Bundesministerium
Arbeit und Wirtschaft

Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick

Berichtsjahr 2022

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)
Stubenring 1, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien
Autorin: Ingrid Nagl (Abteilung III/A/3) mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Englische Übersetzung: Eva Holzmair-Ronge
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 BMAW und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen 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 und ingrid.nagl@bmaw.gv.at

Inhalt

1 Einleitung 7

2 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft 8

2.1 Aufgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) 8

2.2 Organisation / Organigramm 9

2.3 Rolle des BMAW in der Arbeitsmarktpolitik 12

3 Arbeitsmarktservice (AMS) 13

3.1 Aufgaben und Rechtsgrundlagen des Arbeitsmarktservice 13

3.2 Organisation 14

3.3 Unternehmenssteuerung 14

3.4 Organisationsmodell des Arbeitsmarktservice Österreich 15

3.5 Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice 16

3.6 Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice 17

3.7 Regionale Organisationen des Arbeitsmarktservice 18

3.8 Management und Inhaltliche Steuerung der Aufgaben im AMS 21

3.9 Personal 23

3.10 Technologie 24

3.11 Frühwarnsystem 25

3.12 Internationale Kontakte 26

3.13 EURES, die europaweite Personalsuche 27

4 Andere Akteurinnen und Akteure 29

4.1 Arbeitsmarktvermittlung außerhalb des AMS 29

4.1.1 Arbeitsvermittlung durch gemeinnützige Einrichtungen 30

4.1.2 Gewerbliche Arbeitsvermittlung 30

4.2 Sozialministeriumserivce an der Schnittstelle Arbeitsmarkt 30

4.2.1 Berufliche Teilhabe 30

4.2.2 Individual- und Projektförderungen 31

4.2.3 Gesellschaftliche Inklusion 35

4.2.4 Behindertengleichstellung 35

4.2.5 Sozialentschädigungen und Pflegeunterstützungen 35

4.2.6 Ärztliche Sachverständigendienste 36

4.2.7 Die Drehscheibenfunktion des Sozialministeriumservice 36

5 Finanzierungsstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik 37

5.1 Einnahmen 37

5.2 Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (AlVG 1977) ... 38
5.3 Auszahlungen ... 39
5.4 Ausgabenstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ... 41
5.5 Anteil der Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik am Bruttoinlandsprodukt ... 43

6 Passive/aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ... 44
6.1 Passive Maßnahmen ... 44
6.1.1 Arbeitslosengeld ... 44
6.1.2 Notstandshilfe ... 47
6.1.3 Pensionsvorschuss ... 49
6.2 Aktivierende Maßnahmen ... 51
6.2.1 Umschulungsgeld ... 51
6.2.2 Altersteilzeitgeld ... 53
6.2.3 Teilpension – erweiterte Altersteilzeit ... 56
6.2.4 Weiterbildungsgeld ... 58
6.2.5 Bildungsteilzeitgeld ... 61

7 Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ... 64
7.1 Beschäftigungsmaßnahmen ... 64
7.1.1 Eingliederungsbeihilfe (EB) ... 64
7.1.2 Kombilohn - Neustartbonus (KOMB) ... 66
7.1.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) ... 69
7.1.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB) ... 71
7.1.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) ... 74
7.1.6 Kurzarbeitsbeihilfe (KUA) ... 76
7.1.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL) ... 79
7.2 Qualifizierungsmaßnahmen ... 81
7.2.1 Arbeitsstiftungen ... 81
7.2.2 Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung ... 86
7.2.3 Kurs- und Kursnebenkosten ... 89
7.2.4 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) ... 93
7.2.5 Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA) ... 95
7.2.6 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) ... 97
7.2.7 Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK) ... 99
7.2.8 Fachkräftestipendium ... 102
7.2.9 Frauen in Handwerk und Technik (FIT) ... 105
7.2.10 Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) ... 107

7.2.11 Betriebliche Lehrstellenförderung ... 110
7.2.12 Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice ... 113
7.2.13 Überbetriebliche Lehrausbildung ... 115
7.2.14 AusBildung bis 18 (Ausbildungspflicht) ... 117
7.2.15 Ausbildungsgarantie bis 25 ... 119
7.2.16 Implacementstiftung JuSt2Job ... 120
7.3 Unterstützungsmaßnahmen ... 121
7.3.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) ... 121
7.3.2 Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) ... 124
7.3.3 Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE) ... 126
7.3.4 Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP) ... 128
7.3.5 Vorstellungs-/ Arbeits-/ Lehrantrittsbeihilfe (VOR) ... 131
7.3.6 Entfernungsbeihilfe (ENT) ... 132

