahr 2022 nur mehr bei 3% bzw. -2 Prozentpunkte gegenüber 2021. 11,3% waren zwei bis drei Monate im Programm. 50,6% (+7,6 Prozentpunkte) der Teilnehmenden im UGP waren im Jahr 2022 drei bis sechs Monate im Programm und 34,2% (+4,2 Prozentpunkte) befanden sich zwischen einem halben Jahr und einem Jahr im UGP. Längere Dauern über ein Jahr machten 2022 nur mehr 0,4% (-13,6 Prozentpunkte) aus. Nur 0,3% der Personen im UGP nahmen unter einem Monat am Programm teil (siehe Abbildung 27 auf Seite 275).

Abbildung 27: Verteilung der Teilnahmedauern bei UGP 2022



Quelle: DWH mon\_vb\_lg\_projekt; Abfragedatum: 2. Mai 2023

### 3.3.3.2 Bruttowirkungen

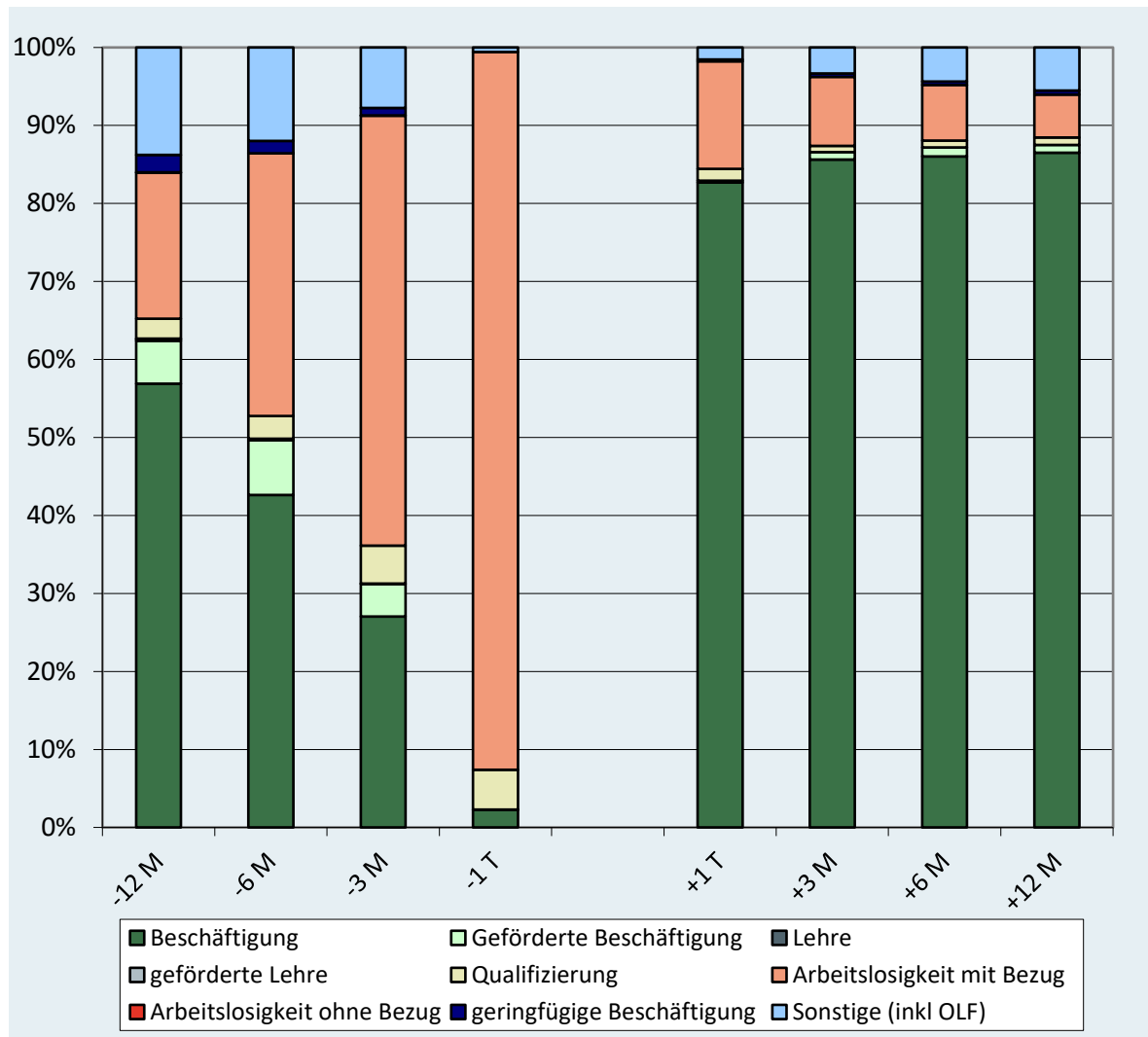
Die Bruttowirkungen umfassen den Nachbeobachtungszeitraum 2021/2022, in dem die Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie noch spürbar war. Daher sind die Bruttowirkungen weiterhin weniger positiv als in früheren Ausgaben der Dokumentation, doch ist schon eine leichte Besserung zu sehen, als noch in der letzten Ausgabe (Nachbeobachtungszeitraum 2019/2020).

Während von den Teilnehmenden am Unternehmensgründungsprogramm ein Jahr vor Maßnahmenbeginn rund 65% in geförderter und nicht geförderter Beschäftigung waren, reduzierte sich dieser Anteil bis drei Monate vor Beginn des UGP auf etwa 32% - siehe Abbildung 28 auf Seite 276. Der Anteil der Arbeitslosen stieg im selben Zeitraum von 19% auf 55%, der Anteil der Personen in Qualifizierungen von 3% auf 5%.

Unmittelbar nach Beendigung des UGP waren 83% der Teilnehmenden in Beschäftigung, 14% waren arbeitslos gemeldet, 2% in erwerbsfernen Positionen und 2% in Qualifizierung. Ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme sind 89% in Beschäftigung (davon 1% in geförderter Beschäftigung und 1% geringfügig beschäftigt) und 5% sind wieder arbeitslos; 6% sind in erwerbsfernen Positionen und 1% befinden sich wieder in einer Qualifizierung.

Damit stieg der Anteil der Personen in Beschäftigung im Beobachtungszeitraum um 23 Prozentpunkte und jener der Arbeitslosen sank um 13 Prozentpunkte. Der Anteil der Personen in erwerbsfernen Positionen ging um 8 Prozentpunkte zurück.

Abbildung 28: Bruttowirkungen von UGP 2021 (Bestand Personen)



Quelle: mon\_vb\_projekt; Abfragedatum: 12. Juli 2023

### 3.3.4 Evaluierung

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

**Bergmann et al. (2013)** schließen in ihrer Evaluierung des Programms an jene von Dornmayr und Lenger 2006 (siehe auch in der „Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2013“) getroffenen positiven Einschätzungen hinsichtlich der Gründungsaktivitäten an und zeigt sogar entlang einiger unterschiedlicher Kategorien, wie zum Beispiel der Gründungsquote, der Erreichung unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen oder einer besseren Etablierung der Nachbetreuung, eine bessere Performance des UGP gegenüber der ersten Evaluierung. Einige der bereits damals angesprochenen Problembereiche werden in der aktuellen Evaluierung bestätigt.

Methodisch basiert die Evaluierung auf einer Strukturanalyse der Daten über die UGP-Teilnehmenden von 2006 bis 2012 sowie auf einer telefonischen Befragung von über 900 ehemaligen Teilnehmenden und deren quantitativer Auswertung. Zwischen 2006 und 2011 lag die Gründungsquote der UGP-Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchschnittlich bei 83% (bei Dornmayr und Lenger für den Zeitraum 1998 bis 2005 bei 71%). Nach verschiedenen Subgruppen betrachtet liegt die Gründungsquote bspw. bei Männern (83,4%) leicht höher als bei Frauen (82%); Teilnehmende des mittleren Alterssegments sind am umsetzungsstärksten (83%); bei der großen Gruppe Personen mit Lehrabschluss oder mittleren Schule liegt die Quote bei 85%. Wiedereinsteigende (78%) sowie Menschen mit Behinderung (79,8) haben geringere Quoten. Keine signifikanten Unterschiede bei der Gründungsquote gibt es bei Personen mit/ohne Migrationshintergrund. Trotz Zunahme der Teilnehmer- bzw. Teilnehmerinnenzahlen wurde mit dem UGP eine relativ hohe Gründungsquote erzielt.

Der Frauenanteil am UGP lag bei 40%, der Anteil von Personen über 45 Jahre konnte zwischen 2006 und 2012 leicht gesteigert werden (von 20% auf 28%) und der Anteil von Migrantinnen und Migranten stieg auch kontinuierlich von 14% auf 17%.<sup>47</sup> Aus Sicht der Teilnehmenden wird das UGP als positiv beurteilt: 55 % waren sehr zufrieden mit der Beratung, 31% eher zufrieden. Drei Bereiche wurden kritischer eingestuft: die branchenspezifische Beratung, die geringe Relevanz des UGP für eine Vernetzung der Teilnehmenden sowie finanzielle Aspekte (z.B. bei Frauen, eigene Einkommenssituation nach erfolgter Selbständigkeit).

## Literatur

---

<sup>47</sup> Dieser Wert liegt aber dennoch unter dem Anteil von Migrantinnen und Migranten an den Arbeitssuchenden insgesamt.

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

Bergmann, N., Riesenfelder, A., Schmatz, S., Sorger, C. (2013): „Evaluierung des Unternehmensgründungsprogramm (UGP)“; Studie im Auftrag des AMS, Wien.

AMS (2014), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9938/2013, gültig seit 1.1.2014

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2017, gültig seit 1.3.2017

AMS (2018), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9978/2018, gültig seit 15.6.2018

AMS (2018), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9985/2019, gültig seit 15.4.2019

AMS (2020), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0722/9997/2020, gültig seit 1.4.2020

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9957/2021, gültig seit 15.11.2021

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9997/2023, gültig seit 1.2.2023

BGBl. I Nr 43/2023, in Kraft getreten mit 21. April 2023

## **3.4 Regionale Mobilität: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR), Entfernungsbeihilfe (ENT)**

### **3.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

Diese Beihilfen sollen bei der Vermittlung in eine unselbständige Erwerbstätigkeit unterstützen. Die gesetzliche Grundlage für die Beihilfen VOR, ENT und ÜSB bildet der § 34 AMSG. Die ÜSB wurde mit Beginn 2016 eingestellt.

In den derzeit gültigen Bundesrichtlinien des Arbeitsmarktservice, Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR), GZ: BGS/AMF/0702/9994/2021, gültig seit 1. September 2021 und Entfernungsbeihilfe (ENT), BGS/AMF/0702/9993/2021, gültig seit 1. September 2021 sind die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Arbeitsmarktservice für diese Beihilfenarten<sup>48</sup> geregelt.

---

<sup>48</sup> Die Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität (REMO)“ wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und der nicht mehr vorhandenen inhaltlichen Verschränkung der Beihilfen

## **1. Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR)**

Die Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR) ist ein Zuschuss des Arbeitsmarktser-vice zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zu einer Teilnahme an einer Vorbesprechung zu einer AMS-Förderungsmaßnahme sowie auch ein Zuschuss zu den entstehenden Kosten für die erste Anreise zu einem überregionalen Arbeits-/oder Lehrantritt.

Finanzielle Mehrbelastungen, die durch eine Vorstellung oder die Teilnahme an einer Vorbesprechung entstehen, werden durch (teilweisen) Kostenersatz für Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung abgegolten.

Diese Beihilfe können Arbeitslose, Arbeitsuchende, Schulungsteilnehmende, Lehrstellensuchende oder Beschäftigte (bei Gefährdung der beruflichen Existenz) erhalten. Eine finanzielle Notlage, die die Arbeitsuche bzw. Lehrstellensuche erschwert, muss gegeben sein.

Die Beihilfe wird in Form eines einmaligen Zuschusses (Bar- bzw. Sachleistung) zuerkannt und kann bis zur Höhe der entstehenden Vorstellungskosten für Fahrten<sup>49</sup> mit Bus, Bahn oder dem eigenen PKW sowie für Unterkunft und Verpflegung gewährt werden.

## **2. Entfernungsbeihilfe (ENT)**

Mit der Entfernungsbeihilfe (ENT) wird eine überregionale Arbeitsaufnahme erleichtert, wenn in der näheren Umgebung keine Vermittlung möglich ist. Für finanzielle Mehrbelastungen, die durch die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort entstehen, wird ein teilweiser Kostenersatz geleistet. Die Kosten für tägliche/wöchentliche/monatliche Pendelbewegungen bzw. für die Unterkunft am Arbeitsort können mit dieser Beihilfe ersetzt werden.

Gefördert werden können Arbeitslose, Arbeitsuchende und Lehrstellensuchende, die auf einen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entfernte Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen. Außerdem können Beschäftigte, die bereits eine Entfernungsbeihilfe beziehen, weiter gefördert werden, wenn die Beibehaltung ihrer Beschäftigung aufgrund der Entfernung zwischen

---

Entfernungsbeihilfe, Kinderbetreuungsbeihilfe und Vorstellungsbeihilfe in drei eigene Bundesrichtlinien geteilt.

<sup>49</sup> 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.

dem Wohnort und Arbeitsort erschwert oder gefährdet ist und die Fördervoraussetzungen<sup>50</sup> weiterhin erfüllt werden.

Das Bruttoeinkommen des Förderungswerbers bzw. der Förderungswerberin darf € 2.700,- monatlich nicht überschreiten.

Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entstehenden monatlichen Fahrtkosten und/oder Unterkunftskosten abzüglich der Beteiligung eines anderen Kostenträgers und eines Selbstbehaltes von 33,33% der förderbaren Kosten, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von € 260,- pro Monat als Fahrtkostenzuschuss und/oder € 400,- pro Monat als Mietkostenzuschuss gewährt werden.

Die Beihilfe kann für jeweils 26 Wochen (bei Lehrlingen 52 Wochen), insgesamt maximal für zwei Jahre (104 Wochen) gewährt werden. Lehrlinge können die Beihilfe für die gesamte Dauer der Ausbildung erhalten. Im Falle eines Mietkostenzuschusses endet der Gewährungszeitraum entweder durch Erreichen des Förderungsendes oder durch die vorzeitige Beendigung des Arbeits-/Lehrverhältnisses oder des Mietverhältnisses.

### **3. Übersiedlungsbeihilfe**

Die Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB), die es ab 2008 gab, sollte die Mobilität von Arbeitskräften am österreichischen Arbeitsmarkt fördern und für eine überregionale Arbeitsaufnahme (Beschäftigung/Lehrausbildung), die mit einer Übersiedlung einhergeht, erleichtern. Gefördert wurden Arbeitslose oder Arbeits- und Lehrstellensuchende, die auf einen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden konnten und bereit waren, eine entfernte Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen sowie Beschäftigte, die bereits eine Entfernungsbeihilfe erhielten.

**Die Übersiedlungsbeihilfe wurde mit 1. Jänner 2016 aufgrund des Verwaltungsratsbeschlusses des AMS vom Oktober 2015 außer Kraft gesetzt.**

---

<sup>50</sup> Grenze beim Bruttoeinkommen, Kostenersatz und Mindestentfernung (öffentliches Verkehrsmittel: mindestens eine Stunde 15 Minuten Fahrzeit in einer Richtung; mit dem PKW Entfernung über 30 km).



## 3.4.2 Reformen

### 2015 – Reform/1

#### **Beschluss des Verwaltungsrates vom 20. Oktober 2015**

Mit diesem Beschluss wurde die Übersiedlungsbeihilfe mit 1. Jänner 2016 außer Kraft gesetzt, da es in der Vergangenheit nur eine geringe Fallzahl der Übersiedlungsbeihilfe gab und daher nur ein geringer arbeitsmarktpolitischer Nutzen gegeben war. Außerdem kann ein Großteil durch die Entfernungsbeihilfe abgedeckt werden.

### 2015– Reform/2

#### **Bundesrichtlinie für Regionale Mobilität (REMO), BGS/AMF/0722/9989/2017, gültig seit 27. November 2017**

Die Änderungen in der REMO beziehen sich auf die Anpassung der Entfernungsbeihilfe hinsichtlich der Einführung eines Mietkostenzuschusses sowie der Änderung der Höhe bei den Fahrtkosten. Die Obergrenze für den Fahrtkostenzuschuss beträgt nun € 260,- und für den Mietkostenzuschuss € 400,-.

### 2019 – Reform

#### **Bundesrichtlinie VOR, BGS/AMF/0702/9996/2019, gültig seit 17. Juni 2019**

- Im Punkt 6.5.1.5. wurde der Pauschalbetrag für den Ersatz Unterkunft- und Verpflegungskosten auf € 70 angehoben.
- Bei der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung wurde im Punkt 7.6. ergänzt, dass für ein ausgestelltes Online-Ticket keine Rückforderung erfolgt.

### 2021 – Reform/1

#### **Bundesrichtlinie ENT, BGS/AMF/0702/9993/2021, gültig seit 1. September 2021**

In der Bundesrichtlinie des AMS wurde im Punkt 6.4.4. die Erhöhung der monatlichen Einkommensgrenze von vorher € 2.300,- auf nunmehr € 2.700,- vorgenommen.

### 2021 – Reform/2

### **Bundesrichtlinie VOR, BGS/AMF/0702/9994/2021, gültig seit 1. September 2021**

Es wurde ein neuer Fördergegenstand in die Bundesrichtlinie aufgenommen und daher wurde eine Bezeichnungsänderung in „Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR)“ vorgenommen.

### **2023 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie ENT, BGS/AMF/0702/9948/2022, gültig seit 1. Jänner 2023**

Im Punkt 6.5.1. der Bundesrichtlinie wurde der Wert für 1 Kilometer – wie in der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen – von 15 auf 20 Cent angehoben.

### **2023 – Reform/1**

### **Bundesrichtlinie VOR, BGS/AMF/0702/9949/2022, gültig seit 1. Jänner 2023**

Im Punkt 6.5.1.5. der Bundesrichtlinie wurde der Wert für 1 Kilometer – wie in der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen – von 15 auf 20 Cent angehoben.

## **3.4.3 Monitoring**

### **3.4.3.1 Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Ausgaben**

#### **1. Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR)**

Im Jahr 2022 wurden etwa 1.990 Personen eine Vorstellungsbeihilfe gewährt, das ist um 3% mehr als noch im Vorjahr. Die für die Vorstellungsbeihilfe eingesetzten Mittel betragen im Jahr 2022 € 111.216,-. Pro Person wurden daher € 56,- pro Maßnahme verausgabt (siehe Tabelle 25 auf Seite 283).

Die Vorstellungsbeihilfe wurde – wie schon in den vergangenen Jahren - auch 2022 wesentlich stärker von Männern (63,9% bzw. -1,1 Prozentpunkte gegenüber 2021) in Anspruch genommen als von Frauen (36,1% bzw. -3 Prozentpunkte). 36,4% bzw. -4,6 Prozentpunkte waren Langzeitbeschäftigungslose (darunter 32,3% Frauen) und 33,2% bzw. +4,2 Prozentpunkte Menschen mit Behinderung (darunter 34,2% Frauen), nur 3,4% bzw. +0,4 Prozent-

punkte waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt. Der Anteil von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft betrug 2022 25,5% bzw. -1,5 Prozentpunkte (darunter 36,3% Frauen) und der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund der ersten und der zweiten Generation lag bei 34,5% bzw. -1,5 Prozentpunkte (darunter 37,1% Frauen).

Etwas weniger als die Hälfte (49,3%) der geförderten Personen gehörten dem mittleren Alterssegment (25 bis 44 Jahre) an (davon 33,9% Frauen). 40,5% bzw. +2,5 Prozentpunkte der Personen, die eine Vorstellungsbeihilfe erhielten, waren den Älteren (45 Jahre und älter) zuzurechnen (davon 37,2% Frauen) und 10,4% bzw. -1,6 Prozentpunkte waren Jugendliche (unter 25 Jahre), davon 41,7% weiblich.

Nach Ausbildung betrachtet ergibt sich folgendes Bild: Fast ein Drittel hatte maximal einen Pflichtschulabschluss (32,3% bzw. -1,7 Prozentpunkte gegenüber 2021; davon sind 31,6% Frauen); einen Lehrabschluss hatten 34,3% bzw. +1,3 Prozentpunkt; davon 29,3% Frauen. 6,8% (davon 60,7% Frauen) hatte eine mittlere Ausbildung, 12,4% (davon 45,5% Frauen) eine höhere Ausbildung und 14% (davon 42,7% Frauen) eine akademische Ausbildung abgeschlossen.

Nach Regionen differenziert wurden im Jahr 2022 33,7% (-1,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) der Personen in Niederösterreich, 15,8% (-3,2 Prozentpunkte) in der Steiermark, 14,1% in Wien, 10,7% (+1,7 Prozentpunkte) im Burgenland und 11,2% (+2,2 Prozentpunkte) in Oberösterreich, 5,7% in Kärnten, 3,5% in Salzburg (-1,5 Prozentpunkte) und 3% in Tirol (+1 Prozentpunkte) und in Vorarlberg 2,5% (+0,5 Prozentpunkte) mit einer Vorstellungsbeihilfe gefördert.

Tabelle 25: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand <sup>a)</sup></b>	35	28	26	21	18	10	8	8
<b>Anzahl Personen <sup>b)</sup></b>	8.281	7.191	5.850	5.345	4.876	2.376	1.930	1.990
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>	1	1	1	1	1	1	1	1

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	566	495	372	374	320	160	111	111
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	67	69	64	70	66	67	57	56

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

## 2. Entfernungshilfe

Die Anzahl der geförderten Personen, die im Jahr 2022 eine Entfernungshilfe in Anspruch nehmen betrug 2.484, das bedeutet eine Verdoppelung gegenüber dem Jahr 2021. Der durchschnittliche Bestand an Förderfällen lag hier aber nur bei 532 Fällen. Die durchschnittliche Teilnahmedauer lag im Jahr 2022 bei 178 Tagen, um 8 Tage weniger als im Jahr 2021. Dafür wurden im Jahr 2022 € 1,3 Mio. an Budgetmitteln verausgabt, das ergab € 543,- pro Person für diese Maßnahme (siehe Tabelle 26 auf Seite 285).

Der Frauenanteil an dieser Förderung betrug im Jahr 2022 53,7% (+0,7 Prozentpunkte gegenüber 2021). 22,5% (-0,5 Prozentpunkte) der Geförderten (davon sind 53,9% Frauen) waren langzeitbeschäftigungslos, 6,8% (+0,8 Prozentpunkte) waren Wiedereinsteigende in den Arbeitsmarkt und 26,3% (+2,3 Prozentpunkte) waren Menschen mit Behindertenstatus, darunter 55,6% Frauen. 13,1% (+1,1 Prozentpunkte) hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft (darunter 43,6% Frauen) und 18,4% (+2,4 Prozentpunkte) einen Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation, darunter 48,9% Frauen.

32,3% bzw. -5,7 Prozentpunkte gegenüber 2021 waren im Jahr 2022 unter 25 Jahre alt (darunter 41,1% weiblich), 36,2% (+2,2 Prozentpunkte) waren 25 bis 44 Jahre (darunter 65,1% Frauen) und 31,8% (+3,8 Prozentpunkte) 45 Jahre und älter (darunter 53,2% Frauen).

38,3% bzw. -0,7 Prozentpunkte gegenüber 2021 (davon sind 40,9% Frauen) der geförderten Personen hatten 2022 maximal einen Pflichtschulabschluss, 29,9% bzw. +1,9 Prozentpunkte (davon 54,1% weiblich) einen Lehrabschluss, 9% bzw. -1 Prozentpunkt (davon sind 77,6% Frauen) eine mittlere und 15,1% bzw. +1,1 Prozentpunkte (davon 64,2% weiblich) eine höhere Ausbildung abgeschlossen. Nur 7,3% bzw. -0,7 Prozentpunkte (davon 69% weiblich) hatten eine akademische Ausbildung.

Auch die Entfernungsbeihilfe wies im Jahr 2022 mit 36,6% (+2,6 Prozentpunkte gegenüber 2021) einen hohen Anteil in Niederösterreich auf. In der Steiermark waren es 29,4% (-0,6 Prozentpunkte) der Geförderten, in Kärnten 9,3% (-0,7 Prozentpunkte) und im Burgenland 10%. In Wien wurden 6,1% und in Salzburg 2,6% (-1,4 Prozentpunkte) sowie in Oberösterreich mit 3,5% (+0,5 Prozentpunkte) und in Tirol mit 1,7% (-1,3 Prozentpunkte) der Personen eine Entfernungsbeihilfe gewährt. In Vorarlberg wurden nur 0,2% eine Entfernungsbeihilfe ausbezahlt.

Tabelle 26: Entfernungsbeihilfe (ENT) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand</b> <sup>a)</sup>	1.848	1.677	922	706	628	502	518	532
<b>Anzahl Personen</b> <sup>b)</sup>	3.831	3.787	2.391	1.689	1.491	1.164	1.189	2.484
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen)</b> <sup>c)</sup>	169	170	179	186	181	190	186	178
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro</b> <sup>d)</sup>	3.704	3.625	1.935	1.594	1.485	1.250	1.293	1.348
<b>Ausgaben pro Person in Euro</b> <sup>e)</sup>	967	957	809	944	996	1.074	1.087	543

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_faelle\*2021 und ab 2020: fdg\_faelle\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und ab 2020: fdg\_3\_dauer\*2022); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Quelle: DWH Archiv: fdg\_personen\_kosten\*2021 und ab 2020: fdg\_personen\_kosten\*2022); Abfragedatum 27. Februar 2023

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung des BMAW)

### 3. Übersiedlungsbeihilfe

Die ÜSB wurde mit 1.1.2016 eingestellt, daher gibt es ab 2016 keine Monitoring-Daten mehr.