8 Sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ... 135
8.1 Arbeitsmarktpolitik für Frauen ... 135
8.2 Arbeitsmarktpolitik für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ... 138
8.3 Arbeitsmarktpolitik für Migranten und Migrantinnen sowie für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Asylwerber und Asylwerberinnen ... 141
8.4 fit2work für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen ... 147
8.5 Mikrokredit ... 149
8.6 Dienstleistungsscheck (Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG) Umsetzung ... 151
8.7 Insolvenz-Entgelt ... 154
8.8 Schlechtwetterentschädigung ... 156

9 Maßnahmen des Sozialministeriumservice für Menschen mit Behinderungen an der Schnittstelle Arbeitsmarkt ... 158
9.1 Lohnförderungen ... 160
9.1.1 Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/Frauen ... 160
9.1.2 Inklusionsbonus für Lehrlinge ... 162
9.1.3 Entgeltzuschuss ... 163
9.1.4 Arbeitsplatzsicherungszuschuss ... 164
9.1.5 Überbrückungszuschuss für Selbstständige ... 166
9.2 Arbeit und Ausbildung ... 168
9.2.1 Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Menschen mit Behinderung ... 168
9.2.2 Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Unternehmen ... 170
9.2.3 Schulungskosten ... 171
9.2.4 Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung ... 173

9.2.5 Unterstützungsangebote für schwerhörige und gehörlose Menschen 174
9.2.6 Startförderung für Selbstständige 175
9.3 Mobilitätsförderungen 177
9.3.1 Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges 177
9.3.2 Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung eines Kraftfahrzeugs 179
9.3.3 Mobilitätszuschuss 180
9.3.4 Anschaffung eines Assistenzhundes 181
9.4 Prämie für Lehrlinge gem. § 9a EinstG 182
9.5 Projektförderungen – NEBA-Maßnahmen 183
9.5.1 Jugendcoaching 184
9.5.2 AusbildungsFit 186
9.5.3 Berufsausbildungsassistenz 189
9.5.4 Jugendarbeitsassistenz 191
9.5.5 Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen 192
9.5.6 NEBA Betriebsservice 194
9.5.7 Jobcoaching 195
9.5.8 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz 197
9.5.9 Qualifizierungs- und sonstige Unterstützungsprojekte für Menschen mit Behinderungen 199
9.6 Integrative Betriebe 200

10 EU-Programme 203
10.1 Europäischer Sozialfonds 203
10.2 INTERREG-Programme - Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) und die Makroregionale Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUSDR) .. 206

11 Forschung und Statistik 209
11.1 Forschung 209
11.2 Statistik 211

Tabellenverzeichnis 213

Abbildungsverzeichnis 215

Abkürzungen 216

1 Einleitung

Diese Publikation gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktpolitik in Österreich und ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Arbeitsmarktpolitik umfasst passive Maßnahmen, wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und aktive Maßnahmen, wie zum Beispiel Qualifizierungen, Eingliederungsbeihilfen oder soziale Unternehmen. Damit sichert sie arbeitslose Menschen finanziell ab und unterstützt sie dabei, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Ziele sind dabei, Vollbeschäftigung zu erreichen, Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen, arbeitslose Menschen zu aktivieren, aktive Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit zu setzen, Humanressourcen zu entwickeln und die Transparenz des Arbeitsmarktes zu erhöhen.

Die Rahmenbedingungen werden im Arbeitsmarktrecht (Arbeitslosenversicherungsgesetz, Arbeitsmarktservicegesetz und Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz) festgelegt. Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft legt die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben für das Arbeitsmarktservice (AMS) fest. Dieses setzt die Arbeitsmarktpolitik um und ist für die Gewährung von Leistungen für arbeitslose Menschen verantwortlich. Neben dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) und dem AMS haben auch andere Akteure eine wichtige Rolle. So bietet das Sozialministeriumservice (SMS) insbesondere Unterstützung für Menschen mit Behinderungen an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt und für Jugendliche.