Tabelle 27: Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Bestand <sup>a)</sup></b>	1	0	0	1	1
<b>Anzahl Personen <sup>b)</sup></b>	113	157	117	137	123
<b>Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>	1	1	1	1	1
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	123	189	170	162	133
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	1.088	1.204	1.453	1.182	1.090

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen (Quelle: DWH fdg\_faelle); Abfragedatum: 4. April 2016

<sup>b)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. (Quelle: DWH fdg\_personen); Abfragedatum: 4. April 2016

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen (Quelle: DWH fdg\_3\_dauer); Abfragedatum: 4. April 2016

<sup>d)</sup> Quelle: DWH fdg\_personen\_kosten; Abfragedatum: 4. April 2016

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen (eigene Berechnung)

### 3.4.4 Evaluierung

Es liegen keine wissenschaftlichen Evaluierungen für diese Beihilfen vor.

#### Literatur

AMS (2015), Verwaltungsratsbeschluss, 20.10.2015

AMS (2015), Bundesrichtlinie des AMS (REMO), BGS/AMF/0722/9997/2015, gültig seit 22.6.2015

AMS (2017), Bundesrichtlinie des AMS (REMO), BGS/AMF/0722/9989/2017, gültig seit 27.11.2017

AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS/VOR, BGS/AMF/0702/9996/2019, gültig seit 17.6.2019

AMS (2019), Bundesrichtlinie des AMS/ENT, BGS/AMF/0702/9998/2019, gültig seit 17.6.2019

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS/ENT, BGS/AMF/0702/9993/2021, gültig seit 1.9.2021

AMS (2021), Bundesrichtlinie des AMS/VOR, BGS/AMF/0702/9994/2021, gültig seit 1.9.2021

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS/VOR, BGS/AMF/0702/9949/2022, gültig seit 1.1.2023

AMS (2023), Bundesrichtlinie des AMS/ENT, BGS/AMF/0702/9948/2022, gültig seit 1.1.2023

# 4 Weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen bzw. Programme

## 4.1 ESF-Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste und älteste (seit 1957) Finanzierungsinstrument der Europäischen Union (EU) für Sozialpolitik und Investitionen in Menschen. Er zielt darauf ab, die Beschäftigungs- und Bildungschancen sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der EU zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedstaaten verwaltet und umgesetzt.

Der Europäische Sozialfonds leistete auch in der Strukturfondsperiode 2014 bis 2020 wieder einen wesentlichen Beitrag zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Die Mittel, die Österreich in der Strukturfondsperiode 2014 bis 2020 in der Höhe von rund € 556 Mio. erhalten kann, wurden Österreich im Rahmen des Programms „Beschäftigung Österreich 2014-2020“ zuerkannt. Bis Anfang des Jahres 2022 wurden von Seiten der Europäischen Kommission bereits rund € 313 Mio. zur Durchführung von Vorhaben bereitgestellt. Mit diesen Geldern werden die nachfolgenden Maßnahmenschwerpunkte unterstützt:

### **Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**

Der ESF-Einsatz erfolgt ergänzend und konform mit den Maßnahmen, die im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beschlossen bzw. geplant und aus nationalen Mitteln finanziert werden. Der Schwerpunkt der durch den ESF kofinanzierten Vorhaben liegt auf strukturellen und organisatorischen Veränderungen in Unternehmen (insb. KMU) und auf Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für Frauen (Ausbildungen im MINT-Bereich, Übernahme von Führungspositionen, Wechsel von Teilzeit- in eine Vollbeschäftigung). Ziel ist die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

### **Aktives und gesundes Altern**

Das Ziel einer Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Personen wird in Österreich durch ein national finanziertes Maßnahmenbündel verfolgt. Die bestehenden Angebote sollen mit



Hilfe des ESF ausgeweitet und ergänzt werden, um so die Anpassung von Arbeitsplätzen an den Lebenszyklus durch die Verbesserung der betrieblichen Bedingungen voranzutreiben. Dies soll durch entsprechende Beratungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur langfristigen Gesundheitsunterstützung unterstützt werden, wobei ein Schwerpunkt auf Maßnahmen für ältere Beschäftigte gesetzt wird. Wie im Programm vorgesehen, wurden der Initiative „fit2work“ ESF-Mittel zur Verfügung gestellt, welche eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Personen bewirken soll. Über ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Arbeit und Gesundheit wird dieses Ziel unterstützt. Bis Ende des Jahres 2021 konnten insgesamt 3.220 Betriebe erreicht werden.

### **Aktive Inklusion und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit**

Die durch den ESF kofinanzierten Maßnahmen sollen die Integration folgender Personengruppen in den Arbeitsmarkt unterstützen: arbeitsmarktferne Personen mit geringer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, Personen mit unzureichender Beschäftigungsintegration (Beziehende der Mindestsicherung), benachteiligte, beeinträchtigte oder Jugendliche mit Behinderung, die weder in Ausbildung noch Beschäftigung sind und Roma/Romnija. Zudem sollen für „Working Poor“, als Personen die trotz Erwerbstätigkeit von Armut bedroht sind, Angebote zur individuellen Unterstützung entwickelt und umgesetzt werden. Dies soll ihre Erwerbsintegration auf eine tragfähige Basis stellen und die Abdeckung des Lebensunterhalts aus ihrem Erwerbseinkommen sicherstellen. Der Großteil der Maßnahmen in diesem Bereich wird nicht vom Bund, sondern von den Bundesländern umgesetzt. Insgesamt wurde bis Ende des Jahres 2021 bereits mit der Durchführung von ungefähr 200 Vorhaben begonnen, wobei hier bereits rund 96.800 Personen (davon rund 38.400 Frauen) von diesen Maßnahmen profitieren konnten.

### **Verringerung und Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und Förderung des gleichen Zugangs zu einer hochwertigen Früherziehung und einer hochwertigen Grund- und Sekundarbildung**

Mit verschiedensten Maßnahmen, soll die Zahl der Personen, die Schule oder Ausbildung abgebrochen haben, verringert werden. Zudem soll die Integration von Jugendlichen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen oder Lernschwierigkeiten, von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und von Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten, die gefährdet sind die Ausbildung abzubrechen oder keinen Abschluss zu erlangen, in an die Pflichtschule anschließende Ausbildungen erreicht werden. Dies geschieht unter anderem über Modellpro-

jekte zur Sprachförderung (Umsetzung: BMBWF) oder auch mit Maßnahmen der „Beruflichen Assistenzen“ (Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz für Jugendlichen sowie Jobcoaching). Bis Ende des Jahres 2021 haben rund 94.700 (davon rund 42.800 Frauen) an diesen Maßnahmen teilgenommen.

### **Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen, Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte**

Bildungsbenachteiligte Personen sollen durch Inklusionsmaßnahmen mit innovativen, niederschweligen Ansätzen erreicht und bei Höherqualifizierungen unterstützt werden. Neben der direkten Förderung der Zielgruppe werden auch die Rahmenbedingungen dieser Ansätze professionalisiert und qualitätsgesichert. 24.800 Personen (davon ca. 14.200 Frauen) konnten bis Ende des Jahres 2021 einen Nutzen aus den angebotenen Basisbildungs- und Bildungsberatungsangeboten ziehen.

### **Burgenland**

Das Burgenland hat sich in den letzten Jahren gut entwickelt, auch Dank der Unterstützung durch EU-Förderungen. Dieser erfolgreiche Weg soll fortgesetzt werden. Erfolgte die ESF-Förderung in der vorangegangenen Periode in Form eines eigenständigen operationellen Programms wurde diese in der Förderperiode 2014-2020 als eigene Priorität im neuen österreichweit umzusetzenden Programm integriert. Das Burgenland weist noch strukturelle Defizite auf, denen seitens der Europäischen Kommission mit der Einstufung des Burgenlandes als „Übergangsregion“ Rechnung getragen wurde.

Zusätzlich zu jenen Maßnahmen die österreichweit umgesetzt werden, setzt man im Burgenland auch auf Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmerinnen und Unternehmer, Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründer sowie Schlüssel- und Fachkräfte, um die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu erhöhen, Betriebsstandorte zu sichern und Anreize für neue Betriebsansiedelungen zu generieren. Arbeitsuchende und Nichterwerbstätige, die schwer wieder Beschäftigung finden, sollen mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden.

## **Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft (REACT-EU)**

Als Reaktion auf die durch die COVID-19-Pandemie entstandenen Herausforderungen wurden dem ESF auf EU-Ebene zusätzliche Mittel zur Unterstützung der Krisenbewältigung zur Verfügung gestellt. Diese Mittel sollen im Rahmen des bereits bestehenden ESF-Programms rasch in die Realwirtschaft fließen und in erster Linie dafür genutzt werden, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und die Erhaltung von Arbeitsplätzen sicherzustellen. Auch die Schaffung von Arbeitsplätzen und hochwertiger Beschäftigung für Menschen in prekären Situationen sowie Maßnahmen zur sozialen Inklusion und Armutsbeseitigung sollen gefördert werden. Ebenso sind Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung und die Kompetenzentwicklung, insbesondere für benachteiligte Gruppen, vorgesehen.

### **ESF+ 2021 bis 2027**

Der ESF der nächsten Förderperiode findet sich unter einem Dach, dem ESF+, mit dem FEAD (Europäische Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen), YEI (Jugendbeschäftigungsinitiative) sowie dem EaSI (EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation) wieder. Hauptziel des ESF+ ist die praktische Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte. Das zu erreichen, stehen EU-weit 88 Milliarden Euro zur Verfügung.

Bewährte Elemente der ESF Periode 2014–2020 werden sich auch im neuen, österreichischen Programm wiederfinden. Ganz im Sinne von Upcycling baut der ESF+ auf den Erfahrungen auf, jedoch mit Adaptierungen auf Basis der begleitenden Evaluierung. Neben einem verstärkten Fokus auf mehr Digitalisierung, kommt soziale Innovation als neuer Schwerpunkt dazu. Der ESF charakterisiert sich seit je her als Motor innovativer Projekte. Das neue ESF+ Programm wird explizit partizipative Prozesse mit der Zivilgesellschaft forcieren und den Wissensaustausch ausweiten.

Darüber hinaus ist der sogenannte „Just Transition Fund“ (JTF) ein neues Instrument des europäischen Green Deal, welches auch in Österreich zum Einsatz kommen soll. Menschen, die in bestimmten Regionen von den Auswirkungen der Ökologisierung besonders betroffen sind, werden gezielt durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Der ESF+ wird somit einen wichtigen Beitrag für eine sozialere und grünere Zukunft leisten.

## 4.2 Europäischer Globalisierungsfonds (EGF)

Der Europäische Fonds zur Anpassung an die Globalisierung (EGF) wurde eingerichtet, um negativen Auswirkungen der Globalisierung und der Wirtschaftskrise auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu begegnen. Die Mitgliedstaaten der EU können finanzielle Unterstützung aus dem EGF beantragen, um Betroffene mittels aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Durch den EGF werden Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, Beihilfen für die Arbeitssuche, Mobilitätsbeihilfen oder Unterstützung bei der Arbeitssuche gefördert. Mit der Förderperiode 2021-2027 wurde eine neue EGF-Verordnung erlassen (Verordnung (EG) Nr. 2021/691 vom 28. April 2021), welche sowohl den Anwendungsbereich als auch die Interventionskriterien des EGF für die nächsten Jahre regelt.

Der EGF ist EU-weit mit etwa € 210 Millionen jährlich dotiert, dabei besteht keine Anspruchsberechtigung für die einzelnen Mitgliedstaaten. Der EGF finanziert bis zu 85 Prozent der aufgewendeten Kosten für das integrierte Maßnahmenpaket für einen Zeitraum von 24 Monaten. Die wichtigsten Förderkriterien:

- Förderwürdig sind Personen, die ihre Arbeit im Zuge der Coronakrise, der Digitalisierung, der Automatisierung, des Übergangs zu einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft oder aufgrund anderer Neuerungen verlieren, und zwar unabhängig von den Gründen für die Entlassung.
- Voraussetzung ist, dass mindestens 200 Arbeitnehmer und/oder Arbeitnehmerinnen innerhalb eines bestimmten Bezugszeitraums ihren Arbeitsplatz verloren haben.
- Der Kofinanzierungssatz liegt zwischen 60 % und 85 %.
- Jedes Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

Kommt es zu einer großen Anzahl von Kündigungen, entweder aufgrund Auswirkungen der Globalisierung oder einer globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, können Mittel aus dem EGF beantragt werden. Es muss ein nachweisbarer Zusammenhang zwischen den Kündigungen und den Auswirkungen der Globalisierung/Krise bestehen sowie ein konkretes Ereignis genannt werden können, das die Kündigungen ausgelöst hat. Als Voraussetzung für einen Antrag muss eines der drei folgenden Szenarien erfüllt werden

- **Szenario A:** Innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Monaten kommt es in einem Unternehmen in einem Mitgliedstaat in mindestens 200 Fällen zur Entlassung von

Arbeitnehmern oder zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Selbstständigen (inkl. Zulieferfirmen und nachgeschalteten Herstellern).

- **Szenario B:** Innerhalb eines Bezugszeitraums von sechs Monaten kommt es in mindestens 200 Fällen zur Entlassung von Arbeitnehmern oder zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Selbstständigen, insbesondere in KMU, die alle in derselben Branche (NACE 2) tätig sind und in einer oder in zwei aneinandergrenzenden Regionen oder in mehr als zwei aneinandergrenzenden Regionen verortet sind, wobei in diesem Fall mindestens 200 Arbeitnehmer oder Selbstständige in zwei dieser Regionen betroffen sein müssen.
- **Szenario C:** Innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Monaten kommt es in mindestens 200 Fällen zur Entlassung von Arbeitnehmern oder zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit von Selbstständigen, insbesondere in KMU, die alle in derselben oder in unterschiedlichen Branchen (NACE 2) tätig sind und in derselben Region auf NUTS-2-Niveau verortet sind.
- **Szenario D:** Wenn die Bedingungen der ersten beiden Szenarien nicht vollständig erfüllt werden, kann dennoch ein Antrag gestellt werden, sofern die Entlassungen schwerwiegende Auswirkungen auf die Beschäftigung und die lokale, regionale oder nationale Wirtschaft haben. Der EGF finanziert aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form eines „koordinierten Pakets personalisierter Dienstleistungen“ (EGF-VO Artikel 7). Dieses Paket kann beispielsweise Unterstützung bei der Arbeitssuche, Berufsorientierung oder Qualifizierungsangebote beinhalten. Insbesondere sollen benachteiligte, ältere oder junge Arbeitslose von den angebotenen Maßnahmen profitieren.

In der vergangenen EGF-Periode (2014-2021) wurden keine EGF-kofinanzierten Projekte gefördert. In der EGF-Periode (2007-2013) wurden vom Sozialministerium insgesamt sechs EGF-kofinanzierte Projekte gefördert: Stiftung Automobil Steiermark, Stahlstiftung Niederösterreich/Steiermark, AT&S, Transportarbeitende in NÖ/OÖ, Austria Tabak und Soziale Dienstleistungen Steiermark. Die Förderhöhe der Kofinanzierung betrug insgesamt € 16,9 Mio. Damit wurden knapp 1.200 Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, durch Maßnahmen unterstützt.

### 4.2.1 Evaluierung

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

**Ainz et al. (2015a)** untersuchen im Rahmen der „Begleitenden Evaluierung der Interventionen des ESF 2007-2013“ die Angebote „Verminderung der Drop-out-Rate in der 9. Schulstufe“, die „Übergangsstufe für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen“ sowie das „Nachholen von Bildungsabschlüssen – erweiterte Bildungsangebote für Berufstätige“. Es wurden mehrere methodische und perspektivische Zugänge zum Forschungsfeld – in Anlehnung an das Konzept der Triangulation – gewählt: Dokumentenanalyse, Befragung von Expertinnen und Experten, quantitative statistische Auswertung der Monitoringdaten, qualitative persönliche Befragung an zehn Schulen, schriftliche Online-Befragung aller Schulen, die im Förderzeitraum 2007-2013 ESF-Mittel für diese Maßnahmen in Anspruch genommen hatten.

Alle drei Maßnahmen wurden positiv bewertet und damit zu den maßnahmenspezifischen Zielen (Verringerung der Drop-out-Rate, Bekämpfung des Schulabbruches) beigetragen. Kritisch beurteilt wurden in allen drei Maßnahmen der hohe Verwaltungsaufwand sowie die Aufrechterhaltung der Motivation der Teilnehmende. In qualitativer Hinsicht zeigten sich positive Wirkungen (Erweiterung der Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten).

Der Länderbericht Österreich der ESF Ex-Post Evaluation (siehe Europäische Kommission 2016) deckt den Programmplanungszeitraum bis Ende 2014 ab und beinhaltet eine Analyse der Ausgaben und Ergebnisse in Österreich über alle Politikthemen hinweg. Die Gesamtbudgetmittel betragen € 1.161 Mio. (Beitrag der EU: 45,2%); bis Ende 2014 wurden 92% oder € 1,07 Mrd. der Budgetmittel verausgabt. Die Aktivitäten wurden im Rahmen von zwei operationellen Programmen durchgeführt (OP Beschäftigung in Regionen der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit, OP Burgenland in der Konvergenz-Phasing-out-Region). 36,3% der gesamten ESF-Investitionen wurden dem Thema Human Capital zugerechnet. Der Zugang zur Beschäftigung ist mit 35,7% das zweitgrößte Thema. 862.000 Teilnehmende wurden bis Ende 2014 registriert. Von diesen waren 61% beschäftigt, 42% mit Sekundarstufe II, 30% Jugendliche und 21% Migrantinnen und Migranten. Die Maßnahmen zur Grundausbildung und zur Aufholzeit der Sekundarschulabschluss waren bei der Unterstützung benachteiligter Personen, um Grundqualifikationen zu erhalten, wirksam. Die territorialen Beschäftigungspakte sind ein wichtiges Instrument, um den sozialen und arbeitsmarktbedingten Bedürfnissen von Menschen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, gerecht zu werden.

**Ainz et al. (2015b)** evaluieren das Projekt Lehrstellenbewerbungsmanagement und die BerufsFindungsBegleitung (BFB) in der Steiermark. Mittels eines multiperspektivischen und multimethodischen Forschungszugangs. Es wurde eine Dokumentenanalyse (2008-2012 zum Projekt, Förderantrag, Studien, fachliche Diskussionen, etc.), quantitative Analysen und Bewertungen anhand der Monitoringdaten zum Projekt u. statistischer Daten der Statistik Austria sowie qualitative Analysen und Bewertungen auf Grundlage von Befragungen von BerufsFindungsBegleiter und -Begleiterinnen sowie Projektträger, Unternehmen und Jugendlichen, die an Maßnahmen des Projektes teilnahmen, durchgeführt.

Das Modell der BerufsFindungsBegleitung (BFB), wie es in der Steiermark umgesetzt wird, habe sich bewährt und wird auch für andere Bundesländer empfohlen. Die befragten Akteurinnen und Akteure (BerufsFindungsBegleiter und -Begleiterinnen, Unternehmen, Jugendlichen) sind mit dem Projekt bzw. mit den organisierten Veranstaltungen zur Berufsorientierung zufrieden. Insgesamt 2.450 Jugendliche von 2.980 bzw. 82% haben eine Anschlussperspektive erreicht, in den ESF-geförderten Gebieten 1.235 von 1.540 Jugendliche bzw. 80% (damit wurde der Zielwert von 80% für Maßnahmen zur „Verbesserung zielgruppenbezogener Überleitungsprozesse“ erreicht). Für den Ergebnisindikator „Reduzierung der Anzahl der Jugendlichen, die keine weitere Ausbildung nach der Sekundarstufe I ergreifen (Basis 5% – Zielwert 3%)“ konnten keine direkten Wirkungen des Projektes nachgewiesen werden.

Die Autorinnen und Autoren sprechen sich für eine Aufstockung der Ressourcen für die BFB, fixe Büro-Standorte, langfristige Sicherung der Finanzierung, Intensivierung der Kontakte zu den Unternehmen, Verbreiterung der Kontakte zu den Schulen, Intensivierung der Elternarbeit, Beibehaltung der Module, Erhöhung der Transparenz der Anbieter im Bereich der Berufsorientierung, Verbesserung des Image der Lehre, Forcierung von Implacement und stärkere Berücksichtigung der neuen Medien für die Berufsorientierung aus.

**Weber et. al (2019)** bieten in ihrem Bericht einerseits einen Überblick über den Umsetzungsstand des Pilotprojektes inclusion@work. Es werden die Erfahrungen der Projektträger, der involvierten Unternehmen und integrierten Stakeholder sowie relevanter Schnittstellen transparent gemacht und die Herausforderungen in der Umsetzung aufgezeigt. Identifiziert werden darüber hinaus mögliche unmittelbare oder mittelbare Steuerungsanforderungen für die verbliebenene Projektlaufzeit sowie in Hinblick auf eine mögliche Ausrollung.

Im ersten Kapitel wird die Ausgangslage des Pilotprojekts dargestellt und das Evaluationsverständnis kurz beschrieben. Das Kapitel 2 stellt die Struktur der bislang in inclusion@work

involvierten Unternehmen anhand der Monitoring-Daten zum Projekt dar. Kapitel 3 behandelt die bisherigen Umsetzungserfahrungen der Projektträger und das Kapitel 4 richtet seinen Blick auf jene Unternehmen, denen das Beratungsangebot unterbreitet wurde, die allerdings bisher nicht interessiert waren bzw. zeigt Gründe für die Ablehnung des Angebots auf. Dargestellt werden die Resultate der Online-Befragung beratender Unternehmen, bei der ihre Einschätzung zum (bisherigen) Beratungsprozess und den daraus resultierenden Ergebnissen eingeholt wurde. Als Abschluss werden Fallbeispiele und ergänzende Ergebnisse der qualitativen telefonischen Befragung der Ansprechpersonen beratender Unternehmen analysiert. In jedes der sieben Pilotprojekte waren Stakeholder bzw. Schnittstellenpartnerinnen und –partner involviert; deren Sichtweise auf inclusion@work wurde anhand einer Online-Befragung realisiert und diese Rückmeldungen sind im Kapitel 5 beschrieben.

### **Literatur und weiterführende Links**

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

#### EGF-Website der Europäischen Kommission

Ainz, G., Beiglböck, S., Keringer, F. (2015a), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Evaluierung von Schulungsmaßnahmen: Verminderung der Drop-Out-Rate in der 9. Schulstufe, Übergangsstufe für Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen, Nachholen von Bildungsabschlüssen – erweiterte Bildungsangebote für Berufstätige, Endbericht der ÖIR/RaumEval im Auftrag des Sozialministeriums.

Ainz, G., Markmiller, T., Hartinger, L. (2015b), Bericht zur Evaluierung des Projektes Lehrstellenbewerbungsmanagement und Berufsfindungsbegleitung in der Steiermark im Rahmen des Projekts ESF-Evaluierung Österreich 2007-2013. Endbericht der ÖIR/RaumEval im Auftrag des Sozialministeriums.

Ainz, G., Rau, K., (2014), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Umsetzung des Active/Productive-Ageing-Konzeptes, Bericht im Auftrag des Sozialministeriums



Europäische Kommission, (2013), Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Tätigkeit des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung im Jahr 2012 (COM/2013/0782 final)

Europäische Kommission (2016), ESF Ex-post Evaluation Synthesis 2007-2013 (2017), Country Report – Austria von Metis GmbH, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Lutz, H., Bock-Schappelwein, J., (2014), Ex-ante-Evaluierung des Operationellen Programms Beschäftigung: Österreich 2014-2020, ESF, WIFO, Endbericht im Auftrag des Sozialministeriums.

Kripgans, N., Ainz, G., (2013), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Bericht für AP1: Erhebung, Berechnung und Analyse von einzelnen spezifischen Ergebnisindikatoren, Ergebnisindikator „Verbesserung der Berufslaufbahn“, Endbericht im Auftrag des Sozialministeriums.

Kripgans, N., Rau, K., (2013), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, AP2: Evaluierung des Querschnittsziels „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beschäftigungspolitischen Bereich, Endbericht im Auftrag des Sozialministeriums.

Pirjol, C., (2014), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Arbeitspaket 4, Endbericht im Auftrag des Sozialministeriums

Pühringer, S., Stelzer-Orthofer, C., (2013), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Evaluierung des Querschnittsthemas Niedrigqualifizierung, Endbericht im Auftrag des Sozialministeriums.

Pühringer, S., Stelzer-Orthofer, C., (2014), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Evaluierung des Querschnittsthemas Innovation, Endbericht im Auftrag des Sozialministeriums.

Schuh, B., Essig, S., Wach, I., (2014), Begleitende Bewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds Österreich 2007-2013, Schwerpunktbereich 2 – Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Bericht im Auftrag des Sozialministeriums.

Steiner, M., Pessl, G., Wagner, E., Karaszek, J., (2013), ESF Beschäftigung Österreich 2007-2013, Bereich Erwachsenenbildung, Zwischenbericht 2012, Evaluierung im Auftrag des BMUKK

Verordnung (EU) Nr. 1309/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (2014-2020) und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1927/2006

Weber, F. (prospect), Schafferhans, M. (prospect), Schön, L. (Joanneum Research, JR), Unger, M. (JR), (2019), Evaluierung ESF IP Gleichstellung, Erfahrungen des Pilotprojektes div-in-co - eines von sieben Pilotprojekten die im Zuge der ESF Investitionspriorität Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden, Evaluierung im Auftrag des BMASGK

Weber, F. (prospect), Schafferhans, M. (prospect), Schön, L. (Joanneum Research, JR), Unger, M. (JR), (2019), Evaluierung ESF IP Gleichstellung, Erfahrungen des Pilotprojektes inclusion@work - eines von sieben Pilotprojekten die im Zuge der ESF Investitionspriorität Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden, Evaluierung im Auftrag des BMASGK

## **4.3 Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld**

### **4.3.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

#### **1. Weiterbildungsgeld**

Weiterbildungsgeld kann vom Arbeitsmarktservice an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer Bildungskarenz oder während einer Freistellung gegen Entfall der Bezüge gewährt werden.

Die Bildungskarenz kann zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt vier Jahren im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden. Grundvoraussetzung für eine Bildungskarenz ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei demselben Dienstgeber/bei derselben Dienstgeberin (3 Monate bei Saisonbetrieben). Eine Stückelung der Bildungskarenz ist möglich; jeder Teil muss mindestens zwei

Monate dauern. Die Bildungskarenz (auch für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben) kann innerhalb von vier Jahren zwei bis maximal zwölf Monate betragen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann nach Ablauf der Rahmenfrist von vier Jahren (ab Antritt des ersten Teils der letzten Bildungskarenz) beantragt werden.

Eine weitere Grundvoraussetzung für den Anspruch ist, dass die notwendigen Anwartschaftszeiten vorliegen und dass die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme nachweislich mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung (wie während eines Studiums) ausmacht. Bei Betreuungsverpflichtungen für ein Kind, welches das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wenn keine längeren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, muss die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 16 Wochenstunden dauern.

Im Falle einer Aufnahmeprüfung oder eines Eignungstests kann auch während der erforderlichen Lern- oder Übungszeit Weiterbildungsgeld gewährt werden. Eine praktische Ausbildung im Rahmen einer Bildungskarenz darf nicht beim karenzierenden Arbeitgeber/bei der karenzierenden Arbeitgeberin stattfinden. Ausnahme: Wenn diese nicht in einem anderen Betrieb erfolgen kann. Bei einem universitären Studium muss nach einem Semester ein Leistungsnachweis (Erfolgsnachweis) im Ausmaß von 8 ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (z.B. Bestätigung über zu erwartenden positiven Abschluss einer Diplomarbeit) erbracht werden.

Voraussetzung für den Bezug des Weiterbildungsgeldes bei Freistellung gegen Entfall der Bezüge ist – neben der Erfüllung der Anwartschaft – dass der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin nachweislich eine Ersatzkraft beschäftigt. Diese Ersatzkraft muss vor ihrer Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden. Eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge muss für mindestens sechs Monate oder längstens ein Jahr vereinbart werden.

Das Weiterbildungsgeld wird maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren altersunabhängig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt - Minimum ist der Tagsatz des Weiterbildungsgeldes € 14,53 (2023). Bei Stückelung kann das Weiterbildungsgeld innerhalb einer Rahmenfrist von drei Jahren fortbezogen werden. Seit 2011 wurde der erleichterte Zugang zur Bildungskarenz ins Dauerrecht übernommen.

Seit Einführung der Bildungsteilzeit gibt es eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprechen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.

Personen, die während der Corona-Maßnahmen weiterhin in Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) geblieben sind, deren Bildungsmaßnahmen aber ausgesetzt oder zumindest wesentlich eingeschränkt werden mussten (insbesondere wegen Sperre der Einrichtung), können die Bildungsmaßnahmen danach fortsetzen, wenn das geplante Bildungsziel (Abschluss einer konkreten Ausbildung) deswegen nicht erreicht werden konnte. Daher wurde eine Verlängerung der sonst geltenden Befristung (ein Jahr bei Bildungskarenz, zwei Jahre bei Bildungsteilzeit) ermöglicht. Es müssen allerdings dem AMS entsprechende Nachweise in Form von Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorgelegt werden (darin muss der Grund der Einschränkung sowie um welchen Zeitraum die Ausbildung verlängert werden muss, enthalten sein).

Die gesetzlichen Grundlagen für das Weiterbildungsgeld bilden der § 26 Abs. 1 AIVG sowie § 11 und 12 AVRAG.

## **2. Bildungsteilzeit/Bildungsteilzeitgeld**

Die Bildungsteilzeit bzw. das Bildungsteilzeitgeld wurden im Rahmen des Fachkräftepakets mit BGBl. I Nr. 67/2013 beschlossen und ist seit 1. Juli 2013 in Kraft.

Durch die Bildungsteilzeit soll die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Weiterbildung erhöht und die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen ausgeglichen werden.

Die Weiterbildung während einer aufrechten versicherungspflichtigen Beschäftigung muss im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden erfolgen. Bei universitäreren Studien muss ein Erfolgsnachweis nach einem Semester (4 ECTS-Punkte) erbracht werden. Die Arbeitszeit muss mindestens um ein Viertel und höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden.

Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und dem Unternehmen geben, die neben Beginn und Dauer auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit beinhaltet. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser

auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers den Verhandlungen zuzuziehen. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen (kann bis zu zwei Jahre vereinbart werden), sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren, die mit dem Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, vereinbart werden.

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt täglich € 0,91 (2023) für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird (z.B. ergibt eine Reduktion der Arbeitszeit um zehn Stunden im Jahr 2023 einen täglichen Anspruch von € 9,10). 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 in der Höhe von monatlich € 546,- (2023) bzw. bei Reduktion der Arbeitszeit um 25% (um 10 Stunden) in der Höhe von monatlich € 273,- ausbezahlt (2023).

Es muss eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monatsersten vorliegen; eine Erklärung über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, sowie deren Laufzeit muss ebenfalls vorhanden sein. Befinden sich in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr als vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Betrieben über 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr als acht v.H. der Belegschaft in Bildungsteilzeit, besteht der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nur mit Zustimmung des Regionalbeirats des AMS.

Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit ist möglich, wenn der höchstzulässige Rahmen nicht ausgeschöpft ist. Gleiches gilt auch für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit gilt ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis 1:2.

### **4.3.2 Reformen**

#### **2013 – Reform**

**Im Rahmen Fachkräftepakets, verankert im SRÄG 2013 mit BGBl. I Nr. 67/2013, welches seit 1. Juli 2013 in Kraft ist, wurden folgende Änderungen beim Weiterbildungsgeld vorgenommen:**

- Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld wird nur mehr aufgrund eines vor der Bildungskarenz mindestens sechs (bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei) Monate arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses möglich sein, d.h. Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ist Voraussetzung. Der Bezug von Weiterbildungsgeld innerhalb der Rahmenfrist von 4 Jahren wird weiterhin längstens ein Jahr möglich sein.
- Bei einem universitären Studium muss nach einem Semester ein Leistungsnachweis oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis erbracht werden.
- Es gibt nun eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprechen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.
- Im Rahmen dieses Fachkräftepakets wurde auch die Bildungsteilzeit bzw. das Bildungsteilzeitgeld gesetzlich verankert.
- Klarstellung, dass während des Bezuges von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld und Fachkräftestipendiums – wie schon bisher - kein Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe möglich ist (ist mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten).

## **2020 – Reform**

**Mit BGBl. I Nr. 71/2020, ist mit 16. 3. 2020 befristet in Kraft getreten und tritt mit 31. 12. 2024 wieder außer Kraft wurden folgende Änderungen bei der Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit vorgenommen:**

- Bildungsmaßnahmen, die wegen der Corona-Krise unterbrochen worden wurden, können danach fortgesetzt werden, wenn das geplante Bildungsziel (Abschluss einer konkreten Ausbildung) deswegen nicht erreicht wurde. Diese Regelung gilt für jene Personen, die während der Corona-Maßnahmen weiterhin in Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) geblieben sind, deren Bildungsmaßnahmen aber ausgesetzt oder zumindest wesentlich eingeschränkt werden mussten (insbesondere wegen Sperre der Einrichtung). Um diese beruflich zweckmäßigen Abschlüsse nachholen zu können, wurde für diesen Zweck eine Verlängerung der sonst geltenden Befristung (ein Jahr bei Bildungskarenz, zwei Jahre bei Bildungsteilzeit) ermöglicht. Die Bezieherinnen und Bezieher von Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld müssen dem Arbeitsmarktservice entsprechende Nachweise in Form von Bestätigungen des

jeweiligen Ausbildungsträgers vorlegen. Aus der Bestätigung muss ersichtlich sein, auf Grund welcher Einschränkungen und um welchen Zeitraum sich die Ausbildung verlängert.

- Gesetzlich klargestellt wurde auch, dass Unterbrechungen der Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) wegen der Corona-Krise dem späteren Wiederbeginn (ohne Verlängerung) nicht schaden, z.B. wenn die Personen zwischendurch wieder mehr oder voll gearbeitet haben (systemrelevante Bereiche) oder arbeitslos geworden sind. Ein reduziertes Bildungsausmaß (weniger als 20 bzw. 10 Wochenstunden) in der Zeit der erforderlichen Einschränkung der Maßnahmen schadet ebenfalls nicht; dies führt insbesondere zu keiner Rückforderung der Leistung.

### **4.3.3 Monitoring**

#### **4.3.3.1 Leistungsbeziehende, Dauer und Ausgaben**

##### **1. Weiterbildungsgeld/Bildungskarenz**

Im Jahr 2022 hatten im Jahresdurchschnittsbestand rund 17.700 Personen Weiterbildungsgeld bezogen, davon sind 74,8% Frauen (+0,8 Prozentpunkte gegenüber 2021). Der Zugang in das Weiterbildungsgeld erhöhte sich um 30% auf ca. 26.300 Leistungsbeziehende. Die durchschnittliche Bezugsdauer des Weiterbildungsgeldes war im Jahr 2022 um drei Tage länger als 2021 und lag bei 258 Tagen. Frauen (279 Tage) bezogen im Jahr 2022 um 73 Tage länger als Männer (206 Tage) ein Weiterbildungsgeld. Für das Weiterbildungsgeld wurden im Jahr 2022 ca. € 367 Mio. verausgabt, das implizierte € 13.941,- pro Person für diese Leistung – siehe Tabelle 28 auf Seite 304.

Der durchschnittliche Frauenanteil beim Zugang in Weiterbildungsgeld betrug im Jahr 2022 74,8% (+3,8 Prozentpunkte mehr als 2021). 1,8% waren Menschen mit Behindertenstatus (darunter sind 73,7% Frauen). 12% waren Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (darunter 71,4% Frauen) und 18,6% Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation (darunter 71,9% Frauen). Diese Gruppen sind damit im Weiterbildungsgeld unterrepräsentiert, haben aber einen leicht höheren Anteil als in der Bildungsteilzeit.

11% (-2 Prozentpunkte) waren im Jahr 2022 Personen unter 25 Jahre (darunter in dieser Altersgruppe 48,4% Frauen), 82,6% (+2,6 Prozentpunkte) in der mittleren Altersgruppe (darunter Frauen: 78,6%) und 6,4% (-0,6 Prozentpunkte) waren 45 Jahre und älter (darunter sind 71,7% weiblich).

Betrachtet man den Zugang der Leistungsbeziehenden nach Ausbildung, so hatten 17,5% eine akademische Ausbildung (darunter sind 79,5% Frauen), 19,3% eine höhere Ausbildung (darunter sind 78,7% weiblich), 5,9% eine mittlere Ausbildung (darunter 87,3% Frauen) und 17,6% eine Lehre (darunter sind 65,7% Frauen) abgeschlossen. 11,6% hatten maximal eine Pflichtschule abgeschlossen (darunter 75,3% Frauen) und der größte Anteil, nämlich 28,1% hatten eine ungeklärte Ausbildung im Jahr 2022 angegeben.

Die höchste Inanspruchnahme der Bildungskarenz gab es im Jahr 2022 – wie schon in den letzten Jahren – wieder in der Bundeshauptstadt Wien mit 22,8%, gefolgt von Oberösterreich mit 18,8% und der Steiermark mit 17%. In Niederösterreich lag der Anteil der Leistungsbeziehenden eines Weiterbildungsgeldes bei 15%, in Tirol bei 8,9%, in Salzburg bei 7%, in Kärnten bei 5,6%, in Vorarlberg bei 2,8% und im Burgenland bei 2,2%.

Im Jahr 2021 betrug die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme der Bildungskarenz 255 Tage. Es bezogen 65,8% (+23,8 Prozentpunkte gegenüber 2020) der Leistungsbeziehenden zwischen einem halben und einem Jahr Weiterbildungsgeld. 5,6% (-20,4 Prozentpunkte) waren zwischen einem und drei Jahren in Bildungskarenz. 18,4% (-2,6 Prozentpunkte) waren zwischen drei Monaten und einem halben Jahr in Bildungskarenz und etwa 9,7% (-1,3 Prozentpunkte) zwischen einem Monat und drei Monaten. Die Abbruchrate bis zu einem Monat war auch 2021 sehr gering und lag wieder bei 0,5% (siehe Abbildung 29 auf Seite 306).

Tabelle 28: Weiterbildungsgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand Leistungsbeziehende<sup>a)</sup></b>	8.925	9.065	9.613	10.035	10.743	12.579	13.912	17.668
<b>Bestand Frauen<sup>a)</sup></b>	5.251	5.437	5.821	6.196	6.838	8.556	10.348	13.912



Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand Männer <sup>a)</sup></b>	3.674	3.628	3.792	3.839	3.905	4.023	3.564	3.824
<b>Zugang aktuelle Leistungsart <sup>b)</sup></b>	13.698	13.907	14.841	15.296	16.800	18.311	20.275	26.290
<b>Durchschn. Bezugsdauer (Tage) <sup>c)</sup></b>	230	234	232	236	237	245	255	258
<b>Durchschn. Dauer (Tagen) Frauen <sup>c)</sup></b>	249	255	253	256	256	266	278	279
<b>Durchschn. Dauer (Tagen) Männer <sup>c)</sup></b>	209	210	208	210	211	214	215	206
<b>Budgetausgaben in Tsd. Euro <sup>d)</sup></b>	156.413	165.289	179.127	190.503	205.095	250.439	286.350	366.520
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	11.419	11.885	12.070	12.454	12.208	13.677	14.123	13.941

<sup>a)</sup> Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt (Quelle: DWH svl\_mon\_bst\_pers\_spez); Abfragedatum: 2. Mai 2023

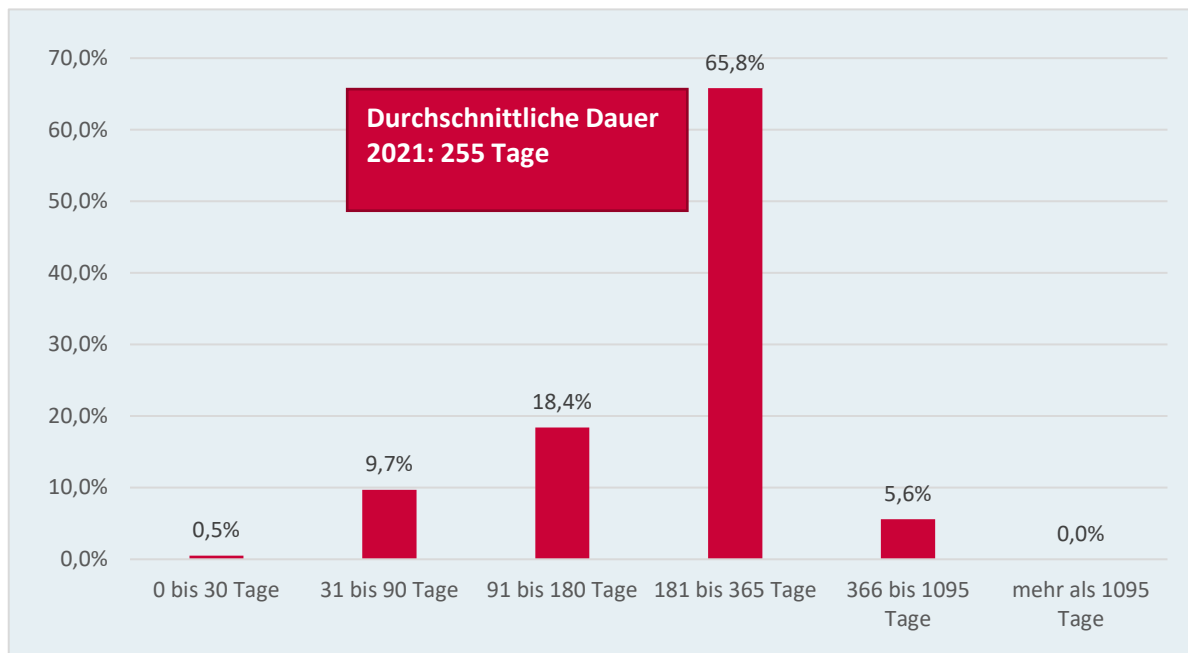
<sup>b)</sup> Zugang in aktuelle Leistungsart (Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen Leistungsbeziehenden; (Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehende von Weiterbildungsgeld (inklusive Sozialversicherung) in Tausend; (Quelle: BMAW, Abteilung III/A/6)

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Zugang in aktuelle LA (eigene Berechnung)

Abbildung 29: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungskarenz 2021



Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart; Abfrage: 2. Mai 2023

## 2. Bildungsteilzeit

Der Zugang zum Bildungsteilzeitgeld im Jahr 2022 hatte sich leicht um 9% erhöht und lag bei 4.800 Leistungsbeziehenden. Auch der Bestand an Leistungsbeziehenden des Bildungsteilzeitgeldes hatte sich nur geringfügig um 3% gegenüber dem Vorjahr erhöht und lag bei 4.193 Personen. An Budgetmittel für das Bildungsteilzeitgeld wurden im Jahr 2022 € 26,2 Mio. verausgabt. Die Ausgaben pro Bildungsteilzeitgeld-Beziehenden im Jahr 2022 betrug € 5.450,- (siehe Tabelle 29 auf Seite 307).

Der durchschnittliche Frauenanteil beim Zugang zum Bildungsteilzeitgeld betrug im Jahr 2022 58,9% (+0,9 Prozentpunkte gegenüber 2021). 69,3% (+2,3 Prozentpunkte gegenüber 2021) gehörten der mittleren Altersgruppe (25 bis 44 Jahre) an - davon sind 58,4% Frauen. 23,1% (-2,9 Prozentpunkte) waren Jugendliche (15 bis 24 Jahre) - davon sind 55,9% weiblich - und nur 7,5% (+0,5 Prozentpunkte) - davon sind 73,2% Frauen - gehörten der älteren Altersgruppe (45+) an.

Fast wie beim Weiterbildungsgeld lag im Jahr 2022 der Anteil von Menschen mit Behinderterstatus bei 1,7% (davon sind 65,9% Frauen). 16,8% der Bildungsteilzeitgeld-Beziehenden

hatten einen Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation (davon sind 63,3% Frauen) und nur 9,6% hatten keine österreichische Staatsbürgerschaft (davon sind 61,3% Frauen).

11,7% der Leistungsbeziehenden hatten im Jahr 2022 maximal einen Pflichtschulabschluss (darunter sind 63,4% Frauen). 14,1% hatten eine Lehre absolviert (darunter sind 47,7% weiblich), 5,2% der Personen eine mittlere Ausbildung (darunter 74,3% Frauen) und 21,4% eine höhere Ausbildung abgeschlossen (darunter sind 57,3% weiblich). 13,1% hatten einen akademischen Abschluss (darunter sind 69,8% Frauen). Bei der Bildungsteilzeit ist der Anteil an ungeklärter Vorbildung noch höher als bei der Bildungskarenz und lag bei 34,5%.

Nach Regionen betrachtet, lag im Jahr 2022 – anders als noch 2021 – das Bundesland Wien an erster Stelle bei der Inanspruchnahme der Bildungsteilzeit mit 21,8%, gefolgt von Oberösterreich mit 20,5% und der Steiermark mit 17,1% sowie Tirol mit 8,3%. Kärnten hatte einen Anteil von 7,7%, Salzburg von 7%, Vorarlberg von 5%. Im Burgenland waren es 2,1% der Zugänge.

Tabelle 29: Bildungsteilzeitgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bestand Leistungsbeziehende</b> a)	3.437	3.458	3.498	3.653	3.801	4.018	4.063	4.193
<b>Bestand Frauen</b> a)	1.888	1.921	1.991	2.122	2.221	2.301	2.363	2.524
<b>Bestand Männer</b> a)	1.549	1.537	1.507	1.531	1.580	1.716	1.700	1.670
<b>Zugang in aktuelle Leistungsart</b> b)	3.848	3.664	3.988	4.012	4.347	4.565	4.409	4.800
<b>Durchschn. Be-</b>	320	339	347	334	344	325	345	333

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>zugsdauer (in Tagen) <sup>c)</sup></b>								
<b>Durchschn. Dauer (in Tagen) Frauen <sup>c)</sup></b>	327	354	360	346	359	340	358	338
<b>Durchschn. Dauer (in Tagen) Männer <sup>c)</sup></b>	312	323	332	320	325	306	329	327
<b>Budgetausgaben in Tausend Euro <sup>d)</sup></b>	19.469	20.372	20.463	21.624	22.572	24.098	24.923	26.158
<b>Ausgaben pro Person in Euro <sup>e)</sup></b>	5.060	5.560	5.131	5.390	5.193	5.279	5.653	5.450

<sup>a)</sup> Leistungsbeziehende im Jahresdurchschnitt (Quelle: DWH svl\_mon\_bst\_pers\_spez); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>b)</sup> Zugang in aktuelle Leistungsart (Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers); Abfragedatum: 2. Mai 2023

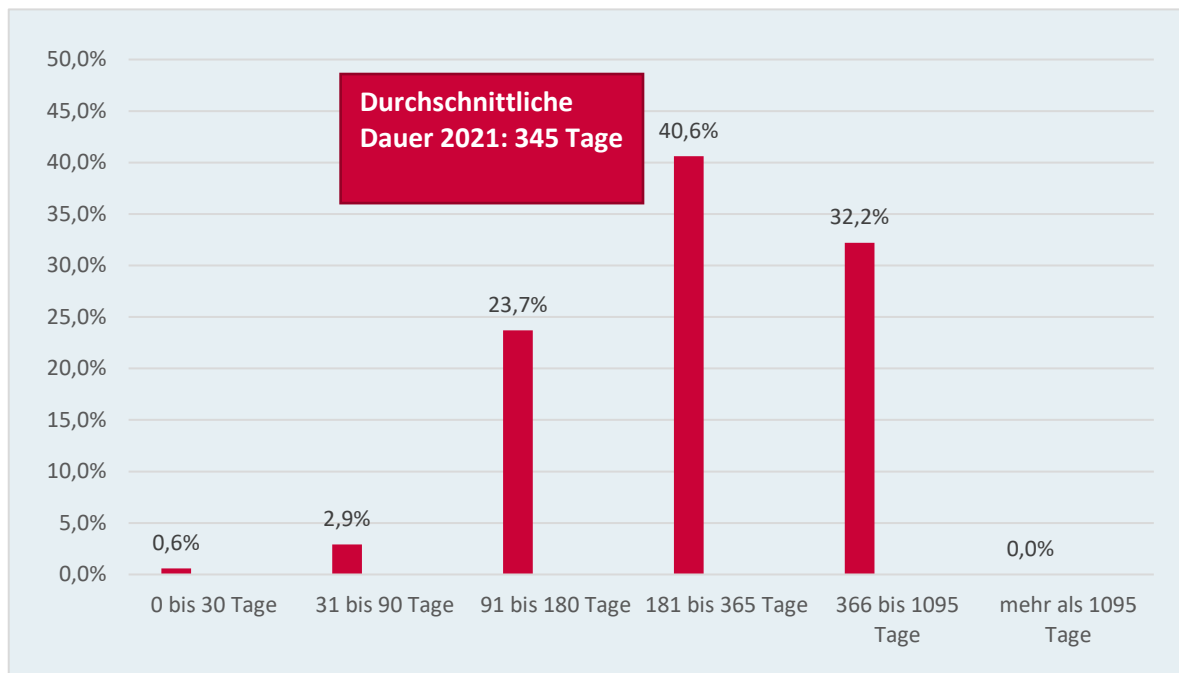
<sup>c)</sup> Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen Leistungsbeziehenden; (Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers,); Abfragedatum: 2. Mai 2023

<sup>d)</sup> Jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehende von Weiterbildungsgeld (inklusive Sozialversicherung) in Tausend; (Quelle: BMAW, Abteilung III/A/6)

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Zugang in aktuelle LA (eigene Berechnung)

2021 lag die durchschnittliche Inanspruchnahme einer Bildungsteilzeit bei 345 Tagen. Etwa 40,6% (+4,6 Prozentpunkte gegenüber 2020) bezogen ein Bildungsteilzeitgeld zwischen einem halben und einem Jahr und 32,2% (+1,2 Prozentpunkte) zwischen einem und drei Jahren. 23,7% (-5,3 Prozentpunkte) waren drei bis sechs Monate und etwa 2,9% unter drei Monate in Bildungsteilzeit. Die Abbruchrate bis zu einem Monat lag 2021 bei 0,6% (siehe Abbildung 30 auf Seite 309).

Abbildung 30: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit 2021



Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_pers; Abgang aus aktueller Leistungsart; Abfrage: 2. Mai 2023

#### 4.3.4 Evaluierung

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

**Papouschek (2017)** analysiert die beruflichen bzw. allgemeinen Ausbildungswege von mittels Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) und Bildungsteilzeitgeld geförderten Personen, um die Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen in individuelle Laufbahnen einordnen zu können. Erhoben wurden die Motive und praktischen Erfahrungen und die materielle und finanzielle Situation der Personen, die diese Fördermöglichkeit in Anspruch genommen haben. Als Methode wurden 22 qualitative Interviews (8 FKS, 7 WGB, 7 BTZG) mit 13 Frauen und 8 Männern im Alter zwischen 23 und 52 Jahre, herangezogen.