Die Publikation beschreibt zunächst die relevanten Institutionen und die Finanzierung: in Kapitel 2 die Aufgaben und die Organisation des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft, in Kapitel 3 das AMS und in Kapitel 4 andere Akteurinnen und Akteure wie zum Beispiel das SMS. Im fünften Kapitel wird die Finanzierungsstruktur der Arbeitsmarktpolitik dargestellt: Einnahmen, Auszahlungen und Ausgabenstruktur. Ab Kapitel 6 werden die Maßnahmen beschrieben: zunächst die passiven und aktivierenden Maßnahmen, in Kapitel 7 die aktiven Maßnahmen und in Kapitel 8 sonstige Maßnahmen. Das neunte Kapitel umfasst die Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS) und Kapitel 10 ausgewählte EU Programme. Zusätzlich zur Beschreibung der jeweiligen Maßnahme wird die Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und das Budget dargestellt und dies ins Verhältnis zur Beschäftigung bzw. zum BIP gesetzt, um die Größe des jeweiligen Programms besser einschätzen zu können. Das elfte Kapitel gibt abschließend einen Überblick über Forschung und statistische Quellen zum Thema Arbeitsmarkt.

2 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Ein funktionierender Arbeitsmarkt ist für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung jedes Landes von entscheidender Bedeutung. Die Situation der Arbeitsmarktpolitik ist in Österreich gekennzeichnet durch ein enges Zusammenspiel von staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen. Für das gute Funktionieren des Arbeitsmarktes ist das Eingreifen der Politik entscheidend. In Österreich hat sich über Jahrzehnte ein System des Miteinanders von Politik und Sozialpartnerschaft entwickelt, das in Europa vorbildhaft ist. Tragfähige Kompromisse münden in produktive Arbeitsmarkt- und Sozialgesetze und sichern das funktionierende Miteinander im Arbeitsleben. Als Beispiel dieser Art der Politikgestaltung wird die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS angeführt, deren Regelungen seit März 2020 immer wieder anlassbezogen überarbeitet wurden, um auf die besonderen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen während der Corona-Krise in den letzten drei Jahren entsprechend reagieren zu können.

2.1 Aufgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)

Laut Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG § 59 Abs. 2) ist die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft verpflichtet, arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben an das AMS zu übermitteln. Die Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft zu Management und Organisation des AMS, Betreuung, zielgruppenspezifischer Förderung, etc. gelten üblicherweise für mehrere Jahre. Es hat allerdings einen Überarbeitungsbedarf durch die veränderte Arbeitsmarktlage gegeben. Aktuell wurden vom Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft spezifische arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben veröffentlicht. Der Fokus dieser Zielvorgaben liegt auf der verstärkten Vermittlungstätigkeit, die als zentrale Aufgabe des Arbeitsmarktservice einen dynamischen und widerstandsfähigen Arbeitsmarkt unterstützen soll. Zudem sollen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik weiterhin Arbeitslosigkeit vorbeugen, Qualifizierungsangebote bereitstellen und Anreize für Beschäftigung schaffen. Darüber hinaus sollen Angebote für wichtige Zielgruppen weiter ausgebaut werden. Schließlich soll die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitsmarktservice si-

chergestellt werden, um den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen gerecht zu werden, um noch erfolgreicher agieren zu können. Diese sind auch auf der Homepage des BMAW einzusehen.

Die Arbeitsmarktpolitik hat die Aufgabe, Arbeitslosigkeit zu verhindern und zu beseitigen und Arbeitskräfteangebot und -nachfrage unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze möglichst vollständig, wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammenzuführen. Die Ziele der Arbeitsmarktpolitik sind:

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

Konkretisiert werden diese allgemeinen Zielsetzungen durch die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministeriums für Arbeit, die vom AMS umgesetzt werden.