Das Weiterbildungsgeld dient dazu, Ausbildungs-, Schul- und Studienabschlüsse nachzuholen und damit höhere Bildungsabschlüsse zu erwerben sowie zur generellen Weiterbildung. In diesem Sinne erfüllt die Bildungskarenz eine wichtige Aufgabe in der Erwachsenenbildung

für Personen, die bereits in Beschäftigung waren. Im Unterschied zum Fachkräftestipendium wird diese Personengruppe maximal ein Jahr finanziell unterstützt, was oft nur die Finanzierung eines Ausbildungsabschnittes bedeutet.

Kurzfristige Verbesserungen der beruflichen Situation (höhere Einkommen und höherwertige Tätigkeiten) verzeichnet diese Gruppe nur in geringem Ausmaß. Die Erwartungen an die Ausbildung/Weiterbildung haben sich für die Personen erfüllt, da das zentrale Ziel in der Höherqualifizierung im Sinne von höheren Bildungsabschlüssen lag, die mittelfristige Laufbahnverbesserungen oder die Absicherung der gegenwärtigen Beschäftigung bringen sollten.

Die Bildungsteilzeit wird vorwiegend von mittel- bis höherqualifizierten Personen genutzt. Die Form der Höher- und Zusatzqualifizierung ist breiter gestreut als beim Weiterbildungsgeld und reicht von mehrmonatigen Aufstiegsfortbildungen bis zu Studienabschlüssen. Es ist eine Fördermaßnahme für Personen, die während ihrer Ausbildung/Weiterbildung über der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig sind (im Gegensatz zu WBG und FKS). Dies hat den Vorteil, dass die Einbindung in den Arbeitsprozess auch während der Ausbildung/Weiterbildung gegeben ist. Das kann sich aber negativ für die Betroffenen auswirken, wenn die zeitlichen Anforderungen groß sind (sehr hohe Belastung der Teilnehmerinnen/Teilnehmer). Seitens der Dienstgeber/Dienstgeberinnen wird Bildungsteilzeit gegenüber Bildungskarenz bevorzugt.

Im Zusammenhang mit der breiteren Streuung der Aus- und Weiterbildungsformen steht, dass deren Wirkungen auf die berufliche Situation der Bezieher/Bezieherinnen von Bildungsteilzeitgeld heterogener sind als bei den anderen Fördermaßnahmen (WBG, FKS). Kurzfristige Verbesserungen der beruflichen Situation (höhere Einkommen und höherwertigere Tätigkeiten) bei den einen und unveränderte Tätigkeitsbereiche und Einkommen bei anderen. Es gilt aber, wie bei Bezug von WBG, dass die Erwartungen an ihre Ausbildung/Weiterbildung erfüllt wurden, da das zentrale Ziel nicht in der kurzfristigen Verbesserung der beruflichen Situation lag.

Allgemeine Informationen zur Studie und Ergebnisse zum Fachkräftestipendium siehe unter Punkt 2.8 Fachkräftestipendium (FKS).

## **Literatur**

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

Papouschek, U. (2017), Bezieher- und Bezieherinnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld, Endbericht der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (siehe auch unter der Maßnahme „Fachkräftestipendium“)

SRÄG (2013), BGBl. I Nr. 6//2013, In Kraft getreten mit 1.7.2013

## **4.4 Mikrokreditprogramm**

### **4.4.1 Aktuelle Maßnahmenbeschreibung**

Mit diesem Programm sollen die Neugründung, Fortführung, Erweiterung und Übernahme von wirtschaftlich selbständigen kleinen Unternehmen in Österreich gefördert, die Zielgruppen unterstützt und die Finanzierungssituation für kleine selbständige Engagements in Österreich verbessert werden.

Zur Zielgruppe zählen Beschäftigungslose oder von Beschäftigungslosigkeit bedrohte Personen, atypisch beschäftigte Personen, am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen, von Armut betroffene oder bedrohte Personen sowie Menschen mit erschwertem bzw. keinem Zugang zum klassischen Kreditmarkt. Das Programm bildet einen ergänzenden Ansatz der Arbeitsmarktpolitik zur Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung und in der Folge zur Schaffung und Sicherung von zusätzlichen Arbeitsplätzen.

Im Rahmen des Mikrokreditprogramms besteht in Österreich eine Kooperation zwischen dem Europäischen Investitionsfonds (EIF) und der Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, wodurch das Ziel einer Zusammenarbeit auf europäischer Ebene realisiert werden konnte. Daher ist es möglich, mehr Mikrokredite an Existenzgründerinnen/Existenzgründer und Kleinunternehmen zu vergeben. Dabei übernimmt der EIF zum Teil die Ausfallsrisiken der Mikrokredite.

Der Mikrokredit ist nach maximal sechs tilgungsfreien Monaten innerhalb von in der Regel höchstens fünf Jahren ab Vergabe in gleichen Monatsraten zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt an das Kreditinstitut. Der Mikrokredit wird begünstigt verzinst. Er hat einen fixen Zinssatz, dieser gilt für die gesamte vereinbarte Laufzeit.

Die maximale Kredithöhe beträgt seit 1. September 2022 € 15.000,- (davor betrug die Höhe € 12.500,-) pro Person. Die Vergabe der Mikrokredite ist an das Vorliegen programmspezifischer Voraussetzungen gebunden:

- Einzelunternehmen sind antragsberechtigt, Kapitalgesellschaften werden nicht gefördert;
- Gründungs-, Fortführungs- oder Übernahmeprojekte, die keine potenziellen Erfolgchancen besitzen, sind von der Förderung ausgeschlossen;
- die Antragsstellenden müssen über ausreichend fachliches und kaufmännisches Wissen verfügen; sie müssen ein tragfähiges Unternehmenskonzept vorweisen und persönlich hinreichend Gewähr für die Einhaltung der eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen sowie für eine erfolgreiche Arbeit des Unternehmens bieten;
- das zu gründende, fortzuführende oder zu übernehmende Unternehmen muss seinen Sitz in Österreich haben;
- Personen, die laufende Pfändungen, Exekutionsverfahren oder Insolvenzverfahren haben, wird kein Mikrokredit genehmigt;
- die antragsstellenden Personen dürfen keinen oder nur einen erschwerten Zugang zum klassischen Kreditmarkt haben und über keine im Verhältnis zum Kreditbedarf übermäßigen Eigenmittel verfügen.

Die Prüfung der Antragsvoraussetzungen erfolgt in zwei Schritten. Zur Klärung der jeweiligen Kreditancen werden zunächst in einem ersten Schritt die Eckpunkte sowie die finanzielle Tragfähigkeit eines jeden Geschäftskonzepts geprüft und bewertet. Bei positivem Abschluss dieses ‚Quick-Checks‘ startet die konkrete Antragsberatung. Diese wird mit einem Hearing vor einer Kommission von Expertinnen und Experten abgeschlossen. Die Letztentscheidung über die Kreditvergabe trifft die Erste Bank bzw. das Sparkasseninstitut.

Weitere Informationen sind auf der Webseite zum Mikrokreditprogramm unter Der Mikrokredit zu finden.

#### **4.4.2 Monitoring**

Seit Einführung der Mikrokredite am 1. Mai 2010 in Österreich wurden (mit Stand 31. Dezember 2022) 1071 Kredite beantragt. 165 der Kunden und Kundinnen sind zwischen 20 und 29 Jahre alt, 375 zwischen 30 und 39, 340 der Kunden und Kundinnen 40 bis 49 Jahre alt und 191 über 49 Jahre alt. 826 Kunden und Kundinnen haben den Kredit zur Gründung



eines neuen Unternehmens, 211 um ein Unternehmen fortzuführen oder für eine Erweiterung und 34 der Kunden und Kundinnen für eine Finanzierung der Übernahme eines bestehenden Unternehmens beantragt.

Der überwiegende Teil der Kredite (1014) wurde zur Gründung eines Einzelunternehmens, 41 zur Gründung einer Offenen Gesellschaft und 16 zur Gründung einer Kommanditgesellschaft beantragt. 301 der Mikrokredite wurden für die Sparte Handel und Vertrieb, 109 für Tourismus- und Gastronomiebetriebe, 112 für Handwerk und Bau und 63 für die Sparte Technik, EDV und neue Medien beantragt.

Nach Zielgruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Einen Mikrokredit beantragt hatten 652 Beschäftigungslose, 58 von Beschäftigungslosigkeit Bedrohte, 72 formal Selbständige, 21 am Beschäftigungsmarkt benachteiligte Personen, 36 von Armut betroffene oder bedrohte Personen, 219 Menschen mit erschwertem oder keinem Zugang zum Kreditmarkt, zwei atypisch Beschäftigte und 11 Personen mit einem abgeschlossenen Insolvenzverfahren.

Tabelle 30: Mikrokredite – Daten und Fakten

<b>gewährte Kredite</b>	1071*
<b>durchschnittliche Höhe der Kredite in Euro</b>	11.795
<b>Kreditvolumen in Euro</b>	12.632.715**
<b>davon AWS (bis 2016)</b>	1.583.144
<b>davon Erste Bank/Sparkassen</b>	11.049.571

\*Die Zahl per 31.12.2022 setzt sich zusammen aus: gewährte Kredite bis 31.12.2019 + beantragte Kredite von 1.1.2020 bis 31.12.2022

\*\*Kreditvolumen in Euro: setzt sich zusammen aus: Kreditvolumen Euro bis 31.12.2019 + beantragtes Kreditvolumen 1.1.2020 bis 31.12.2022

Quelle: BMAW, Abteilung III/B/5; Erste Bank; Abfragestand: Status 31. Dezember 2022

### **Programmfortführung**

Nach Erhalt einer neuerlichen Teilnahmezusage des EIF im Rahmen des Programms „Employment and Social Innovation“ (EaSI) erging vonseiten der Erste Bank das Angebot, gemeinsam mit den österreichischen Sparkassen das Mikrokreditprogramm für weitere drei

Jahre zu unterstützen und hierbei auch das Kreditausfallsrisiko zu übernehmen. Die Programmperiode im Rahmen des EaSI ist Ende 2020 ausgelaufen; die Erste Bank hat sich um eine Fortführung der Haftungsgarantie im Rahmen eines neuen Programmes bemüht und diese bereits bekommen. In der neuen Periode des Mikrokreditprogrammes ab 1.9.2023 wurde die Kredithöhe auf € 15.000,- angehoben.

Von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft werden in der Programmperiode vom 1. September 2022 bis 31. August 2025 die Aufwendungen für Akquisition, Antragsberatung und Medienarbeit getragen.

#### **4.4.3 Evaluierung**

Die „KMU Forschung Austria“ führte 2015 eine Evaluierung des Mikrokreditprogramms durch. Das Sozialministerium nahm darüber hinaus 2014/15 eine interne Evaluierung der Prozessorganisation mit dem Ziel der Optimierung der Programmabläufe vor. Seitens der Erste Bank und der österreichischen Sparkassen als Kooperationspartner werden letztlich im Rahmen von Impact-Messungen laufend Erhebungen mit der Zielsetzung durchgeführt, einen Einblick in die Erwerbssituation der Mikrokreditnehmer/Mikrokreditnehmerinnen und Kenntnisse über deren Unternehmensentwicklung sowie deren Herausforderungen im Unternehmergebiet zu erhalten.

#### **Literatur**

Oberholzner, T., (2015), Evaluierung des Programms „Mikrokredit“, Periode 11/2013 bis 10/2015, Endbericht der KMU Forschung Austria.

### **4.5 Dienstleistungsscheck (DLS)**

#### **4.5.1 Maßnahmenbeschreibung**

Mit dem Dienstleistungsscheck (DLS) können befristete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (das Dienstverhältnis kann von einem Tag bis maximal einen Monat dauern) entlohnt werden, bei denen einfache haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten erbracht werden, wie etwa Reinigungsarbeiten, Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, Einkäufe von Lebensmitteln, Bedarfsgütern des täglichen Lebens, einfache Gartenarbeiten.

Die Entlohnung wird frei vereinbart, als Untergrenze gilt der Mindestlohtarif für Hausgehilfinnen bzw. Hausgehilfen zuzüglich anteiliger Zuschläge (9,6% Urlaubsabgeltung und 25% Sonderzahlungen) und darf nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zuzüglich Urlaubersatzleistung sowie anteiliger Sonderzahlungen (2023: € 686,18) liegen.<sup>51</sup>

Erhältlich sind die Dienstleistungsschecks über die Dienstleistungsscheck App (DLS-App), via DLS-Online unter Dienstleistungsscheck sowie in der Trafik und bei der Post. Private Haushalte können DLS zum Wert von € 5,- oder € 10,- erwerben und damit die genannten Dienstleistungen bezahlen. Die Dienstnehmenden müssen den DLS spätestens im Folgemonat via DLS-App, via DLS-Online, beim Kompetenzzentrum Dienstleistungsscheck der/bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) oder bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) (persönlich oder am Postweg) einreichen. Die BVAEB überweist dann die jeweilige Summe auf ein Girokonto oder mittels Postanweisung.

Der DLS kostet € 5,10 für einen Scheck im Wert von € 5,- und € 10,20 für einen Scheck im Wert von € 10,-. Dienstleistungsschecks können auch elektronisch (via DLS- App, via DLS-Online – Link: [Dienstleistungsscheck](#), in Trafiken oder bei der Post) erstellt werden. Wird der DLS elektronisch erstellt, so kann der Wert bis zu einer Obergrenze von € 100,- pro DLS individuell gewählt werden. Im Kaufpreis sind der Unfallversicherungsbeitrag und ein Verwaltungskostenanteil (beides zusammen insgesamt: 2%) enthalten (Differenz zwischen „Wert“ und „Kaufpreis“ eines DLS).

Mit der DLS-App und dem Internetportal DLS-Online können Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mittels Dienstleistungsscheck entlohnt bzw. beschäftigt werden, alle Aktivitäten rund um den Dienstleistungsscheck abwickeln. Mithilfe der Dienstleistungsscheck-App (DLS-App), können alle Angelegenheiten zum DLS am Smartphone, über jedes Notebook oder Tablet oder jeden PC erledigt werden. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können mithilfe dieser App bzw. über DLS-Online bestellen, kaufen/bezahlen und an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch elektronisch

---

<sup>51</sup> Vom Dienstleistungsscheckgesetz ausgenommen sind: Tätigkeiten, die eine längere Ausbildung erfordern (z. B. Alten- oder Krankenpflege, nicht aber -betreuung), sogenannte „Mischverwendungen“ (Arbeit sowohl im Haushalt als auch im Unternehmen) oder „Dreiecksverhältnisse“ (Tätigkeit von z. B. bei Vereinen wie Volkshilfe oder Hilfswerk beschäftigten Personen; damit wurden große Träger von dieser Beschäftigungsmöglichkeit ausgenommen, die nur auf Einzelpersonen abstellt).

weiterleiten; diese haben wiederum die Möglichkeit, Dienstleistungsschecks elektronisch einzulösen.

Mittels DLS können österreichische Staatsangehörige, Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten, Staatsangehörige der EWR-Mitgliedstaaten (Liechtenstein, Island und Norwegen) und der Schweiz sowie Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang (Aufenthaltstitel: „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, „Familienangehöriger“, „Daueraufenthalt-EU“ oder „Aufenthaltsberechtigung-plus“) beschäftigt werden. Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber haben sich von dieser Berechtigung zu überzeugen. Weiters können Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte sowie Asylwerbende<sup>52</sup>, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, bewilligungsfrei haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten (z.B. Gartenarbeiten, Kinderbetreuung) übernehmen. Die Zulassung zum Asylverfahren wird mit der Aufenthaltsberechtigungskarte (weiße Karte) nachgewiesen.

Bei DLS-Entgelten bis zur Geringfügigkeitsgrenze können sich Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer nach § 19a ASVG in der Kranken- und Pensionsversicherung freiwillig versichern. Der Dienstleistungsscheck soll eine legale und attraktive Alternative zur „Schwarzarbeit“ bieten und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sozialversicherungsschutz (Unfallversicherung sowie eine Möglichkeit der Kranken- und Pensionsversicherung) gewährleisten. Einkünfte aus dem Dienstleistungsscheck sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und Einkünfte aus dem Dienstleistungsscheck sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und können via Dienstleistungsschecks bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze abgewickelt bzw. verdient werden (wegen Urlaubersatzleistungen und Sonderzahlungsanteil ist eine erhöhte Grenze von € 686,18 pro Monat im Jahr 2023 zu berücksichtigen). Bei Überschreitung dieser Grenze bei einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber ist die Entlohnung mittels Dienstleistungsscheck nicht zulässig. Es entsteht dann ein normales sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis (nähere Auskünfte dazu erteilt die Österreichische Gesundheitskasse – ÖGK). Bei Überschreiten der Einkünfte von € 12.756,- jährlich fallen Einkommens-/Lohnsteuer an. Einkünfte darunter sind Einkommens-/Lohnsteuer-frei.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Diese sind nur hinsichtlich der Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten von der Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen.

<sup>53</sup> Zu einer Besteuerung kommt es in der Praxis dann, wenn die Einkünfte aus Dienstleistungsscheck neben anderen Einkünften wie z.B. einer Pension oder aus einer anderen Tätigkeit bezogen werden.

Die Dienstleistungsscheck-Broschüren werden seit 2014 in mehrere Sprachen übersetzt und als Homepage-Inhalte publiziert. Diese stehen aktuell auf der Homepage DLS Kompetenzzentrums bei der BVAEB neben Deutsch und Englisch auch in Polnisch, Slowakisch und Ungarisch zur Verfügung.

Die gesetzliche Grundlage ist das Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG).

## **4.5.2 Reformen, Weiterentwicklungen und Anpassungen**

### **2014, 2018 und 2023 – Anpassungen**

Mit Novelle BGBl. Nr. 30/2014 wurde im Dienstleistungsscheckgesetz der § 4 angepasst. Im Kaufpreis des Dienstleistungsschecks sind der Unfallversicherungsbeitrag und ein Verwaltungskostenanteil enthalten. Der Unfallversicherungsbeitrag wurde um 0,1 Prozentpunkte abgesenkt. Diese Absenkung des Unfallversicherungsbeitrages ist mit 1. Juli 2014 in Kraft getreten. Mit Novelle BGBl. I Nr. 100/2018 wurde eine weitere Absenkung des Unfallversicherungsbeitrages um 0,1 Prozentpunkte auf 1,2% realisiert. Mit BGBl. I Nr. 93/2022 wurde aufgrund des Teuerungs-Entlastungspakets mit 1. 1. 2023 der Unfallversicherungsbeitrag von der 1,2% auf 1,1% gesenkt.

### **2017 – Reform**

#### **Regelung für Asylwerbende**

Mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 89/2017, wurde die Ausländerbeschäftigungsverordnung geändert. Seit 1. April 2017 können Asylwerbende, die seit mindestens drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, bewilligungsfrei haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten (z.B. Gartenarbeiten, Kinderbetreuung) mit einer Entlohnung über den Dienstleistungsscheck übernehmen. Die Zulassung zum Asylverfahren wird mit der Aufenthaltsberechtigungskarte (weiße Karte) nachgewiesen.

### **Weiterentwicklung im Jahr 2019**

Seit 2019 steht eine Dienstleistungsscheck-App (DLS-App) mit der Bezeichnung „DLS-Dienstleistungsscheck“ zur Verfügung, die die Abwicklung des Dienstleistungsschecks noch weiter

vereinfachen soll. Es ist nun möglich, alle Angelegenheiten rund um den Dienstleistungsscheck am Smartphone abzuwickeln. Damit ist die sofortige Bearbeitung im DLS Online über jedes Notebook, Tablet, Smartphone oder jeden PC möglich.

## **Jährliche Anpassungen**

### **Anpassung der Einkommensgrenzen und Beitrag zur freiwilligen Versicherung**

Jährlich werden die Werte für die Beschäftigungsgrenzen nach dem Dienstleistungsscheckgesetz bzw. der Beitragswert zur freiwilligen Versicherung bei geringfügiger Beschäftigung gem. § 19a ASVG angepasst:

- Hinsichtlich monatlicher Geringfügigkeitsgrenze 2023 (für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer): € 500,91, da Urlaubersatzleistungen sowie anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, gilt bei der Verwendung des DLS im Jahr 2023 ein Grenzwert von € 686,18.
- Bei der eineinhalbfachen Geringfügigkeitsgrenze 2023 (Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen): € 751,37 pro Monat, weil Urlaubersatzleistungen sowie anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, gilt bei der Verwendung von DLS im Jahr 2023 ein Grenzwert von € 1.029,27.
- Der Beitrag zur freiwilligen Versicherung gem. § 19a ASVG (Wert 2023: € 70,72 pro Monat.

Weitere Informationen sind auf der [BVAEB-Homepage/Dienstleistungsscheck](#) zu finden.

### **4.5.3 Monitoring**

Im Jahr 2022 hatten 8.979 Personen (DLS-Dienstnehmende) einen Dienstleistungsscheck in Anspruch genommen, davon sind 7.092 Frauen (rd. 79%) und 1.882 Männer (rd. 21%)<sup>54</sup>. Auch bei den Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern (das sind 12.733 Personen) überwiegen die Frauen; der Frauenanteil lag bei mehr als zwei Drittel (mehr als 66%). Das Alterssegment der über 45-Jährigen überwiegt bei den Dienstgeberinnen und Dienstgebern weiterhin (rd. 72% bzw. 9.148 Personen). Auch bei den Dienstnehmenden hatten Ältere (45 Jahre und

---

<sup>54</sup> Bei fünf Personen lagen keine Angaben zum Geschlecht vor, daher ist die Anzahl der Summe nicht deckungsgleich.

älter) mit mehr als 51% einen hohen Anteil. Im Durchschnitt waren im Jahr 2022 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 6,5 Tage mit dem DLS beschäftigt; Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft durchschnittlich 7,2 Tage und damit um durchschnittlich 1,6 Tage länger als österreichische Staatsangehörige mit durchschnittlich 5,6 Tagen. Seit Einführung des Dienstleistungsschecks hat sich das Jahres-Verkaufsvolumen (d.h. verkaufte DLS pro Jahr wertmäßig) um mehr als das Elffache erhöht und lag im Jahr 2022 bei rund € 11,54 Mio. Während sich das Verkaufsvolumen im Jahr 2021 um rund € 1,96 Mio. gegenüber dem Vorjahr gesteigert hat, reduzierte es sich im Jahr 2022 wiederum gegenüber dem Jahr 2021 um einen Verkaufswert von rund € 650.000,-.

Hinsichtlich Inanspruchnahme des Dienstleistungsschecks bei Asylwerbenden (Verweis auf die Regelung für Asylwerbenden seit 1. April 2017) hatten im Jahr 2022 insgesamt 404 Personen (1.1.2022 bis 31.12.2022) Dienstleistungsschecks im Wert von € 172.256,- eingelöst.

#### **4.5.4 Evaluierung**

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

##### **Literatur**

Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (2023), Dienstleistungsscheck Legal ist genial – und sicher!

Novelle zum Dienstleistungsscheckgesetz, BGBl. I Nr. 30/2014, Anpassung mit 1.7.2014 in Kraft getreten

Novelle zum Dienstleistungsscheckgesetz, BGBl. I Nr. 100/2018, Anpassung mit 8.1.2018 in Kraft getreten (weitere Änderungen sind mit 1.1.2020 in Kraft getreten).

BGBl. I Nr. 93/2022, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

## 4.6 fit2work

### 4.6.1 Maßnahmenbeschreibung

Das Präventionsprogramm fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung. Es ist im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG), seit 1.1.2011 in Kraft, gesetzlich verankert.

Zentrale Ziele von fit2work sind der Erhalt und die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Verhinderung von krankheitsbedingtem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Zur Erreichung dieser Ziele ist ein flächendeckendes niederschwelliges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot mit Schwerpunkt auf berufliche Sekundärprävention geschaffen worden.

Mit fit2work soll frühzeitig interveniert werden, um

- eine Verminderung von Invalidität bzw. frühzeitige Verhinderung von Arbeitslosigkeit aus gesundheitlichen Gründen,
- eine Wiedereingliederung nach längeren krankheitsbedingten Krankenständen sowie
- die langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit durch präventive Maßnahmen zu gewährleisten.

Die fit2work Personenberatung richtet sich insbesondere an beschäftigte und arbeitslose Personen, deren gesundheitlicher Zustand auf eine künftige Erwerbsunfähigkeit schließen lässt. Des Weiteren soll das Case Management auch für Personen genutzt werden, bei denen berufliche Maßnahmen der Rehabilitation oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind oder um einen Wiedereingliederungsplan im Rahmen der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit zu erstellen. Die fit2work Betriebsberatung richtet sich auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Belegschaftsvertretungen, die einen diesbezüglichen Informationsbedarf äußern.

In der aktuellen Umsetzungsperiode (2020 – 2024) wird ein kombiniertes Beratungsmodell angeboten, das die Personenberatung und die Betriebsberatung durch einen Umsetzer mit einem gemeinsamen Konzept realisiert. Zusammenwirken: Die Personenberatung und die Betriebsberatung sollen sich gegenseitig im Beratungsangebot ergänzen, wobei der Schutz



personenbezogener Daten Priorität hat. Durch regelmäßige Austausch- und Vernetzungsangebote, Koordinierungstreffen, Teilnahmen an Messen und Informationsveranstaltungen sowie Öffentlichkeitsarbeit soll das Profil von fit2work in der Öffentlichkeit gestärkt und Synergien zwischen Personen- und Betriebsberatung genützt werden.

Die Teilnahme für Betriebe und Personen an fit2work ist freiwillig und kostenlos.

Zur Steuerung der Umsetzung und zur Lenkung der Maßnahme wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, der jeweils eine Vertreterin/ein Vertreter des BMAW (Vorsitz), BMSGPK, BMF, AMS, AUVA, PVA, Krankenversicherung und Dachverband SV (beratende Funktion) angehören – durch die Zusammenlegung des Arbeitsministeriums mit dem Wirtschaftsministerium ist ab dem Jahr 2022 auch ein Vertreter des Bereichs Wirtschaft in dieser Steuerungsgruppe. Darüber hinaus wurde zur Mitsprache und Interessenswahrnehmung relevanter Partnerinnen und Partnern ein Beirat eingerichtet, dem Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, der Arbeitsinspektion und des Österreichischen Behindertenrates angehören (Informations- und Anhörungsrecht).

Die österreichweite Koordination der Tätigkeiten erfolgt durch die Stabsabteilung des Sozialministeriumservice (SMS) als Büro der Steuerungsgruppe von fit2work; die regionale Koordination erfolgt in den SMS-Landesstellen (Förderabteilungen). Die eigentlichen Beratungsleistungen werden durch beauftragte Umsetzer nach einheitlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung regionaler Erfordernisse in den jeweiligen Bundesländern erbracht. fit2work kooperiert dabei mit vielen Partnerorganisationen.

Die Mittel für das Angebot werden – jeweils auf Basis der Inanspruchnahme des Vorjahres – vom BMAW zu Lasten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (2022: 49,5%), von den Sozialversicherungsträgern (2022: 44,7%) und vom Sozialministeriumservice (2022: 5,8%) aufgebracht.

Im Jahr 2022 wurden für fit2work Budgetmittel von rund € 23,59 Mio. ausbezahlt (laut aktueller SAP-Abfrage). Für 2023 ist ein Planbudget von rund € 26,86 Mio. vorgesehen.

## **4.6.2 Reformen, Weiterentwicklungen und Anpassungen**

### **Sozialrechts-Änderungsgesetz (SRÄG) - 2012**

### **Novellierung des AGG durch Artikel 4, BGBl. I Nr. 3/2013, in Kraft seit 10. Jänner 2013**

Mit dem SRÄG 2012 wurde – neben der Einführung des Rehabilitationsgeldes, Umschulungsgeldes und Rechts auf medizinische Maßnahmen der Rehabilitation etc. – mit Artikel 4 dieses Bundesgesetzes auch das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) novelliert:

- Das Case Management von fit2work kann nun auch für jene Personen genutzt werden, bei denen berufliche Maßnahmen der Rehabilitation oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind.
- Des Weiteren wurde mit dieser Novellierung der Hauptverband (nunmehr: Dachverband) der österreichischen Sozialversicherungsträger als Mitglied mit beratender Stimme der Steuerungsgruppe von fit2work vorgesehen.
- Die Bundesanstalt Statistik Österreich (Statistik Austria) wurde darüber hinaus zu Zwecken der statistischen und wissenschaftlichen Untersuchungen gesetzlich damit betraut, für das fit2work-Programm tätig zu werden:
- Zum einen können nun bestimmte Daten durch die fit2work-Träger an die Statistik Austria zum Zweck der Aufbewahrung und Ermöglichung nachfolgender weitergehender wissenschaftlicher und statistischer Untersuchungen übermittelt werden;
- zum anderen ist auch die Übermittlung bestimmter Daten durch andere Behörden, die Sozialversicherungsträger und das Arbeitsmarktservice zum Zweck der Zusammenführung mit diesen Daten und der nachfolgenden wissenschaftlichen oder statistischen Auswertung ermöglicht worden.

Für weitere Details siehe u.a. Ausführungen zu Evaluierung sowie Verweis auf fit2work-Website, wo statistische/wissenschaftliche Auswertungen bzw. Evaluierungsergebnisse unter dem Link [fit2work/Artikeln/downloads/Materialien](#) veröffentlicht sind.

### **2017 - Anpassung**

#### **Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZG), BGBl. I Nr. 30/2017, in Kraft getreten mit 1. Juli 2017**

Im Zuge der Einführung des WIETZG ist die Zielgruppe des Programms fit2work im AGG inhaltlich erweitert worden:

Das Case Management von fit2work kann nun auch für jene Personen genutzt werden, bei denen ein Wiedereingliederungsplan im Rahmen der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit zu erstellen ist. Die Beratung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements nach dem Arbeit-und-Gesundheitsgesetz (AGG) ist eine der Voraussetzungen für den Abschluss einer Vereinbarung von Wiedereingliederungsteilzeit. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan. Die Beratung kann entfallen, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und der Arbeitsmediziner oder die Arbeitsmedizinerin oder das arbeitsmedizinische Zentrum nachweislich der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Für weitere Details wird auf die o.a. [fit2work-Website](#) verwiesen, insbesondere auf nachfolgenden Link: [fit2work/Artikel/Wiedereingliederungsteilzeitgesetz-WIETZ](#).

## **2021 – Anpassung**

**Novellierung des AGG durch** BGBl. I Nr. 219/2021, in Kraft getreten mit 1.1.2022 ([RIS - BGBLA 2021 I 219 - Bundesgesetzblatt authentisch ab 2004 \(bka.gv.at\)](#))

Mit dieser Novellierung (Novellierung des § 6 Abs. 8 AGG) wurde eine neue Pilotierungsmöglichkeit zur Bereitstellung von Dienstleistungen zur Lösung gesundheitlicher und damit verbundener sozialer Probleme geschaffen, sofern solche Dienstleistungen nicht ausreichend vorhanden sind. Der Bundesminister für Arbeit hat hierbei im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) vorzugehen.

Es ist beabsichtigt, gemeinsam mit dem BMSGPK im Rahmen von fit2work ein Pilotprojekt zur Re-Integration ausgrenzungsgefährdeter Personen umzusetzen. Ziel dieses Pilotprojektes ist es, eine von fit2work bisher nicht umfasste/kaum fokussierte Zielgruppe (insb. Sozialhilfebezieher und Sozialhilfebezieherinnen), die von der beruflichen Teilhabe noch weiter entfernt ist, näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Im Rahmen des Social Helpdesk sollen diese Personen nach dem One-Stop-Shop Prinzip identifiziert und zentral begleitet und betreut werden.

## **Jährliche Anpassungen**

## Neuberechnung der Finanzierungsanteile

Jährlich wird wie im AGG vorgesehen auf Basis der Vorjahresnutzung der Finanzierungsschlüssel von fit2work (neu) festgelegt und auf der fit2work-Homepage kundgemacht. Der Finanzierungsschlüssel für das Jahr 2022 lautete: Gebarung Arbeitsmarktpolitik: 49,5%, Sozialversicherungsträger: 44,7% und Sozialministeriumservice: 5,8%; der Finanzierungsschlüssel 2023 ist unverändert zum Jahr 2022 und liegt weiterhin für das BMAW-Gebarung Arbeitsmarktpolitik bei 49,5%, für die Sozialversicherung bei 44,7% und für das Sozialministeriumservice bei 5,8%.

Weitere Informationen sind auf der [fit2work-Website](#) verfügbar.

### 4.6.3 Monitoring

Seit 2013 ist fit2work mit Beratungsstellen in allen Bundesländern vertreten und bietet kostenlos Information, Beratung und Unterstützung zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit. Durch Aufbau einer geeigneten Monitoring-Datenbank können bestimmte statistische Daten in anonymisierter Form per Knopfdruck abgerufen werden, die dann auch in die jeweiligen Jahresberichte einfließen (Verweis auch auf die o.a. fit2work-Website). Seit Beginn des Programms bis Ende 2022 nahmen mehr als 195.355 Personen (Stand: 03.03.2023) und 7.637 Betriebe (davon Modul 1: 4.865 Betriebe) an fit2work teil.

Kennzahlen für das Jahr 2022: Im Jahr 2022 nahmen insgesamt 24.846 Personen und 864 Betriebe (Modul 1 der neuen Umsetzungsperiode) die fit2work-Unterstützungsleistung in Anspruch. In der Personenberatung wurden 21.146 Erstberatungen durchgeführt (davon 5.480 Wiedereingliederungsteilzeit-Fälle), 15.592 Basischecks absolviert und 6.413 Case Management oder Intensivberatungen abgeschlossen.

Mit der neuen Umsetzungsperiode (2020 bis 2024) wurde neben der gemeinsamen Umsetzung von Personen- und Betriebsberatung in drei regionalen Losen mit verstärkter Regionalisierung und Digitalisierung (bessere Vernetzung der Angebote) eine österreichweite Hotline eingerichtet: Seit Beginn des Jahres 2020 ist fit2work österreichweit unter der Nummer 0800 - 500 118 erreichbar.

Weitere Informationen, insbesondere die Jahresberichte der Jahre 2011 bis 2021, sind auf der Homepage unter [fit2work/Artikel/downloads/Materialien](#) zu finden.

#### 4.6.4 Evaluierung

Im Zuge Umsetzung von fit2work beginnend mit dem Jahre 2011 wurden begleitende Implementierungsevaluierungen beauftragt. Diese sind auf der fit2work-Homepage unter "Downloads, Materialien, Videos>> Implementierungsevaluierungen über die fit2work Umsetzung" [fit2work/Artikel/downloads/Materialien](https://www.fit2work.at/Artikel/downloads/Materialien) abrufbar.

Darüber hinaus stehen auch wissenschaftliche Auswertungen der Statistik Austria (Verweis auf o.a. Ausführungen zu „SRÄG 2012“) zur Verfügung: siehe fit2work-Homepage unter "Downloads, Materialien, Videos>>Evaluierung der Personenberatung/Betriebsberatung" [fit2work/Artikel/downloads/Materialien](https://www.fit2work.at/Artikel/downloads/Materialien).

Die **Evaluierung der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)** ist eine Analyse und Bewertung der gesetzlichen Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit samt Erfahrungswerten. Der Evaluierungsbericht wurde unter der Federführung der Sektion VII (nunmehr: Sektion II des Bundesministeriums für Arbeit (BMAW)) in Kooperation mit der Sektion II des Sozialministeriums und der Sektion VI (nunmehr: Sektion III des BMAW) und dem Dachverband der österreichischen Sozialversicherung verfasst.

Mit insgesamt 7.331 Anträgen in den ersten beiden Jahren, von denen nur 217 Anträge (3 %) mangels Vorliegen der Voraussetzungen abgelehnt werden mussten, überstieg die Annahme von 200 Anträgen pro Jahr bei weitem alle Erwartungen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kommt insbesondere für Personen mit gefragten Qualifikationen und/oder langjähriger Erfahrung im Betrieb in Frage bzw. wird auch von diesen Personen genutzt. Bei rund der Hälfte jener Personen, die eine Wiedereingliederungsteilzeit für die Rückkehr ins Berufsleben wählen, war die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit eine psychische Diagnose oder eine Krebserkrankung. Es ist evident, dass eine Krebsdiagnose auch psychisch äußerst belastend für die Betroffenen ist. Gerade bei psychischen Erkrankungen scheint die Wiedereingliederungsteilzeit eine sehr gute Möglichkeit zu sein, langsam wieder im Berufsleben anzukommen.

Aus der Evaluierung zeigt sich, dass die gewünschten Ziele – nämlich eine langsame Rückkehr an den Arbeitsplatz, welche die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen nachhaltig und langfristig sichert – durchaus erreicht werden. Betriebe profitieren in Zeiten eines großen Fachkräftemangels ebenso vom Erhalt qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und ihrer Gesundheit profitieren. Die Rückmeldungen der betroffenen Arbeitsvertragsparteien samt deren Interessenvertretungen, der Krankenversicherungsträger, der Beratungsstellen

von fit2work sowie der Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsmedizin sind äußerst positiv. Alle Beteiligten bewerten die Wiedereingliederungsteilzeit als ein sehr taugliches Instrument zur langfristigen Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, vor allem aufgrund der Notwendigkeit und der Vorteile einer frühzeitigen Intervention. Die Wiedereingliederungsteilzeit wird als ein sehr gelungenes Steuerungsinstrument gesehen, das neben den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insbesondere auch dem Sozialsystem nützt.

## **Literatur**

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

Sämtliche Evaluierungsergebnisse sowie Jahresberichte von fit2work finden sich auf der fit2work-Homepage unter <https://fit2work.at/artikel/downloads-materialien-3>

Novellierung des AGG durch Artikel 4, Sozialrechts-Änderungsgesetz – SRÄG 2012, BGBl. I Nr. 3/2013, mit 10.1.2013 in Kraft getreten.

Novellierung des AGG durch BGBl. I Nr. 219/2021

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ), BGBl. I Nr. 30/2017, mit 1.7.2017 in Kraft getreten.

Evaluierung Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ), 2020, Analyse und Bewertung der gesetzlichen Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit samt Erfahrungswerten; Studie des BMSGPK und des BMAFJ (jetzt BMAW)

## **4.7 Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS)**

### **4.7.1 Maßnahmenbeschreibung**

Berufliche Teilhabe ist ein zentrales Element für eine gesamtgesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und für eine inklusive Gesellschaft.

Menschen mit Behinderungen haben im Sinne des Disability Mainstreaming Zugang zu allen Maßnahmen der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik sowie zu entsprechender Unterstützung. Aus besonderen Lebenssituationen, dem Lebensalter und -verlauf, besonderen Formen der Beeinträchtigung oder aus dem Zusammentreffen von Behinderungen mit anderen Hintergründen, die eine Teilhabe möglicherweise erschweren, ergibt sich jedoch ein spezifischer Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz oder auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.

Seitens des Sozialministeriums werden eine Vielzahl an bedarfsgerechten Unterstützungen mit strategischer Ausrichtung für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt.

Im Bereich der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wird vom Sozialministerium bzw. Sozialministeriumservice zur Verbesserung und Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bereits seit Jahren ein breit gefächertes Förderinstrumentarium von unterschiedlichen Projekt- und Individualförderungen oder einer Kombination aus beiden angeboten, in deren Zentrum die Angebote des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) stehen. Ein weiterer Schwerpunkt ist weiterhin die Prävention, die den möglichst langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit zum Ziel hat.

Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt aus allgemeinen Budgetmitteln, Mitteln des Ausgleichstaxfonds sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

## **1. Projektförderungen**

Menschen mit Behinderungen werden bei der Beruflichen Teilhabe mit zahlreichen Projektförderungen unterstützt.

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) mit seinen Leistungen der „Beruflichen Assistenzen“ (vormals „Begleitende Hilfen“) bildet die Dachmarke für das sehr differenzierte System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen aber auch zur Unterstützung von ausgegrenzten und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Die NEBA-Angebote sind wichtige Instrumente im Kontext der Ausbildung bis 18, da mit diesen auch jene Jugendliche erreicht werden, die sonst vorzeitig das Bildungs- und Ausbildungssystem verlassen würden. Außerdem sind die Beruflichen Assistenzen in Bezug auf die Zielgruppe des Sozialministeriumservice 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.

Die NEBA-Angebote Jugendcoaching, AusbildungsFit (vormals Produktionsschule), Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching sowie das NEBA-Betriebsservice bilden den Kern der Förderlandschaft des Sozialministeriumservice.

#### **a) Jugendcoaching**

Zielgruppe des Jugendcoachings sind insbesondere ausgrenzungsgefährdete Schülerinnen und Schüler in ihrem neunten Schulbesuchsjahr, „systemferne“ Jugendliche unter 19 Jahren sowie Jugendliche unter 25 Jahren, wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde oder eine Behinderung vorliegt, sie eine individuelle Beeinträchtigung oder soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“).

Jugendcoaching zielt darauf ab, Jugendliche durch Beratung, Begleitung und Case Management Perspektiven aufzuzeigen. Gemeinsam mit den Coaches eruieren die Jugendlichen Stärken und Fähigkeiten und erarbeiten darauf aufbauend ein Entwicklungsplan. Die Jugendlichen sollen befähigt werden, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Beim Jugendcoaching handelt es sich noch um keine konkrete Ausbildung, sondern um eine Beratungsmaßnahme, damit Jugendliche nicht auf der Straße landen und aus dem Sozialsystem fallen. Ziel ist ein erfolgreicher Übertritt ins zukünftige Berufsleben (siehe auch unter Punkt 2.9 b) auf Seite 211).

#### **b) AusbildungsFit**

AusbildungsFit soll Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder dessen erfolgreicher Besuch an Defiziten im Bereich von definierten Basiskompetenzen scheitert, ausbildungsfit machen, wobei der Fokus auf den Erwerb der fehlenden individuellen Fähigkeiten für den nächsten Schritt zur Ausbildung gelegt wird. Dieses niederschwellige und flächendeckend standardisierte Angebot für benachteiligte, noch nicht ausbildungsreife Jugendliche zielt konsequent darauf ab, dass der Jugendliche durch individuelle Förderung ohne Zeitverlust (Umwege) in eine (Berufs-) Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt mündet (siehe auch unter Punkt 2.9 c) auf Seite 211). Um Jugendlichen mit Behinderungen bzw. höherem Unterstützungsbedarf einen möglichst niederschweligen Einstieg zu gewährleisten, wird ein zusätzliches „**Vormodul AusbildungsFit**“ angeboten.

#### **c) Berufsausbildungsassistenz**



Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt Jugendliche mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen einer Berufsausbildung (verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung). Berufsausbildungsassistenten und Berufsausbildungsassistentinnen begleiten die Jugendlichen während ihrer gesamten Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichern damit nachhaltig die Ausbildungswege ab.

#### **d) Arbeitsassistenz**

Arbeitsassistenz zielt darauf ab, Menschen mit Behinderungen durch intensive persönliche Vorbereitung, Beratung und Begleitung bessere Chancen auf Teilhabe an einem regulären Arbeitsverhältnis zu ermöglichen bzw. einen drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden. Die Arbeitsassistenten und -assistentinnen bieten Menschen mit Behinderungen Berufsvorbereitung und Unterstützung bei der Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen, erhalten Unterstützung bei Fragen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen, Informationen über Förderleistungen und Hilfestellung bei Problemen im Betrieb. Droht ein Arbeitsplatzverlust, wird ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot angeboten.

#### **e) Jobcoaching**

Jobcoaching bietet direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz für Personen mit umfassenderem Assistenzbedarf (z.B. aufgrund einer Lernbehinderung oder mehrfachen Problemstellungen). Dabei werden sowohl die fachlichen und kommunikativen als auch die sozialen Kompetenzen gefördert, damit sie die gestellten Anforderungen dauerhaft eigenständig erfüllen können.

Die Dauer der Betreuung wird individuell vereinbart und kann sich bis zu sechs Monate erstrecken. Auch bei bestehenden Dienstverhältnissen, bei denen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit oder eine Umschulung erforderlich ist, oder bei sonstigen Schwierigkeiten bzw. Unsicherheiten, stehen die Jobcoaches unterstützend zur Seite.

#### **f) Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz**

Menschen mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ist häufig der Zugang zum Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individueller Unterstützungsangebote erschwert. Auch zum Verbleib im Beruf sind Menschen auf diese Assistenzleistungen angewiesen. Prämisse ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Assistenznehmende erhalten jene persönliche Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist.

## **2. Qualifizierungsmaßnahmen und Barrierefreie Ausbildungen**

Im Rahmen von Qualifizierungsprojekten werden Menschen mit Behinderungen gezielte Maßnahmen zur Qualifizierung angeboten, um die Chancen einer Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Angebote sind zum Beispiel Teilqualifikationen, Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen in bestimmten Berufen. Mit dem Pilotprojekt „Barrierefreie Ausbildung“ wurden mit Jahresbeginn 2023 inklusive Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote geschaffen, welche auf Jugendliche und junge Erwachsene mit höherem Unterstützungsbedarf abzielen.

## **3. NEBA Betriebsservice**

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

Durch ein systematisches proaktives Zugehen auf Unternehmen unter besonderer Rücksichtnahme auf betriebs- und personalwirtschaftliche Rahmenbedingungen und das Anbieten einer an den Bedürfnissen der Unternehmen orientierten, unbürokratischen Unterstützung sollen ganz viele Betriebe in möglichst vielen Branchen erreicht und mit diesen Betrieben langfristige und nachhaltige Beziehungen als Basis für eine fruchtbare Kooperation aufgebaut werden.

Den Betrieben sollen Informationen über die Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf vermittelt werden und über die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht aufgeklärt werden. Durch das Aufzeigen der möglichen Wertschöpfung für das jeweilige Unternehmen, soll allfälligen Einstellungsbarrieren entgegengewirkt werden.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt bei der Unterstützung von Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften mit Behinderungen in Ergänzung der Arbeitsvermittlung durch

das Arbeitsmarktservice, um gemeinsam mit Unternehmen inklusive und nachhaltige Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bzw. Jugendliche mit Assistenzbedarf bereitzustellen. Der Fokus ist zudem auch auf die Sicherung bestehender Dienstverhältnisse zu legen.

#### 4. Individualförderungen

Zusätzlich zu den oben genannten Projektförderungen wird Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf eine Vielzahl an maßgeschneiderten Individualförderungen angeboten. Sie dienen dazu, Benachteiligungen durch Behinderungen zu kompensieren und dadurch die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Wenn es für die Erlangung oder Sicherung des Arbeitsplatzes erforderlich ist, können Menschen mit Behinderungen diese Unterstützungen erhalten, dazu zählen unter anderem Lohnförderungen, barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen und –ausstattungen, Zuschüsse zu einer barrierefreien Ausbildung sowie Mobilitätsförderungen. Mit einem umfassenden Programm an Lohnförderungen werden Unternehmen dazu angehalten, für Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze anzubieten und das neu geschaffene Dienstverhältnis nachhaltig abzusichern. Die Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern 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 Sozialministeriumservice durch die unmittelbare Betreuung der Unternehmen und der betroffenen Menschen mit Behinderungen selbst als Anbieter tätig. Dieser direkte Kontakt mit Unternehmen und Dienstnehmenden gewährleistet den zielgerichteten Einsatz der Fördermittel und die bestmögliche Erreichung der Förderzwecke.

##### 4.7.2 Monitoring<sup>55</sup>

Die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen enthält ein Bündel von Maßnahmen: Die **Gesamtzahl der Förderfälle lag 2022** bei insgesamt

---

<sup>55</sup> Datenquelle: BMSGPK, Abteilung IV/A/6. UeW 2022 (v10), Daten mit Stand 1. 1. 2023 eingefroren.

130.990, davon wurden 20.704 im Bereich der Individualförderungen und 110.213 an Projektförderungen verzeichnet – weitere Details siehe Tabelle 32 auf Seite 334.

Im Jahr 2022 wurden im **Jugendcoaching** rund 67.000 Teilnahmen verzeichnet (Stufen 1-3). Der Mädchenanteil betrug 46%. Dafür wurden rund € 58,8 Mio. verausgabt.

In **AusbildungsFit und Vormodul** wurden im Jahr 2022 6.300 Teilnahmen erhoben (Mädchenanteil 45%). Dafür wurden im Jahr 2022 rund € 56,5 Mio. ausgegeben.

2022 gab es bei der **Berufsausbildungsassistenz** 10.800 Förderfälle. Der Frauenanteil bei dieser Maßnahme betrug 29%. Die Ausgaben für die Berufsausbildungsassistenz betrugen im Jahr 2022 rund € 30,5 Mio.

Im Jahr 2022 gab es bei der **Arbeitsassistenz** 17.800 Förderfälle. Der Frauenanteil lag bei der Arbeitsassistenz mit 48% höher als bei den zuvor beschriebenen Angeboten. Die Ausgaben betrugen im Jahr 2022 rund € 41,3 Mio. Bei diesen Auszahlungen sind Zahlungen an die Betriebskontakter bzw. Betriebskontakterinnen des Piloten NEBA-Betriebsservice mitberücksichtigt.

Beim **Jobcoaching** gab es im Jahr 2022 rund 2.300 Förderfälle. Der Frauenanteil lag bei dieser Maßnahme bei 43%. Für das Jobcoaching wurden im Jahr 2022 € 9,7 Mio. ausgegeben.

Bei der **Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz** – einer Maßnahme der Beruflichen Assistenzen im weiteren Sinn – gab es 633 teilnehmende Personen im Jahr 2022. Der Frauenanteil lag bei dieser Maßnahme bei 47%. Für diese Maßnahme wurden im Jahr 2022 € 12,9 Mio. verausgabt.

Insgesamt wurden **vom Sozialministeriumservice im Jahr 2022** für Unterstützungsmaßnahmen zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen rund € 292,5 Mio. verausgabt – siehe Tabelle 31 auf Seite 333.