2.2 Organisation / Organigramm

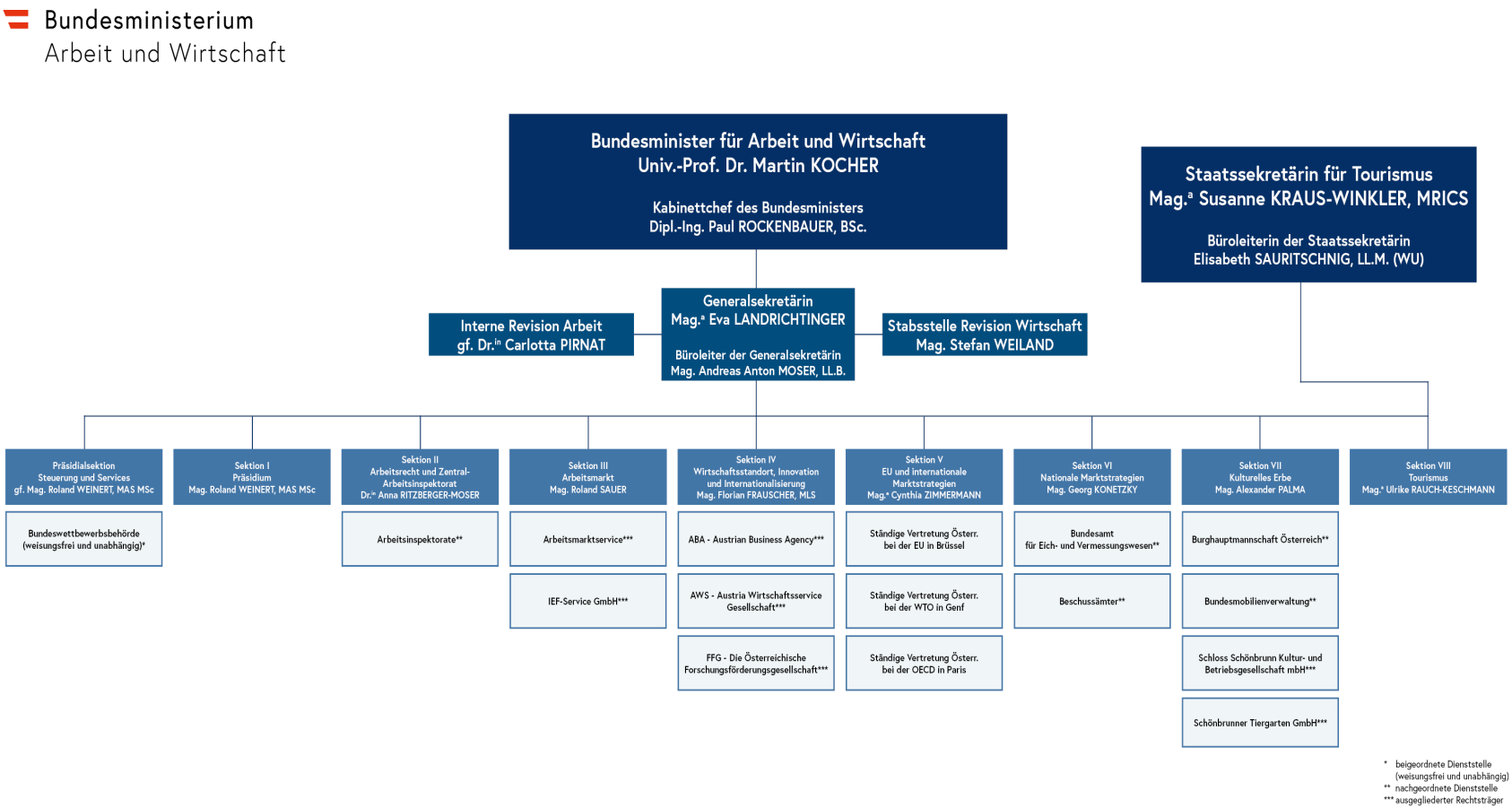
Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) besteht aus einer Präsidialsektion für den Verwaltungsbereich Wirtschaft und weiteren acht Sektionen:

- Sektion I – Präsidium für den Verwaltungsbereich Arbeit
- Sektion II – Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
- Sektion III – Arbeitsmarkt
- Sektion IV – Wirtschaftsstandort, Innovation und Internationalisierung
- Sektion V – EU und Internationale Marktstrategien
- Sektion VI – Nationale Marktstrategien
- Sektion VII – Kulturelles Erbe
- Sektion VIII – Tourismus

Unterstützt wird der Herr Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft von einer Staatssekretärin für Tourismus sowie einer Generalsekretärin. Die zentrale Aufgabe des Generalsekretariats ist die Koordinierung sämtlicher Themen und Angelegenheiten, die das ganze Ressort betreffen. Neben dem Generalsekretariat gibt es noch die Abteilung Interne Revision

Arbeit sowie die Stabsstelle Revision Wirtschaft - siehe Abbildung 1: Organigramm des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.

Abbildung 1: Organigramm des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft



Zu den nachgeordneten Stellen des Bereichs Arbeitsmarkt im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft zählen die Arbeitsinspektorate. Zu den ausgegliederten Rechtsträgern des Bereichs Arbeitsmarkt zählen das AMS sowie die IEF-Service GmbH.