Tabelle 31: Auszahlungen zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2016 bis 2022 (ATF-Mittel und AB 18 Mittel)

Auszahlungen in Mio. €	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Gesamte Angebotslandschaft, darunter:</b>	<b>173.498</b>	<b>196.330</b>	<b>213.158</b>	<b>232.019</b>	<b>252.873</b>	<b>282.898</b>	<b>292.511</b>
<b>Projektförderungen</b>	<b>136.516</b>	<b>160.509</b>	<b>176.664</b>	<b>193.193</b>	<b>206.034</b>	<b>238.000</b>	<b>249.488</b>
<b>NEBA</b>	<b>94.341</b>	<b>116.613</b>	<b>136.645</b>	<b>149.345</b>	<b>161.375</b>	<b>188.412</b>	<b>197.854</b>
Arbeitsassistenz	24.676	28.086	28.318	30.702	33.138	40.451	41.342
Berufsausbildungsassistenz	14.210	18.452	20.370	23.554	23.945	27.804	30.565
Jobcoaching	3.647	5.076	5.324	5.826	6.494	7.773	9.661
Jugendcoaching	26.695	33.214	40.456	43.630	48.061	53.585	58.781
AusbildungsFit <sup>1</sup>	24.788	31.597	41.983	45.374	49.072	58.064	56.477
Technische Assistenz pauschaliert	0.326	0.189	0.195	0.259	0.666	0.733	1.028
<b>Sonstige Assistenzen</b>	<b>14.573</b>	<b>17.060</b>	<b>16.703</b>	<b>19.176</b>	<b>19.102</b>	<b>20.455</b>	<b>20.364</b>
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	8.154	10.388	10.102	12.309	12.461	13.439	12.901
Sonstige Assistenzen <sup>2</sup>	6.419	6.672	6.601	6.867	6.640	7.016	7.464
<b>Beratung und Information</b>	<b>5.820</b>	<b>6.529</b>	<b>6.547</b>	<b>7.386</b>	<b>7.761</b>	<b>9.666</b>	<b>12.580</b>
<b>Qualifizierung und (Rest)Beschäftigung</b>	<b>21.782</b>	<b>20.307</b>	<b>16.769</b>	<b>17.286</b>	<b>17.795</b>	<b>19.466</b>	<b>18.689</b>
<b>Individualförderungen</b>	<b>36.982</b>	<b>35.821</b>	<b>36.494</b>	<b>37.883</b>	<b>44.699</b>	<b>44.450</b>	<b>42.514</b>
Arbeit und Ausbildung	3.530	1.836	2.125	2.259	1.740	1.835	3.410
Förderung Selbständige	0.701	1.258	0.945	0.930	1.158	1.197	0.275
Lohnförderung	26.436	25.167	25.364	26.080	33.751	33.458	30.877
Mobilität	6.315	7.560	8.060	8.614	8.050	7.961	7.952

Quelle: BMGSPK, Abteilung IV/A/6; bis 2017 ff DWH; 2016 EAZ und SAP; Daten 2017 bis 2020: UeW 2020 (v7), Daten mit Stand 01.01.2021 eingefroren; Daten 2021: UeW 2021 (v9), Daten mit Stand 01.01.2022 eingefroren; Daten 2022: UeW 2022 (v10), Daten mit Stand 01.01.2023 eingefroren. Die Gesamtauszahlungen

2020-2022 inkludieren die rein BMAW-finanzierten Projekte MOMO und AFIT (UG20), diese werden jedoch nicht gesondert angeführt.

<sup>1</sup> Ausbildungsfit inkl. Vormodul ab 2019 (vormals Produktionsschule)

<sup>2</sup> z.B. Support Coaching, sonstige Unterstützungsstrukturen, Technische Assistenz nicht pauschaliert.

Tabelle 32: Förderfälle zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den Jahr 2016 bis 2022

Teilnahmen im Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Gesamte Angebotslandschaft, darunter:</b>	<b>96.130</b>	<b>104.058</b>	<b>113.253</b>	<b>121.100</b>	<b>113.586</b>	<b>122.217</b>	<b>130.990</b>
<b>Projektförderungen</b>	<b>77.471</b>	<b>84.073</b>	<b>92.745</b>	<b>100.203</b>	<b>91.580</b>	<b>101.046</b>	<b>110.213</b>
<b>NEBA</b>	<b>71.125</b>	<b>78.345</b>	<b>87.156</b>	<b>94.491</b>	<b>86.729</b>	<b>95.914</b>	<b>104.781</b>
Arbeitsassistenz	13.996	14.869	15.528	17.235	16.248	17.303	17.782
Berufsausbildungsassistenz	7.602	8.102	9.481	9.860	9.748	10.158	10.817
Jobcoaching	1.208	1.411	1.570	1.695	1.694	1.918	2.267
Jugendcoaching	45.132	49.978	55.599	60.205	53.531	59.988	67.058
AusbildungsFit <sup>1</sup>	3.187	3.773	4.771	5.278	4.964	5.996	6.276
Technische Assistenz pauschaliert	-	212	207	218	544	553	581
<b>Sonstige Assistenzen</b>	<b>3.537</b>	<b>3.326</b>	<b>3.470</b>	<b>3.614</b>	<b>3.005</b>	<b>3.135</b>	<b>3.352</b>
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz <sup>2</sup>	517	510	526	566	582	611	633
Sonstige Assistenzen <sup>3</sup>	3.020	2.816	2.944	3.048	2.423	2.524	2.719
<b>Beratung und Information<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Qualifizierung und (Rest)Beschäftigung</b>	<b>2.809</b>	<b>2.402</b>	<b>2.119</b>	<b>2.098</b>	<b>1.846</b>	<b>1.997</b>	<b>2.080</b>
<b>Individualförderungen</b>	<b>18.659</b>	<b>19.985</b>	<b>20.508</b>	<b>20.833</b>	<b>21.830</b>	<b>21.114</b>	<b>20.704</b>
Lohnförderung	7.942	8.209	8.227	8.723	10.267	9.609	9.059
Arbeit u. Ausbildung/Förderung Selbständige/Mobilität	10.717	11.776	12.281	12.110	11.563	11.505	11.645

Quelle: BMSGPK, Abteilung IV/A/6; Statistik Bericht 2016; Daten 2017 bis 2020: UeW 2020 (v7), pb Daten mit Stand 01.01.2021 eingefroren; Daten 2021: UeW 2021 (v9), pb Daten mit Stand 01.01.2022 eingefroren; Daten 2022: UeW 2022 (v10), Daten mit Stand 01.01.2023 eingefroren. Die Gesamtteilnahmen 2020 inkludieren die Teilnahmen des rein BMAW-finanzierten Projekts AFIT (UG20), diese werden jedoch nicht gesondert angeführt. Die Gesamtteilnahmen 2020 -2022 inkludieren die Teilnahmen des rein BMAW-finanzierten Projekts MOMO, diese werden nicht gesondert angeführt.

<sup>1</sup> Ausbildungsfit inkl. Vormodul ab 2019 (vormals Produktionsschule)

<sup>2</sup> Aus technischen Gründen können bei "Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz" nur die Anzahl der Personen und keine Teilnahmen angegeben werden. Die Darstellung erfolgt analog zum Reportingsystem des SMS.

<sup>3</sup> Z.B. Support Coaching, sonstige Unterstützungsstrukturen, technische Assistenz nicht pauschaliert.

<sup>4</sup> Keine Teilnahmen.

Tabelle 33: Teilnahmen und Frauenanteil 2022 bei den Angeboten für Menschen mit Behinderung

Teilnahmen im Jahr 2022	Teilnahmen insgesamt <sup>1</sup>	davon weiblich in %
<b>Gesamte Angebotslandschaft, darunter:</b>	<b>130.990</b>	<b>43,54</b>
<b>Projektförderungen</b>	<b>110.213</b>	<b>44,32</b>
<b>NEBA</b>	<b>104.781</b>	<b>44,31</b>
Arbeitsassistenz	17.782	48,14
Berufsausbildungsassistenz	10.817	28,65
Jobcoaching	2.267	43,01
Jugendcoaching	67.058	45,73
AusbildungsFit (inkl. Vormodul ab 2019)	6.276	45,35
Technische Assistenz pauschaliert	581	48,88
<b>Sonstige Assistenzen</b>	<b>3.352</b>	<b>43,53</b>
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz	633	47,39
Sonstige Assistenzen (z.B. Support Coaching, sonstige Unterstützungsstruktur)	2.719	42,63
<b>Beratung und Information<sup>2</sup></b>	-	-
<b>Qualifizierung und (Rest)Beschäftigung</b>	<b>2.080</b>	<b>45,77</b>

Teilnahmen im Jahr 2022	Teilnahmen insgesamt <sup>1</sup>	davon weiblich in %
<b>Individualförderungen</b>	<b>20.704</b>	<b>39,54</b>
Lohnförderung	9.059	39,06
Arbeit u. Ausbildung/Förderung Selbständige/Mobilität	11.645	39,91

Quelle: BMSGPK, Abteilung IV/A/6; Daten für 2022 stammen aus dem Stand 01.01.2023 eingefrorenen Datenwürfel UeW 2022 (v10) (personenbezogene Daten). Die Gesamtteilnahmen 2022 inkludieren die Teilnahmen des rein BMAW-finanzierten Projekts MOMO, diese werden jedoch nicht gesondert angeführt.

<sup>1</sup> Aus technischen Gründen können bei der „Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz“ nur Personen und keine Teilnahmen angegeben werden. Die Darstellung erfolgt analog zum Reportingsystem des SMS.

<sup>2</sup> z.B. Support Coaching, sonstige Unterstützungsstrukturen, technische Assistenz nicht pauschaliert.

<sup>3</sup> Keine Teilnahmen.

### 4.7.3 Evaluierung

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

#### Literatur

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

Egger-Subotitsch, A., Poschalko, A., Kerler, M., Bartok, L., abif, Sipos, K., AMS Burgenland, (2014), Optimale Betreuung und Vorgangsweisen bei psychisch belasteten Kunden und Kundinnen, im Auftrag des AMS Burgenland.

Pessl, G., Steiner, M., Wagner, E., (2015), Evaluierung AusbildungsFit („Produktionsschule“)-Endbericht (Beschreibung der Ergebnisse auf Seite 227).



## 4.8 Integrative Betriebe

### 4.8.1 Maßnahmenbeschreibung

Die Integrativen Betriebe sind seit rund 40 Jahren ein bewährtes und unverzichtbares Instrument, um Menschen mit Behinderung die berufliche Teilhabe und damit verbunden die Inklusion in die Gesellschaft zu ermöglichen. In dieser Zeit entwickelten sich die Integrativen Betriebe zu modernen und leistungsfähigen Unternehmen mit sozialer Verantwortung. Die Integrativen Betriebe konnten sich als verlässliche Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung und kompetente Partner der Wirtschaft etablieren.

Neben Arbeitsplätzen stellen die Integrativen Betriebe auch Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit. Im Herbst 2015 erfolgte mit dem Start der "IBL – Integrative Betriebe Lehrausbildung" eine neue Schwerpunktsetzung. Menschen mit Behinderungen soll nicht nur eine niederschwellige Qualifizierung, sondern auch ein Zugang zu einer beruflichen Ausbildung mit einem formalen Abschluss angeboten werden. Mit der in den Integrativen Betrieben vorhandenen Infrastruktur (Ausstattung, Fachpersonal etc.) ist eine hochwertige Qualifizierung gewährleistet. Ziel der Ausbildung ist es, die Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmenden durch die Ablegung der Lehrabschlussprüfung zu erhöhen, sodass eine nachhaltige Integration am allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Die Lehrausbildung erfolgt in Form der regulären und verlängerten Lehre. 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.

### 4.8.2 Monitoring

Per 1. Jänner 2023 wurden von den Integrativen Betrieben im Modul Beschäftigung insgesamt 2.427 Arbeitsplätze bereitgestellt, davon 1.849 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Im Jahr 2023 ist geplant, die Anzahl der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen auf 2.000 zu erhöhen.

Mit 1. Jänner 2023 betrug der Stand der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der „IBL-Integrative Betriebe Lehrausbildung“ insgesamt 182, davon befanden sich 172 in der Ausbildung und 10 in der Behaltfrist. Im Jahr 2023 ist ein weiterer Ausbau auf 200 Lehrausbildungsplätze geplant.

Für die Integrativen Betriebe wurden im Rahmen des Ausgleichstaxfonds im Jahr 2022 rund € 48,2 Mio. verausgabt.

## Literatur

Kradischnig, G., Nausner P., Quinz N., Wolfmayr, F. (2020), Studie „Integrative Betriebe 2020+“, im Auftrag des BMSGPK; Link: [Studie Integrative Betriebe 2020.pdf](#)

## 4.9 Lohnnebenkostensenkungsprogramme

### 4.9.1 Maßnahmenbeschreibung

Im Folgenden werden Maßnahmen dargestellt, die Lohnnebenkosten für bestimmte Gruppen (z.B. Personen mit niedrigem Einkommen) senken und dadurch Beschäftigungseffekte generieren sollen.

#### 1. Senkung des IEF-Beitrags

Durch **BGBl. I Nr. 30/2014, ist mit 1. Mai 2014** in Kraft getreten, wurde im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz festgelegt, dass der von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu leistende Zuschlag zur Finanzierung der Aufwendungen des Insolvenz-Entgelt-Fonds um 0,1 Prozentpunkte abgesenkt wird. Ab 1. Jänner 2015 gilt daher eine Absenkung der Zuschlagshöhe von 0,55% auf 0,45%.

Mit **1. Jänner 2016 wurde mit der IESG-Zuschlagsverordnung, BGBl. II Nr. 375/2015** der Beitrag zum Insolvenz-Entgelt-Fonds um 0,1 Prozentpunkte gesenkt. Es wurde daher gesetzlich eine Absenkung der Zuschlagshöhe von 0,45% auf 0,35% verankert.

Mit der **IESG-Zuschlagsverordnung (BGBl II Nr. 356/2019, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten)** wurde der Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem. dem IESG ab dem 1. 1. 2020 mit 0,20% festgesetzt.

Mit der **IESG-Zuschlagsverordnung (BGB. II Nr. 580/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten)** wurde der Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem. dem IESG ab 1. 1. 2022 mit 0,10% festgesetzt. Die Verordnung BGBl. II Nr. 356/2019 ist mit 31. 12. 2021 außer Kraft getreten.

## **2. Senkung des Unfallversicherungsbeitrages in der AUVA um 0,1 Prozentpunkte**

Durch **BGBI. I Nr. 30/2014**, ist mit **1. Juli 2014** in Kraft getreten, wurde der Unfallversicherungsbeitrag um 0,1 Prozentpunkte gesenkt.

Mit **BGBI. I Nr. 100/2018, Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG)**, in Kraft getreten mit **1. Jänner 2019**, wurde der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung von 1,30 % auf 1,20 % gesenkt.

## **3. Lohnnebenkostensenkung für Unternehmen im Zusammenhang mit dem Überbrückungsgeld für Bauarbeiterinnen und Bauerbeiter**

Seit 1. Jänner 2015 gilt, dass Unternehmen, die Bauarbeiter – die zwar alle Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Überbrückungsgeldes erfüllen aber nicht in Anspruch nehmen – beschäftigen, einen Bonus in der Höhe von rund € 400,- brutto monatlich als Lohnnebenkostensenkung erhalten.

## **4. Schrittweise Senkung der Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeitrag zum FLAG)**

Mit 1. Jänner 2017 wurde eine schrittweise Verringerung der Lohnnebenkosten beschlossen. Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) wurde gesenkt und zwar 2017 von 4,5 % auf 4,1 % und mit 1. 1. 2018 erfolgte eine weitere Senkung um weitere 0,2 Prozentpunkte auf 3,9%.

## **5. Einführung eines Bonus im Rahmen des Bonus-Malus-Systems in Form einer Lohnnebenkostensenkung (ab Jänner 2018)**

Im Zuge des Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfels im Oktober 2015 wurde die Einführung eines Bonus-Malus-Systems vereinbart, welches zusätzliche finanzielle Anreize für Unternehmen schaffen soll, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen. Wenn zumindest ein Zielwert für die Beschäftigung Älterer bis Mitte 2017 nicht erreicht wird<sup>56</sup>, greift ab 1. Jänner 2018 folgendes Modell: Liegt ein Unternehmen mit mindestens 25

---

<sup>56</sup> Gemäß dem Bericht „Beschäftigungs-, Rehabilitations- und Pensionsmonitoring auf Basis der Daten Jänner bis Dezember 2016“ des Sozialministeriums ist die Beschäftigungsquote der Gruppe 50+ auch im Jahr 2016 weiterhin angestiegen. Bleibt diese deutliche Zunahme aufrecht, können die Zielwerte aller Altersgruppen des Regierungsprogramms erreicht werden.

Dienstnehmenden über der branchenspezifischen Beschäftigungsquote für Ältere, erhält es ab Anfang 2018 einen Bonus in Form einer zusätzlichen Senkung der Lohnnebenkosten (- um 0,1 Prozentpunkte niedrigere FLAF-Beiträge). Unternehmen, die unter der Branchenquote bleiben, müssen bei Beendigung von Dienstverhältnissen die doppelte Auflösungsabgabe zahlen (2017: € 248,- statt € 124,-).

## **6. Zuschuss zu den Lohnnebenkosten für innovative Gründerinnen und Gründer, die Arbeitsplätze schaffen**

Mit Ministerratsvortrag vom 5. Juli 2016 wurde die Förderung von Lohnnebenkosten für besonders innovative (Geschäftsmodell und Technologie) und wachstumsstarke Start-ups beschlossen. Gefördert werden Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) für die ersten drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für bis zu drei Jahre nach Antragstellung.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass das Start-up ihren Sitz oder die Betriebsstätte in Österreich hat, sie dürfen maximal fünf Jahre alt sein und müssen der Gruppe der Kleinst- oder Kleinunternehmen angehören.

Förderungsfähige Arbeitsplätze werden von in- oder ausländischen Arbeitnehmern- bzw. Arbeitnehmerinnen besetzt, die im Normal- oder Teilzeitverhältnis beschäftigt sind (d.h. nur Normal-/Teilzeitbeschäftigte gelten als erste Angestellte). Die Arbeitsplätze können über die Dauer der Förderung von einem oder mehreren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt werden.

Die Einreichfrist ist von 1. Jänner 2017 bis 31. Dezember 2019. Im ersten Jahr der Begünstigung beträgt der Ersatz der Dienstgeberbeiträge 100%, im zweiten Jahr 67% und im dritten Jahr dann nur mehr 33%.

Die Auszahlung des Zuschusses der nachweislich bezahlten Dienstgeberbeiträge erfolgt von der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) einmal jährlich und wird nach Vorlage und Prüfung des Verwendungsnachweises im Nachhinein ausbezahlt.

## **7. Beschäftigungsbonus (Einreichfrist endete mit 31. 1. 2018)**

Der Beschäftigungsbonus ist eine Maßnahme zur Senkung der Lohnnebenkosten und wird in Form eines Zuschusses für die Schaffung zusätzlicher vollversicherungspflichtiger Arbeitsplätze – unabhängig von Branche und Größenklasse – eingeführt.

Es werden nur zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse gefördert, wenn eine beim AMS als arbeitslos gemeldete Person, oder ein Personen aus einer österreichischen Bildungseinrichtung (wie z.B. Schulen oder Hochschulen) oder eine in Österreich bereits beschäftigt gewesene Person eingestellt wird oder ein Beschäftigungsverhältnis auf Basis einer Rot-Weiß-Rot-Karte besteht. Das Vorliegen eines dieser Kriterien muss vom antragstellenden Unternehmen zum Zeitpunkt der Anmeldung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin bei der Sozialversicherung nachgewiesen werden können und bei Anrechnung der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) und der Österreichischen Hotel- und Tourismusbank (ÖHT) vorgelegt werden.

Wenn für einen Beschäftigten, für den die Lohnnebenkostenförderung gem. Start-up-Förderung bezogen wird, kann gleichzeitig kein Beschäftigungsbonus gewährt werden.

Förderungsfähig sind Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse die der Kommunalsteuerpflicht unterliegen, sowie jene Beschäftigungsverhältnisse, die gem. § 8 KommStG von der Kommunalsteuer befreit sind (bspw. auf dem Gebiet der Gesundheitspflege und Altersfürsorge). Betriebe, die lt. Statistik Austria dem Sektor Staat zugerechnet werden, fallen allerdings nicht unter die Begünstigung.

Gegenstand der Förderung ist der teilweise Ersatz von Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) für zusätzliche Beschäftigte für die Dauer von drei Jahren. Die Antragstellung ist ab 1.7.2017 möglich und hat grundsätzlich vor Schaffung des ersten zu fördernden zusätzlichen Vollzeitäquivalents zu erfolgen. Die daraus resultierenden und nachweislich bezahlten Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) werden mit 50% bevorschusst. Die Förderung wird jährlich im Nachhinein ausbezahlt. Die Einreichfrist endete am 31. Jänner 2018.

## **8. Erhöhung der Werte für den Entfall bzw. der reduzierten Arbeitslosenversicherungsbeiträge bei niedrigen Einkommen**

Um Personen mit niedrigen Einkommen wirksamer zu entlasten, wurden mit 1. Juli 2018 (BGBl. I Nr. 14/2018), die Werte für den reduzierten Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei niedrigem Einkommen erhöht. Dem entsprechend entfällt der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen bis € 1.648,-. Über € 1.648,- bis € 1.798,- beträgt der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag 1%, über € 1.798,- bis € 1.948,- 2%.

Eine analoge Regelung wurde ebenfalls mit 1. Juli 2018 (BGBl. I Nr. 87/2018) für selbständig Beschäftigte, die freiwillig in der AIV versichert sind, gesetzlich verankert. Das heißt, dass Selbständige, die der niedrigsten Beitragsgrundlagenstufe (€ 1.496,25) angehören, monatlich nur noch € 44.90 für die freiwillige Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Das entspricht dem Arbeitgeberanteil von 3%. Auch Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat, können nunmehr von der Beitragssenkung profitieren.

# 5 Sondermaßnahmen und Programme

## 5.1 Beschäftigungsförderung des AMS für ältere Menschen – Beschäftigungsinitiative 50+

### 5.1.1 Maßnahmenbeschreibung

Zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist es, Ältere länger gesund im Erwerbsleben zu halten. Gerade für ältere Arbeitslose ist es nach wie vor besonders schwer, wieder eine neue Chance zu bekommen, sie bleiben oft lange arbeitslos. Damit ein - politisch gewünschter - späterer Pensionsantritt auch in längere Beschäftigung und nicht in Arbeitslosigkeit mündet, werden für Ältere seit einigen Jahren verstärkt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form der Beschäftigungsinitiative 50+ mit Beschäftigungsförderungen und arbeitsplatznahen Qualifizierungen gesetzt. Beispielsweise werden mit der Eingliederungsbeihilfe und der Kombilohnbeihilfe für Unternehmen Anreize gesetzt, ältere Arbeitskräfte einzustellen; betriebsnahe Qualifizierungsmodelle (Implacementstiftung, Arbeitsplatznahe Qualifizierung AQUA) helfen, konkrete offene Stellen mit geeigneten Arbeitsuchenden, die noch nicht die erforderliche Qualifikation aufweisen, zu besetzen.

Mit **BGBl. I Nr. 30/2018 wurde im AMPFG (§ 13 Abs. 2)** die finanzielle Bedeckung (Obergrenze) für Beihilfen und Maßnahmen für Personen 50+, die länger als 90 Tage beim AMS vorgemerkt sind, mit **bis zu € 165 Mio.** festgesetzt. Dies gilt jeweils auch für Personen, die zwar kürzer als 90 Tage vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind. Für Personen, deren Arbeitslosigkeit 365 Tage im Geschäftsfall überschreitet, wurde eine jährliche Obergrenze bis zu 105 Mio. festgeschrieben.

Mit **BGBl. I Nr. 94/2019 wurden im AMPFG** zusätzliche Mittel mit einer Obergrenze in Höhe von € 50 Mio. (für die Jahre 2019 und 2020) für Langzeitarbeitslose über 50 Jahre (ehemalige Zielgruppe der Aktion 20.000) festgesetzt.

Von der gesetzlich verankerten Summe für die Beschäftigungsinitiative 50+ in **§ 13 Abs. 2 AMPFG** sollen – im Bundesdurchschnitt – jeweils bis zu 60% für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohnbeihilfe, seit 2018 auch Arbeitsplatznahe Qualifizierungen (Modell AQUA, Implacmentstiftungen) sowie bis zu 40% für andere Arten der Beschäftigungsförderung wie Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte bzw. seit 2018 für alle Förderinstrumente einschließlich jenen der Qualifizierung und Unterstützung verwendet werden.

Das Arbeitsmarktservice leistet beispielsweise mit der Eingliederungsbeihilfe Unternehmen einen Zuschuss zu den Lohn- und Lohnnebenkosten bei der Einstellung einer arbeitslos vorgemerkten Person ab 50 Jahren, die derzeit

- mindestens drei Monate (91 Tage) arbeitslos vorgemerkt ist,
- zwar kürzer als 90 Tage vorgemerkt ist, aber deren Integration in den Arbeitsmarkt wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (Wiedereinsteigende, arbeitsmarktferne Personen) erschwert ist.

Die Förderhöhe und die Förderdauer zum Beispiel bei der Eingliederungsbeihilfe für Personen 50+ sind auf den jeweiligen individuellen Bedarf abzustimmen und können in der Regel bis zu zwei Drittel der Bemessungsgrundlage (laufendes Bruttoentgelt + 50% Pauschale für Nebenkosten) betragen. Prinzipiell werden die Förderhöhe und -dauer je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen vom AMS mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vereinbart.<sup>57</sup>

Die Förderung kann für die Dauer des Dienstverhältnisses, maximal aber bis zu 12 Monate gewährt werden.

### 5.1.2 Monitoring

Für die Förderung älterer Arbeitsuchender werden unterschiedliche Förderinstrumente genutzt, vor allem die Eingliederungsbeihilfe, die Kombilohnbeihilfe, Implacmentstiftungen

---

<sup>57</sup> z.B. in Wien beträgt die Förderhöhe für Männer ab 50 in den sechs Monaten max. 66,7% der Bemessungsgrundlage (Maximalförderung: € 18.000,-). Für Frauen ab 50 werden in den ersten acht Monaten max. 66,7% bei einem Maximalförderbetrag von € 30.000,- gewährt.



oder Sozialökonomische Betriebe/Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte sowie Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Bemühungen des AMS und die verstärkte Investition in die Arbeitsmarktförderung Älterer zeigen Wirkung: Im Jahr 2022 konnten 5.145 ältere Beschäftigte eine AMS-finanzierte Qualifizierung erhalten (+9,8% mehr als 2021)<sup>58</sup>. Das AMS konnte im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ 88.571 Personen mit einem Aufwand von € 279,4 Mio. fördern<sup>59</sup>.

Die Beschäftigungsquote der Älteren (55 bis 64-Jährigen) nach EUROSTAT<sup>60</sup> betrug im Jahr 2022 56,4% (+1 Prozentpunkt gegenüber 2021). Die Beschäftigungsquote der älteren Frauen betrug 2022 49,0% (+0,7 Prozentpunkte gegenüber 2021) und die der älteren Männer 63,9% (+1,2 Prozentpunkte gegenüber 2021).

### 5.1.3 Evaluierung

**Weber et.al (2017)** setzten als Forschungsdesign für die Studie in mehreren Erhebungsschritten sowohl qualitative als auch quantitative Methoden ein. Es wurden sekundärstatische Auswertungen von AMS- und Sozialversicherungsdaten vorgenommen, eine Fokusgruppe mit sieben AMS-Beraterinnen und Beratern eingesetzt, qualitative Interviews mit zehn Unternehmensvertreterinnen bzw. -vertretern und Telefonbefragungen von 53 Personen 45+ (30 arbeitslos, 23 bereits wieder in Beschäftigung) vorgenommen. Ziel der Studie war es, Informationen darüber zu gewinnen, wie arbeitslose Personen 45+ durch das AMS Burgenland noch besser betreut und gefördert werden und welche Ansätze bei Unternehmen, die Beschäftigung von Älteren fördern können, um daraus entsprechende Handlungsempfehlungen und Verbesserungspotentiale abzuleiten.

Die Eingliederungsbeihilfe war 2015 nicht nur die meist eingesetzte Fördermaßnahme für diese Gruppe, sondern hatte auch den größten Arbeitmarkteffekt. Ein Vergleich der Zeiteile in nicht-geförderter Beschäftigung sechs Monate vor Beginn und nach Ende der EB zeigt einen Anstieg von 15% auf 55%. Die Effekte sind für Frauen ausgeprägter als für Männer.

---

<sup>58</sup> Quelle: BMAW, AMIS-Tabelle: Umsetzung – Aktive Arbeitsmarktpolitik; Jahresdurchschnitt 2022

<sup>59</sup> Quelle: DWH: Würfel fdg\_50plus; Datenabfrage vom 18. Juli 2023

<sup>60</sup> Quelle: EUROSTAT, Abfrage vom 14. Juli 2023; Beschäftigung in Prozent und geschlechtsspezifisch differenziert (Wohnbevölkerung – Arbeitskräfteerhebung)

Bei der Befragung der Unternehmen wurden die Stärken „Älterer“, wie z.B. Berufserfahrung und fachliches Wissen, positive Arbeitstugenden (Genauigkeit, Pünktlichkeit, Qualität der Arbeit, Lösungsorientierung), Social Skills und v.a. auch Wertschätzung der Arbeitsstelle hervorgehoben. Für Unternehmen sind die Kompetenzen und die Berufserfahrung ausschlaggebende Argumente, eine ältere Person einzustellen. Gleichzeitig stellt die Erfahrung auch eine Hürde dar, da diese in der Regel mit höheren Lohnkosten verbunden ist.

Aus Sicht der AMS-Beraterinnen und Beratern ist für die Betreuung ein Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe und ein darauf angepasstes Reagieren von großer Bedeutung. Für diese Altersgruppe steht das gesamte Portfolio an AMS-Angeboten zur Verfügung (auch die Eingliederungsbeihilfe 50+). Laut der Befragung (bezieht sich auf das Jahr 2015) sind mit der AMS-Betreuung 57% sehr und 30% eher zufrieden (v.a. in der persönlichen Beratung). Bei der Stellenvermittlung geben 80% an, vom AMS Stellenangebote erhalten zu haben, nur 14% sind sehr und 35% eher zufrieden. Personen 45+ sind kompromissbereit: 80% nehmen auch einen befristeten Job an und 80% wären bereit, das Tätigkeitsfeld zu wechseln und 70% würden auch als überqualifiziert arbeiten. Das Weiterbildungsinteresse liegt bei dieser Altersgruppe bei 50%.

Abseits von Kursen und Einstellungsbeihilfen profitiert diese Gruppe auch von den Beschäftigungsprojekten und es ist auch noch in diesem Alter genug Gründungspotenzial vorhanden, nicht nur bei Hochqualifizierten.

## **Literatur**

Forstner, K., Gregoritsch, P., Holl, J., Kernbeiß, G., Prammer-Waldhör, M. (2015), Mit 50+ eine Neupositionierung am Arbeitsmarkt? Projektbericht der Synthesis Forschung

Litschel, V., Löffler, R., (ÖIBF), Petanovitsch, A., Schmid., K. (ibw), (2016), Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich, Endbericht von ÖIBF und ibw

Weber, F, Hager, I., Reidl, Ch., (2017), Optimale Betreuung und Förderung von Personen 45+ im AMS Burgenland; Studie von Prospect Research & Solution im Auftrag des AMS Burgenland

WIFO (2023) in Zusammenarbeit mit dem Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, Ältere am Arbeitsmarkt: eine Vorausschau bis 2040 als Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen

Schmatz, S., Wetzel, P. (2015), Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension – Triga & Smartwork, Projektbericht von L & R Sozialforschung, im Auftrag des AMS O.Ö.

Stelzer-Orthofer, Ch., Atzmüller, F., et al., (2016), Effizienz- und Effektivitätssteigerung bei Eingliederungsbeihilfe und Sozialökonomischen Betrieben – Mit besonderem Fokus auf ältere Arbeitskräfte, Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes-Kepler-Universität Linz (IAA) im Auftrag des AMS Oberösterreich, der Industriellenvereinigung OÖ, des Landes OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ, u.a.

BGBl. I Nr. 144/2015 (Verankerung der Obergrenze der Budgetmittel), In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

## **5.2 Programm Sprungbrett für Langzeitbeschäftigungslose (auslaufend mit Ende 2022)**

### **5.2.1 Beschreibung des Programms**

Das Programm „Sprungbrett“, das im Juli 2021 gestartet ist, hat das Ziel Menschen aus der Langzeitbeschäftigungslosigkeit wieder in nachhaltige Beschäftigung zu bringen.

Neue zielgerichtete Maßnahmenbündel aus Lohnzuschüssen und Begleitung für Betriebe und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen Arbeitsplätze bei Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern sowohl im gemeinnützigen als auch im kommerziellen Bereich schaffen.

Statt isolierter Förderschienen wird so ein umfangreiches Gesamtkonzept für die nachhaltige Beschäftigung von langzeitbeschäftigungslosen Menschen geschaffen: Beratung, Betreuung, Unterstützung von Betrieben und Arbeitssuchenden sowie transparente Förderbedingungen sind Schlüsselfaktoren. Mit diesem Gesamtpaket sollen auch Leitbetriebe jeder Größe als Kooperationspartner gewonnen werden.

Dieses Konzept umfasst folgende begleitende Maßnahmen:

- Vorangehender Beratungs- und Matchingprozess;
- Vorbereitendes Arbeitstraining;
- (Geförderte) Beschäftigung durch die Eingliederungsbeihilfe oder die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung.

Zielgruppe sind alle Langzeitbeschäftigungslosen, die nicht direkt bzw. im Rahmen der bisher üblichen Fördermöglichkeit in Beschäftigung gebracht werden können und die für eine arbeitsmarktpolitisch sinnvolle AMS-Qualifizierungsförderung nicht in Frage kommen

- mit einer Geschäftsfalldauer von über zwei Jahren oder
- bei einer kürzeren Langzeitbeschäftigungslosigkeit (Geschäftsfalldauer 1-2 Jahre) aus den Zielgruppen 50+ oder mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen.

Eine begleitende Evaluierung soll langfristig Rückschlüsse auf die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik für die Zielgruppe und die fiskalischen Effekte liefern.

### **5.2.2 Monitoring**

Mittels Sonderbudget wurden von Juli 2021 bis Dezember 2022 über 47.000 Personen im Rahmen dieses Programms gefördert. Seit 2023 erfolgen die Ausgaben aus dem AMS-Regelbudget.

Bis Mitte Juli 2023 wurden € 387,1 Mio. an Fördermitteln für 52.124 Personen ausbezahlt, wobei sich die Zielgruppe wie folgt verteilt, rund 47% davon sind Frauen, etwa 35% der Geförderten sind über 50 Jahre alt, 30% sind Menschen mit Behinderung/gesundheitlicher Einschränkung und 44% der geförderten Personen waren zuvor über 2 Jahre arbeitslos. Drei Monate nach Förderende standen knapp 50% in Beschäftigung.

## **5.3 Corona-Joboffensive (ausgelaufen) und Bildungsbonus**

### **5.3.1 Maßnahmenbeschreibung**

Die Corona Joboffensive hat während der Krise dazu beigetragen, nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu ermöglichen und eine zukunftsorientierte Wirtschaftsentwicklung zu

unterstützen. Dafür wurden auch Mittel der Europäischen Union (NextGeneration EU) eingesetzt.

Die Corona-Joboffensive bot verschiedene Förderinstrumente, die auf die unterschiedlichsten Qualifizierungsanforderungen, von Ergänzungsqualifizierungen bzw. Upskillings über Fachkräftestipendien bis zu längerfristigen Gesamtausbildungen, zugeschnitten waren. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen in den Bereichen Pflege und Soziales, Umwelt und MINT.

Durch erhöhte budgetäre Mittel sollten die Einstiege von zusätzlichen 100.000 Personen in einem Zeitraum von Oktober 2020 bis Dezember 2021 gefördert werden. Letztlich erreichte die Joboffensive mit ihren Angeboten sogar rund 209.000 Personen, die die Zeit der Arbeitslosigkeit für eine zukunftsorientierte Aus- oder Weiterbildung nutzen konnten.

Um Abbrüche aufgrund geringer Existenzsicherung während der Qualifizierung zu vermeiden, wurde der Bildungsbonus geschaffen: Personen, die eine Qualifizierungsmaßnahme oder (Um-)Schulung absolvieren, die länger als vier Monate dauert, erhalten zusätzlich zu ihrer normalen Leistung aus der Arbeitslosenversicherung einen Bildungsbonus von € 4,- täglich – zusammen mit dem Zusatzbetrag für schulungsbedingten Mehraufwand in Höhe von rund € 2,- sind das rund € 180,- pro Monat. Der Bildungsbonus wird automatisch mit dem Arbeitslosengeld ab Teilnahme an der Ausbildung ausgezahlt. Ein Antrag ist nicht erforderlich.

Der Bildungsbonus wurde als Anreiz für längere Ausbildungen gut angenommen und aufgrund seiner positiven Wirkungen über den Zeitraum der Corona-Joboffensive hinaus für Eintritte in Qualifizierung bis 31. Dezember 2023 verlängert (siehe auch Reform BEMO in Punkt 2.2.2 auf Seite 119).

### **5.3.2 Monitoring**

Seit Beginn dieses Programms konnten bis Ende Juni 2023 bereits über 86.900 Personen vom Bildungsbonus profitieren. Hierfür wurde ein Budget von € 70,3 Mio. aufgewandt.

Mit der Joboffensive ist es außerdem gelungen, dem Arbeitskräftebedarf im MINT- und im Pflegebereich entgegenzuwirken. Von den inhaltlich zuordenbaren Förderinstrumenten wurden in den Bereichen MINT 69,9%, in Pflege- und Sozialberufen 25,8% und in Umweltberufen 5,4% der teilnehmenden Personen gefördert.

## **5.4 Starthilfe für Saisonbetriebe „Saison-Starthilfe“ (konnte nur bis 31. 1. 2022 beantragt werden)**

### **5.4.1 Maßnahmenbeschreibung**

Durch die Starthilfe für Saisonbetriebe sollten Unternehmen, die wegen des Lockdowns aufgrund der 5. Covid-19-Maßnahmenverordnung verspätet in die Wintersaison starten konnten von Lohnkosten für ihre Saisonkräfte solange entlastet werden, bis die geförderten Saisonkräfte in die Kurzarbeit übernommen werden konnten oder der Nachfrageausfall aufgrund der Lockdownverordnung vorüber war. Eine Lösung des Problems über die Kurzarbeitsbeihilfe kam für diese Arbeitskräfte nicht in Frage, weil mindestens ein vollständig abgerechneter Kalendermonat Zugangsvoraussetzung in die Kurzarbeit ist. Die Saisonstarthilfe setzt hier an und überbrückt als Sonderform der Eingliederungsbeihilfe diesen Monat.

Förderbar waren alle Saisonkräfte, die zwischen dem 3. November 2021 und dem 17. Dezember 2021 ein vollversicherungspflichtiges und legales Dienstverhältnis aufgenommen haben. Das Beschäftigungsausmaß war unerheblich.

Die Höhe der Förderung betrug 65% der Bemessungsgrundlage. Die Beihilfe war bis zum Ende der ersten vollständigen Entgeltperiode (ein Kalendermonat) zu gewähren, außer das Arbeitsverhältnis endete unerwartet früher, dann bis zum Ende der Beschäftigung.

Die Saison-Starthilfe konnte bis 31. Jänner 2022 via eAMS-Konto beantragt werden.

Die gesetzliche Grundlage für die Saison-Starthilfe ist der § 34 AMSG. Die Bundesrichtlinie des AMS „Saison-Start-Hilfe“ war rückwirkend seit 3. November 2021 gültig. BGS/AMS/0702/9999/2022.

## **5.5 Beschäftigungsaktion 20.000 (wurde mit 31. Dezember 2017 sistiert)**

### **5.5.1 Beschreibung der Maßnahme, Evaluation**

Ende Juni 2017 wurde die Beschäftigungsaktion 20.000 im Nationalrat beschlossen. Im Rahmen des Programms sollen für 20.000 langzeitbeschäftigungslose Menschen über 50 Jahre

Arbeitsplätze insbesondere in Gemeinden, über gemeinnützige Träger und Beschäftigungsprojekten (gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) geschaffen und gefördert werden. Damit soll die Langzeitarbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe halbiert werden.

Die Bandbreite möglicher Anwendungsfelder reicht vom Sozialbereich (niederschwellige Serviceleistungen für Personen mit Unterstützungsbedarf, Kinderbetreuung etc.) über die Gestaltung des öffentlichen Raums (Parkbetreuung, Gebietsbetreuung etc.) oder Initiativen im Kultur-, Tourismus- und Freizeitbereich (Sportanlagen, Pflege von Wanderwegen etc.) bis hin zur Daseinsvorsorge (Postannahmestellen, Mobilitätsservice, Nahversorgung etc.).

Pro Bundesland wurden ab 1. Juli 2017 Pilotprojekte in ausgewählten Modellregionen umgesetzt; eine flächendeckende Implementierung war ab 1. Jänner 2018 vorgesehen.

Die Förderung kann in Abhängigkeit der Beteiligung anderer Financiers und Eigenerwirtschaftungsanteilen bis zu 100% der Personalkosten betragen und in Form von Eingliederungsbeihilfen oder projektbezogenen Förderungen abgewickelt werden;

Die Programmlaufzeit war vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 vorgesehen. Die Maßnahme wurde mit 31. Dezember 2017 sistiert.

### **Qualitätsstandards für die erfolgreiche zielgerichtete Programmumsetzung**

- Matchingprozess: die Zielgruppe soll möglichst präzise mit den entsprechend detailgenau zu definierenden Anforderungsprofilen der neu zu besetzenden Arbeitsplätze zusammengeführt werden;
- Entlohnung: Gewährleistung einer Entlohnung nach Kollektivvertrag bzw. wenn nicht vorhanden eine entsprechend angemessene Entlohnung;
- Zusätzlichkeit der Arbeitsplätze, Vermeidung von Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten;
- Sinnstiftung und Nützlichkeit der Arbeitsbereiche: Um die gewünschte Integrationswirkung erzielen zu können müssen die Tätigkeitsbereiche für die Zielgruppe einen hohen Motivationsfaktor aufweisen;
- Ein Dienstverhältnis bei einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser kann nur dann erfolgen, wenn eine Überlassung an geeignete Beschäftigerbetriebe bzw. -einrichtungen mit zusätzlichem Arbeitskräftebedarf sichergestellt ist;

- Begleitende Evaluierung zur Optimierung der Programmumsetzung: Die Fördermaßnahmen sollen insbesondere hinsichtlich ihrer Durchführungsqualität (Vermeidung von Mitnahme- und Verdrängungseffekten, Nachhaltigkeit der Stabilisierungs- und Integrationseffekte, Qualität der Tätigkeitsinhalte etc.) aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eingeschätzt werden.

### 5.5.2 Evaluation

**Hausegger et.al. (2019)** wählten einen umfassenden Forschungsansatz, welcher Elemente einer begleitenden Implementationsanalyse der Pilotierungsphase und einer ersten Annäherung an die Wirkungsanalyse während dem österreichweiten Rollout kombiniert. Zwischen 08/2017 und 11/2019 wurden im Rahmen der Evaluation quantitative und qualitative Erhebungsschritte kombiniert, welche um die Analyse von Sekundärdaten und Aussagen und Befunde der relevanten Forschungsliteratur ergänzt wurden (Auswertungen anhand des DWH, Erhebungen in den Modellregionen, Reflexionsworkshops zu Ende der Pilotphase, Befragungen der Teilnehmenden/Abbrecher bzw. Abbrecherinnen, Theorie-Praxis-Diskurs).

Es wurden die kurzfristigen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Effekte quantitativ geschätzt. Mit der Aktion 20.000 wurden rund 2.500 bis 2.890 neue Stellen für 1,3 Jahre geschaffen. Daneben wurde für 3.824 Zielgruppenpersonen, die vorher durchschnittlich 2,8 Jahre arbeitslos waren, ein erheblicher unmittelbarer arbeitsmarktpolitischer Effekt erzielt, da sie 1,3 Jahre im Rahmen der Aktion 20.000 in Beschäftigung standen. Knapp ein Drittel (31,7%) aller im Rahmen der Aktion 20.000 geförderten Personen (n=3.806) hatten zumindest drei Monate nach Förderende ein ungefördertes Dienstverhältnis im 1. Arbeitsmarkt oder waren selbständig (0,3%) beschäftigt.

Insgesamt wurden 3.824 Personen über die Aktion 20.000 gefördert, wobei Personen 50+ mit einer großen Arbeitsmarktdistanz im Rahmen der Förderung gut erreicht wurden. 2.586 der geförderten Personen waren bis zum Auslaufen der Förderung am 30. 6. 2019 über die Aktion 20.000 durchschnittlich 1,3 Jahre beschäftigt. Die Dienstverhältnisse waren sowohl hinsichtlich der Aufgabenstellungen als auch hinsichtlich des Anforderungsniveaus sehr breit gestreut und reichten von Hilfstätigkeiten über unterschiedliche soziale Dienstleistungsbereiche bis zu hochqualifizierten Führungsfunktionen. Rund 20% der geförderten Personen lösten das Dienstverhältnis vorzeitig, ohne einen anderen Arbeitsplatz anzutreten oder eine Schulung zu beginnen, auf. Rund 60% der auch nach Auslaufen der Förderung über die Aktion 20.000 noch beschäftigten Personen waren beim selben Dienstgeber bzw.



Dienstgeberin (also bei einem öffentlichen Dienstgeber bzw. einer gemeinnützigen Organisation) weiter beschäftigt. Dies weist auf ein vorhandenes Beschäftigungspotential für die Zielgruppe der Aktion 20.000 in diesem Bereich hin.

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass sowohl Teilnehmende als auch Personen, die abgebrochen haben, eine breite Wirkung der Beschäftigung im Rahmen dieser Aktion beschreiben, wobei Abbrecher/Abbrecherinnen die Teilnahmewirkungen geringer einschätzen. Zwischen 1.7.2017 und 31.12.2019 wären grundsätzlich 74.361 Personen über die Aktion 20.000 förderbar gewesen – es konnten folglich rund 5% des Potenzials mit der Förderinitiative erreicht werden. Es zeigen sich deutliche Unterschiede in der quantitativen Umsetzung der Aktion 20.000 im Bundeslandvergleich, sowohl absolut als auch im Vergleich zum Potential.

**Walch et.al. (2020)** In der Fiskalanalyse der AMS-Beschäftigungsaktion 20.000 werden die Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Hand im Programmzeitraum (Juli 2017 bis Juni 2019) und in den darauffolgenden sechs Monaten (Nach-Betrachtungszeitraum) saldiert und den Ausgaben und Einnahmen, die bei der Vergleichsgruppe angefallen sind (= Langzeitbeschäftigungslose, die nicht an der Aktion 20.000 teilgenommen haben), gegenübergestellt. Insgesamt haben im Rahmen der Aktion 20.000 3.825 Personen eine geförderte Beschäftigung aufgenommen. Das AMS Beschäftigungsprogramm Aktion 20.000 finanziert sich nicht selbst. Zwar werden durch die geförderte Beschäftigung auch Ausgaben für die Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit reduziert und höhere Steuer- und Abgabenerträge erzielt. Diese Wirkungen reichen aber nicht aus, die Bruttoförderkosten für das Programm vollständig abzudecken.

Während des Programmzeitraums sind für die A20-Teilnehmenden Nettokosten (=Saldo aus Ausgaben und Einnahmen) in der Höhe von € 1.387,- angefallen. Für die Vergleichsgruppe haben die Nettokosten im selben Zeitraum € 684,- betragen. Die Mehrkosten während des Programmzeitraums sind für die A20-Teilnehmenden bei € 703,- gelegen.

Im Nachbetrachtungszeitraum liegen die Nettokosten für die A20-Teilnehmenden unter denen für die Vergleichsgruppe (€ 302,- gegenüber € 679,-). Das Kostenverhältnis dreht sich im Nachbetrachtungszeitraum zugunsten der A20-Teilnehmenden um, da die A20-Teilnehmenden (nach Ende der Programmteilnahme) mehr Beschäftigungszeiten erzielen als die Personen aus der Vergleichsgruppe: 41% der A20 Teilnehmenden weisen nach Programmende im zweiten Halbjahr 2019 Beschäftigungstage auf. In der Vergleichsgruppe sind es

15%. Im Nachbetrachtungszeitraum liegen die Kosten für die A20-Teilnehmenden um € 377,- niedriger als jene für die Vergleichsgruppe.

Aufgrund der gegenüber der Vergleichsgruppe höheren Beschäftigungsintegration der A20-Teilnehmenden (nach Ablauf der Maßnahmenteilnahme) liegt der Refinanzierungsgrad (=Anteil der Ausgaben für Nicht-Beschäftigte im Nachbetrachtungszeitraum, der durch Einnahmen durch Beschäftigte gedeckt ist) höher als bei der Vergleichsgruppe, und zwar bei 47% gegenüber 9%.

Die theoretische Dauer bis die Mehrkosten für die A20-Teilnehmenden, die im Programmzeitraum anfallen, durch die Kostenersparnis nach Ende des Programmzeitraums refinanziert wären (Refinanzierungsdauer), beträgt rund  $3\frac{3}{4}$  Jahre (45 Monate). Um die Fiskalbilanz möglichst positiv zu gestalten, braucht es ausreichend Zeit bis zum Pensionsalter (damit durch die wiedererlangte Beschäftigungsintegration auch ein entsprechender Refinanzierungsbeitrag geleistet werden kann) und die Fokussierung auf besonders benachteiligte Personengruppen unter den Älteren, z.B. Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (da die A20-Fiskalbilanz für besonders Benachteiligte günstiger ausfällt als für weniger benachteiligte Personengruppen).

## **Literatur**

Hausegger, T., Krüse, T., Hager, I., (2019), Evaluation der Aktion 20.000, Endbericht, prospect Research & Solution, im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Walch, D., Dorofeenko, V., (2020) IHS, Untersuchung der fiskalischen Effekte der Beschäftigungsaktion 20.000 im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)

# ANHANG

Tabelle 34: Vergleich von Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Budgetausgaben 2022

Maßnahmen	Bestand <sup>a)</sup>	Anzahl Personen <sup>b)</sup>	Durchschnittliche Dauer (in Tagen) <sup>c)</sup>	Budgetausgaben (in Tausend €)	Ausgaben pro Person (in €) <sup>d)</sup>
BBE	80.547	214.933	126	180.667	841
KUA	37.096	177.454	-	625.733	3.526
DLU	53.761	178.069	109	100.524	565
BM	55.612	171.599	109	482.393	2.811
KNK	29.911	100.061	95	22.247	222
EB	19.573	86.983	105	426.726	4.906
WBG	17.668	26.290	258	366.520	13.941
LEHR	10.659	18.095	292	52.486	2.901
KOMB	7.093	16.702	230	38.019	2.276
SÖB	6.891	23.467	114	175.563	7.481
FKS	5.306	8.280	544	8.598	1.038
KBH	6.068	10.363	134	7.752	748
KK	3.643	20.700	59	29.756	1.437
AST	4.088	3.169	421	85.253	26.902
BTZG	4.193	4.800	333	26.158	5.450
UGP	2.962	9.101	92	6.349	698
QBN	3.330	13.562	70	5.864	432
GB	1.693	5.401	69	15.874	2.939
GBP	1.653	4.669	140	49.094	10.515
ENT	532	1.189	178	1.348	543
EPU	446	956	306	2.710	2.835
GSK	370	641	517	1.572	2.452

Quelle: AMS-DWH AMF; Abfrage: 2.Mai 2023 und AMS-DWH SVL; Abfrage 2. Mai 2023; KUA: Datenstand 2. Juli 2023

<sup>a)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen; DWH-Würfel: ARCHIV: fdg\_faelle\*2022; bei Arbeitsstiftung (AST), Weiterbildungsgeld (WBG) und Bildungsteilzeitgeld (BTZG): Bestand Leistungsbeziehende, Quelle: DWH, svl\_mon\_bst\_pers\_spez

<sup>b)</sup> Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte; DWH-Würfel: ARCHIV: fdg\_personen\*2022; AST, WBG und BTZG: Zugang in aktuelle Leistungsart; Quelle: DWH-Würfel: svl\_mon\_bew\_pers

<sup>c)</sup> Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen; DWH-Würfel: ARCHIV: fdg\_3\_dauer\*2022; AST: durchschnittliche Bezugsdauer der letzten Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen Leistungsbeziehende; WBG und BTZG: Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges der abgegangenen Leistungsbeziehenden in Tagen, Quelle: DWH svl\_mon\_bew\_profi

<sup>d)</sup> Budgetausgaben/Anzahl Personen; DWH-Würfel: ARCHIV: fdg\_personen\_kosten\*2022; AST: Stiftungsarbeitslosengeld, Sozialversicherungsbeiträge (46,6%); Trägerkosten; keine Kosten von Kursen und Schulungen; die angeführten Ausgaben beziehen sich lediglich auf Ausgaben des AMS für Stiftungsträger, WBG und BTZG: jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehenden von WBG und BTZG (inklusive Sozialversicherung), Quelle: BMAW, Abteilung III/A/6

<sup>e)</sup> Budgetausgaben/Zugang in aktuelle Leistungsart;

Tabelle 35: Bestand an Förderfällen (FF) und Anzahl Personen im Jahr 2022 nach soziodemografischen Merkmalen

<b>Soziodemografische Merkmale</b>	<b>Bestand FF</b>	<b>Anteil an ges.FF</b>	<b>Anzahl Personen</b>	<b>Anteil an ges. Personen</b>
<b>Alter</b>				
bis <25 Jahre	88.165	25,5%	129.855	20,5%
>25 bis <45 Jahre	154.369	44,6%	288.226	45,6%
<45 Jahre	103.543	29,9%	218.594	34,6%
<b>Ausbildung</b>				
Akadem. Ausbildung	24.285	7,0%	34.912	5,5%
Höhere Ausbildung	38.580	11,1%	52.584	8,3%
Mittlere Ausbildung	15.356	4,4%	24.900	3,9%
Lehrausbildung	65.024	18,8%	112.219	17,8%
Pflichtschulausbildung	161.675	46,7%	228.699	36,2%
ungeklärt	41.157	11,9%	191.017	30,2%
<b>Nationalität</b>				
Inländer/Inländerin	197.916	57,2%	377.219	59,7%
Ausländer/Ausländerin	148.160	42,8%	255.841	40,5%
<b>Migrationshintergrund</b>				
Migrationshintergrund 1. und 2. Generation	187.722	54,2%	325.250	51,4%
kein Migrationshintergrund	158.355	45,8	306.959	48,6%
<b>Behindertenstatus</b>				
keine Behinderung	281.431	81,3%	543.012	85,9%
mit Behinderung	64.646	18,7%	632.209	92,2%
<b>Wiedereinstieg</b>				
Wiedereinsteigende	38.726	11,2%	51.008	8,1%
keine Wiedereinsteigende	307.351	88,8%	583.204	92,2%

Soziodemografische Merkmale	Bestand FF	Anteil an ges.FF	Anzahl Personen	Anteil an ges. Personen
<b>Langzeitbeschäftigungslose (LZBL)</b>				
mit LZBL	111.994	32,4%	159.626	25,2%
kein LZBL	234.083	67,6%	509.901	80,7%
<b>Gesamt (Beschäftigung/Qualifizierung/Unterstützung)</b>	<b>346.077</b>	<b>100,0%</b>	<b>632.209</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: AMS-DWH AMF; ARCHIV: fdg\_faelle\*2022, Abfrage: 2.Mai 2023 und AMS-DWH ARCHIV: fdg\_personen\*2022; Abfrage: 2. Mai 2023;

Anmerkung: Bestand an Förderfällen (FF): Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen; Anteil an FF gerundet.

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

Tabelle 36: Bestand und Zugang an Arbeitslosen (AL) im Jahr 2022 nach soziodemografischen Merkmalen

Soziodemografische Merkmale	Bestand AL	Anteil am Bestand AL	Zugang AL	Anteil m Zugang
<b>Alter</b>				
bis <25 Jahre	25.518	9,7%	161.761	17,4%
>25 bis <45 Jahre	123.121	46,8%	470.759	50,5%
<45 Jahre	114.482	43,5%	299.599	32,1%
<b>Ausbildung</b>				
Akadem. Ausbildung	21.830	8,3%	67.909	7,3%
Höhere Ausbildung	30.779	11,7%	108.731	11,75
Mittlere Ausbildung	13.757	5,2%	48.583	5,2%
Lehrausbildung	77.999	29,6%	281.354	30,2%
Pflichtschulausbildung	117.338	44,6%	415.326	44,6%
ungeklärt	1.418	0,5%	10.216	1,1%

<b>Soziodemografische Merkmale</b>	<b>Bestand AL</b>	<b>Anteil am Bestand AL</b>	<b>Zugang AL</b>	<b>Anteil m Zugang</b>
<b>Nationalität</b>				
Inländer/Inländerin	170.382	64,8%	561.441	60,2%
Ausländer/Ausländerin	92.739	35,2%	370.678	39,8%
<b>Migrationshintergrund</b>				
Migrationshintergrund 1. und 2. Generation	131.036	49,8%	490.724	52,6%
kein Migrationshintergrund	132.049	50,2%	440:987	47,3%
<b>Gesundheitliche Vermittlungseinschränkung</b>				
mit gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung	66.779	25,4%	140.658	15,1%
ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkung	196.342	74,6%	791.461	84,9%
<b>Wiedereinstieg</b>				
Wiedereinsteigende	27.202	10,3%	75.485	8,1%
keine Wiedereinsteigende	235.918	89,7%	856.634	91,9%
<b>Langzeitbeschäftigungslose (LZBL)</b>				
mit LZBL	89.450	34,0%	113.270	12,2%
kein LZBL	173.670	66,0%	818.849	87,8%
<b>Gesamt (Beschäftigung/Qualifizierung/Unterstützung mit Status AL)</b>	<b>263.121</b>	<b>100%</b>	<b>932.119</b>	<b>100%</b>

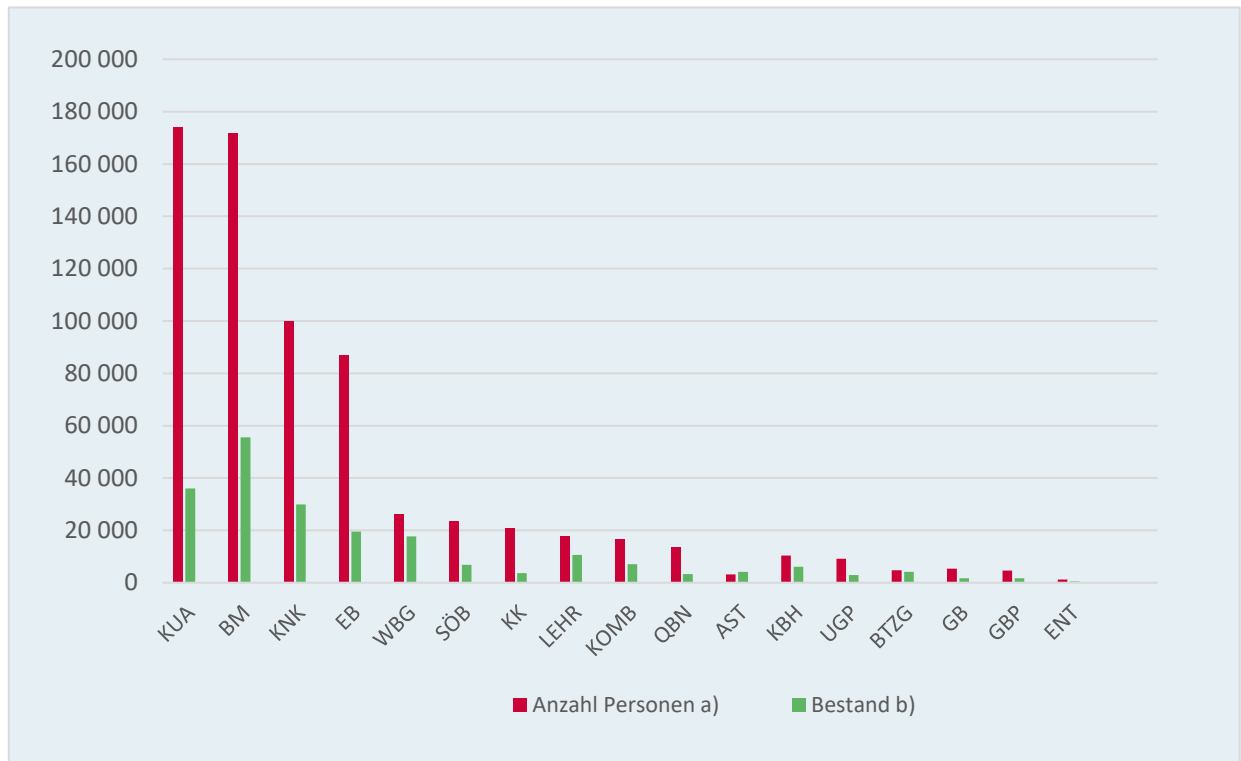
Quelle: AMS-DWH AMB; DWH-Würfel: amb\_pst\_lfd; Abfragedatum: 2. Mai 2023

Tabelle 37: Sonderprogramme/Sonderformen von Maßnahmen und ihre Zuordnung 2022 auf die Regelprogramme

Maßnahmen	EB	KOMB	SÖB/ SÖBÜ	AÜ	BBE	GBP	AST/ ASI; ASO	BM/AA; O;Q;T,	KK; KNK	LEHR/ LST (inkl. ZLST; ÜBA, VOL,ZZA,	Ausbil- dungs- garantie bis 25	FKS, GSK	DLU
Beschäftigungsinitiative 50+	X	X	X			X	X	X					
AQUA									X				X
FIA													X
Corona Joboffensive							X	X	X	X	X	X	
Programm Sprungbrett	X	X	X	X		X							
Saisonstarthilfe	X												
Umweltstiftung							X						
Pflegestiftung							X						
Pflegestipendium							X	X	X				X



Abbildung 31: Anzahl der Personen und Bestand 2022 ausgewählter Maßnahmen

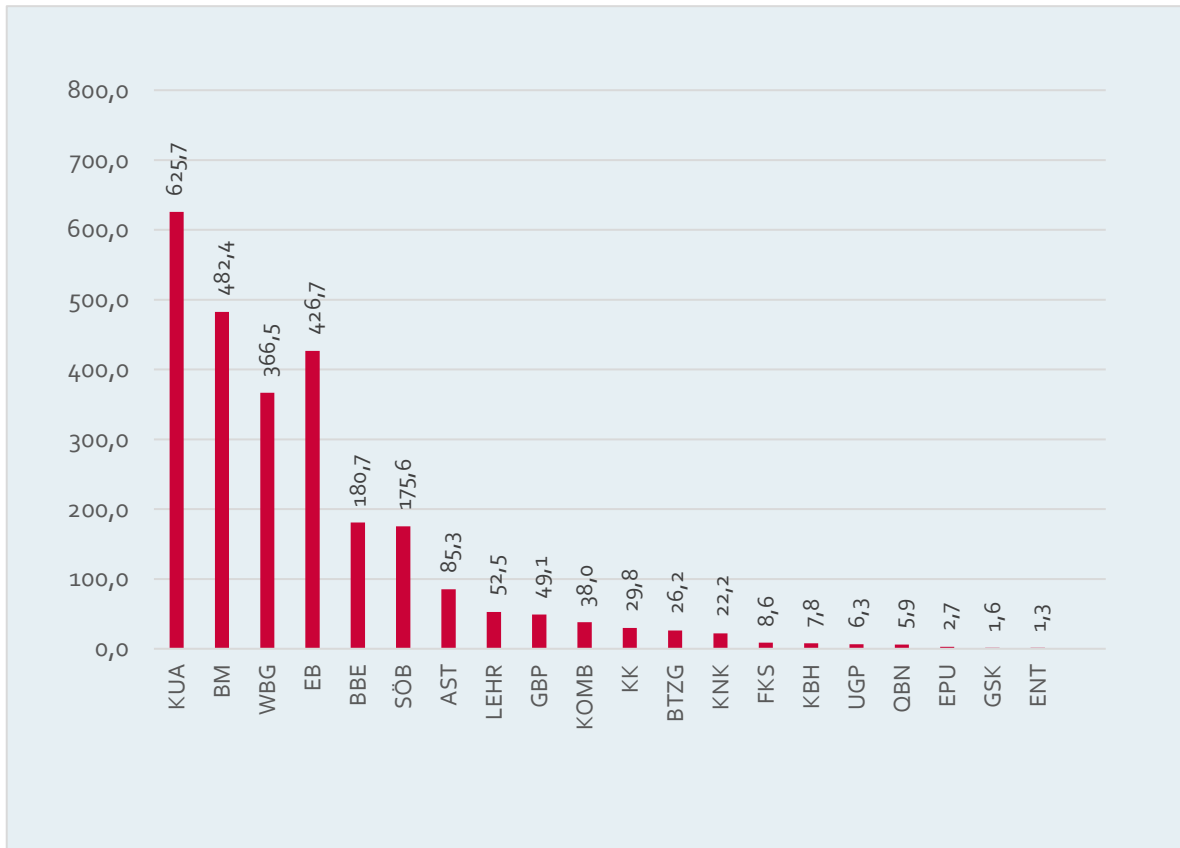


Quelle: AMS-DWH; Abfragedatum: 2. Mai 2023; AMS-DWH-Abfragen der KUA: 2. Juli 2023

<sup>a)</sup> Anzahl Personen: Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. Bei Arbeitsstiftung (AST), Weiterbildungsgeld (WBG) und Bildungsteilzeitgeld (BTZG): Zugang in aktuelle Leistungsart.

<sup>b)</sup> Bestand an Förderfällen: Jahresdurchschnitt des Bestandes an Förderfällen an den monatlichen Stichtagen. Bei Arbeitsstiftung (AST), Weiterbildungsgeld (WBG) und Bildungsteilzeitgeld (BTZG): Bestand der Leistungsbeziehenden.

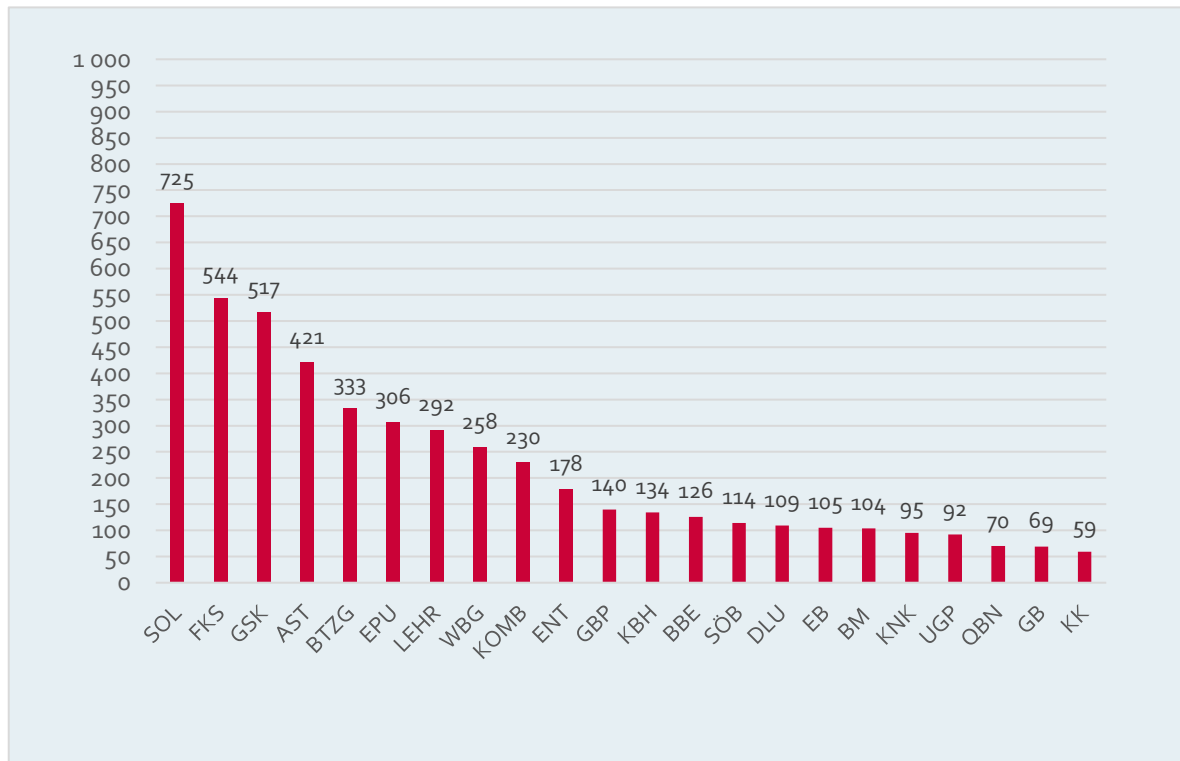
Abbildung 32: Budgetausgaben für Maßnahmen der aktiven und aktivierten Arbeitsmarktpolitik 2022 in Mio. EURO



Quelle: AMS-DWH ARCHIV: fdg\_personen\_kosten\*2022 (Zahlung kumuliert) und hinsichtlich WBG, BTZG und AST, BMAW, Abteilung III/A/6;

Anmerkung: Bei Arbeitsstiftung: Stiftungs-ALG einschließlich SV-Beiträge; keine Kosten von Kurse und Schulungen: bei Weiterbildungsgeld und Beildungsteilzeitgeld: Jährliche Gesamtausgaben für alle Leistungsbeziehende von Weiterbildungsgeld (inklusive Sozialversicherung)

Abbildung 33: Teilnahmedauer ausgewählter Maßnahmen 2022 (in Tagen)



Quelle: AMS-DWH Archiv: fdg\_3\_dauer\*2021 und svl\_mon\_bew\_spez; Abfragedatum: 2. Mai 2023

Anmerkung: Durchschnittliche Verweildauer aller beendigten Förderungen in Tagen; bei der AST, WBG und BTZG die durchschnittliche Bezugsdauer der Leistungsart für alle im Beobachtungszeitraum abgegangenen Leistungsbeziehenden.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Eingliederungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	14
Tabelle 2: Kombilohnbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	27
Tabelle 3: Beihilfe Ein-Personen-Unternehmen - Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben .....	35
Tabelle 4: Sozialökonomische Betriebe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	44
Tabelle 5: Sozialökonomische Betriebe – Zugang in Maßnahme – Förderfälle, untergliedert.....	45
Tabelle 6: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte-Unternehmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	56
Tabelle 14: Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben	86
Tabelle 7: Solidaritätsprämienmodell (SOL) – Bestand, Anzahl Personen, Dauer, Ausgaben .....	95
Tabelle 8: Arbeitsstiftungen/Stiftungs-ALG – Bestand, Zugang, Dauer und Ausgaben .....	106
Tabelle 9: Anzahl der Personen in einer Arbeitsstiftung – untergliedert nach Stiftungstyp .....	107
Tabelle 10: Bildungsmaßnahmen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben.....	128
Tabelle 11: Beihilfe zu den Kurskosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	130
Tabelle 12: Beihilfe zu den Kursnebenkosten – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	131
Tabelle 13: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) – Bestand, Zugang, Dauer, Ausgaben .....	148
Tabelle 15: Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	167
Tabelle 16: Fachkräftestipendium – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben....	177
Tabelle 17: Beihilfe zur DLU – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	190
Tabelle 18: Förderung von Lehrverhältnissen.....	207
Tabelle 19: Lehrstellenförderung des AMS – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	223
Tabelle 20: Überbetriebliche Lehrausbildung durchschnittlicher Bestand, Ausgaben.....	224
Tabelle 21: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	250

Tabelle 22: Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	262
Tabelle 23: Unternehmensgründungsprogramm – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	272
Tabelle 24: Gründungsbeihilfe – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	274
Tabelle 25: Vorstellungs-/Arbeits-/Lehrantrittsbeihilfe (VOR) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	283
Tabelle 26: Entfernungsbeihilfe (ENT) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	285
Tabelle 27: Übersiedlungsbeihilfe (ÜSB) – Bestand, Anzahl der Personen, Dauer, Ausgaben .....	286
Tabelle 28: Weiterbildungsgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben .....	304
Tabelle 29: Bildungsteilzeitgeld – Leistungsbeziehende, Zugang in aktuelle LA, Dauer, Ausgaben .....	307
Tabelle 30: Mikrokredite – Daten und Fakten .....	313
Tabelle 31: Auszahlungen zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2016 bis 2022 (ATF-Mittel und AB 18 Mittel).....	333
Tabelle 32: Förderfälle zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den Jahr 2016 bis 2022 .....	334
Tabelle 33: Teilnahmen und Frauenanteil 2022 bei den Angeboten für Menschen mit Behinderung .....	335
Tabelle 34: Vergleich von Bestand, Anzahl der Personen, Dauer und Budgetausgaben 2022 .....	355
Tabelle 35: Bestand an Förderfällen (FF) und Anzahl Personen im Jahr 2022 nach soziodemografischen Merkmalen .....	357
Tabelle 36: Bestand und Zugang an Arbeitslosen (AL) im Jahr 2022 nach soziodemografischen Merkmalen .....	358
Tabelle 37: Sonderprogramme/Sonderformen von Maßnahmen und ihre Zuordnung 2022 auf die Regelprogramme .....	360

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Prozent des BIP (pro 1% Arbeitslosenquote) im Jahr 2020.....	6
Abbildung 2: Verteilung der Teilnahmedauern bei Eingliederungsbeihilfen 2022.....	15
Abbildung 3: Bruttowirkungen von Eingliederungsbeihilfen 2021 (Bestand Personen) .....	17
Abbildung 4: Verteilung der Teilnahmedauern bei Kombilohnbeihilfen 2022 .....	28
Abbildung 5: Bruttowirkungen der Kombilohnbeihilfe 2021 (Bestand Personen) .....	29
Abbildung 6: Verteilung der Teilnahmedauern bei Ein-Personen-Unternehmen 2022 .....	36
Abbildung 7: Bruttowirkungen Ein-Personen-Unternehmen 2021 (Bestand Personen).....	38
Abbildung 8: Verteilung der Teilnahmedauern bei SÖB 2022 .....	46
Abbildung 9: Bruttowirkungen SÖB 2021 (Bestand Personen).....	47
Abbildung 10: Verteilung der Teilnahmedauern bei GBP 2022 .....	58
Abbildung 11: Bruttowirkungen von GBP 2021 (Bestand Personen).....	59
Abbildung 19: Kurzarbeit - Plan-Teilnehmende und abgerechnete Personen, März 2020 bis Dezember 2022 .....	87
Abbildung 12: Dauer der Inanspruchnahme der Arbeitsstiftung//Stiftungs-ALG 2021 ....	108
Abbildung 13: Bruttowirkungen von Arbeitsstiftungen 2021 (Bestand Personen) .....	110
Abbildung 14: Verteilung der Teilnahmedauern bei Bildungsmaßnahmen 2022 .....	133
Abbildung 15: Verteilung der Teilnahmedauern bei Beihilfen zu Kurskosten 2022.....	133
Abbildung 16: Bruttowirkungen von Bildungsmaßnahmen 2021 (Bestand Personen).....	136
Abbildung 17: Bruttowirkungen von Beihilfen zu Kurskosten 2021 (Bestand Personen) .	137
Abbildung 18: Verteilung der Teilnahmedauern bei QBN 2022 .....	150
Abbildung 20: Verteilung der Teilnahmedauern bei GSK 2022 .....	168
Abbildung 21: Verteilung der Teilnahmedauern beim FKS 2022.....	178
Abbildung 22: : Bruttowirkungen des Fachkräftestipendiums 2021 (Bestand Personen).	179
Abbildung 23: Bruttowirkungen von Lehrstellenförderungen 2021 (Bestand Personen).	227
Abbildung 24: Verteilung der Teilnahmedauern bei BBE 2022 .....	251
Abbildung 25: Bruttowirkungen von BBE 2021 (Bestand Personen) .....	252
Abbildung 26: Bruttowirkungen von Kinderbetreuungsbeihilfe 2021 (Bestand Personen) .....	264
Abbildung 27: Verteilung der Teilnahmedauern bei UGP 2022.....	275
Abbildung 28: Bruttowirkungen von UGP 2021 (Bestand Personen) .....	276
Abbildung 29: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungskarenz 2021.....	306
Abbildung 30: Dauer der Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit 2021 .....	309
Abbildung 31: Anzahl der Personen und Bestand 2022 ausgewählter Maßnahmen .....	361

Abbildung 32: Budgetausgaben für Maßnahmen der aktiven und aktivierten Arbeitsmarktpolitik 2022 in Mio. EURO .....	362
Abbildung 33: Teilnahmedauer ausgewählter Maßnahmen 2022 (in Tagen) .....	363

## Abkürzungen

<b>Abk</b>	<b>Abkürzungen der Maßnahmen</b>
AMF	Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung
AST	Arbeitsstiftungen
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BM	Berufliche Mobilität
DLS	Dienstleistungsscheck
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
EB (BEBE)	Eingliederungsbeihilfe
ENT	Entfernungsbeihilfe
EPU	Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen
FKS	Fachkräftestipendium
FIA	Facharbeiter-/Facharbeiterinnenintensivausbildung
GB	Gründungsbeihilfe
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
GSK	Förderung der Höherqualifizierung von im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse
IBB	Impulsberatung für Betriebe
IQV	Impuls-Qualifizierungsverbund
KBE	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen
KBH	Kinderbetreuungsbeihilfe
KK	Kurskosten
KNK	Kursnebenkosten
KOMB	Kombilohnbeihilfe
KUA	Kurzarbeit
LEHR	Lehrstellenförderung des AMS
QBB	Qualifizierungsberatung für Betriebe
QFB	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
QBN	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte National (vormals QfB)
SÖB	Sozialökonomische Betriebe



<b>Abk</b>	<b>Abkürzungen der Maßnahmen</b>
SOL	Solidaritätsprämie
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung

**Bundesministerium für  
Arbeit und Wirtschaft**  
Stubenring 1, 1010 Wien  
+43 1 711 00-0  
[www.bmaw.gv.at](http://www.bmaw.gv.at)