2.3 Rolle des BMAW in der Arbeitsmarktpolitik

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

Den Rahmen für die österreichische Arbeitsmarktpolitik bilden außerdem die Konzepte und Vorgaben der Europäischen Union.

Die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik ist dem AMS übertragen, welches ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit ist – siehe Kapitel 3 auf Seite 13.

Die Sektion Arbeitsmarkt des BMAW unterstützt den Bundesminister hinsichtlich seiner Verpflichtungen gegenüber dem AMS u.a. bei der:

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

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

3 Arbeitsmarktservice (AMS)

Das Arbeitsmarktservice wurde am 1. Juli 1994 aus der unmittelbaren Bundesverwaltung ausgegliedert und als eigene Rechtsperson in der Form einer Körperschaft öffentlichen Rechts eingerichtet. (Rechtliche Basis: Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG, BGBL. Nr. 313/1994)). Ziele dieser Strukturreform waren u.a., die Aufgabengebiete auf die Kernaufgaben der Arbeitsmarktpolitik zu reduzieren, den Ressourceneinsatz zu flexibilisieren, durch Dezentralisierung der Entscheidungskompetenzen effizienter zu agieren und die Beteiligung der Sozialpartner in den Entscheidungsstrukturen sowie in der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik sicher zu stellen.

3.1 Aufgaben und Rechtsgrundlagen des Arbeitsmarktservice

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

In diesem Sinn ist das AMS befasst mit:

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

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

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

3.2 Organisation

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

Das Arbeitsmarktservice setzt sich aktuell aus einer Bundes-, neun Landesorganisationen, 98 regionalen Organisationen und sechs Zweigstellen zusammen.

3.3 Unternehmenssteuerung

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

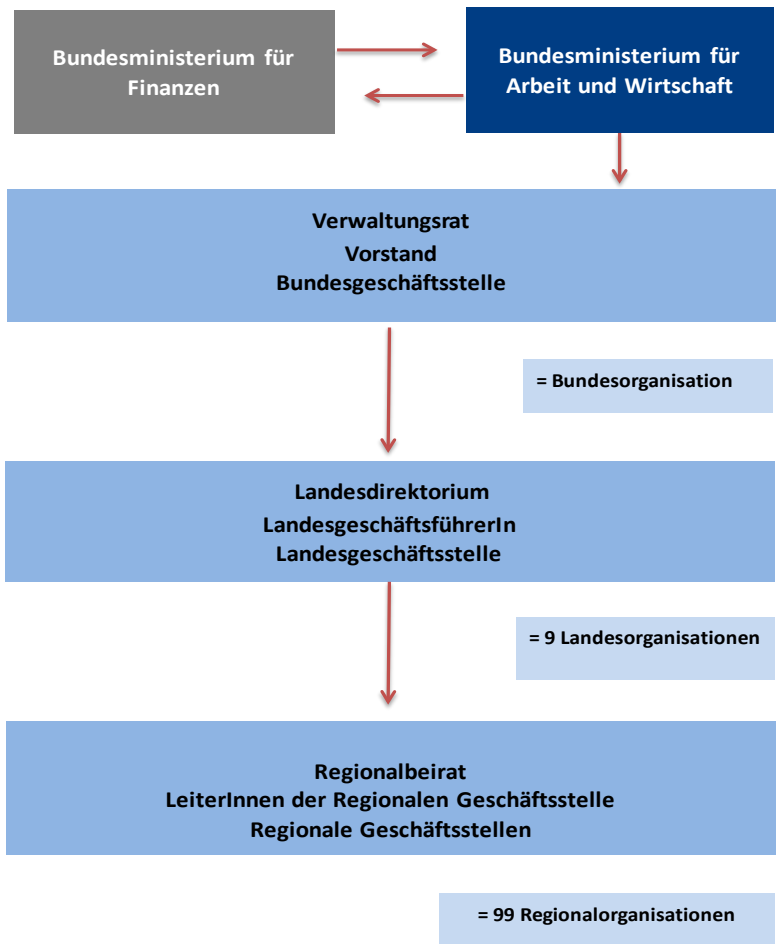
Geschäftsführende Organe: Auf Bundesebene ist dies der Vorstand, auf Landesebene die/der Landesgeschäftsführende und deren Stellvertretende und auf Regionalebene die Leitenden der regionalen Geschäftsstelle.

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

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

3.4 Organisationsmodell des Arbeitsmarktservice Österreich

Abbildung 2: Organisationsmodell des AMS Österreich



Quelle: AMS, 2023

3.5 Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice

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

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

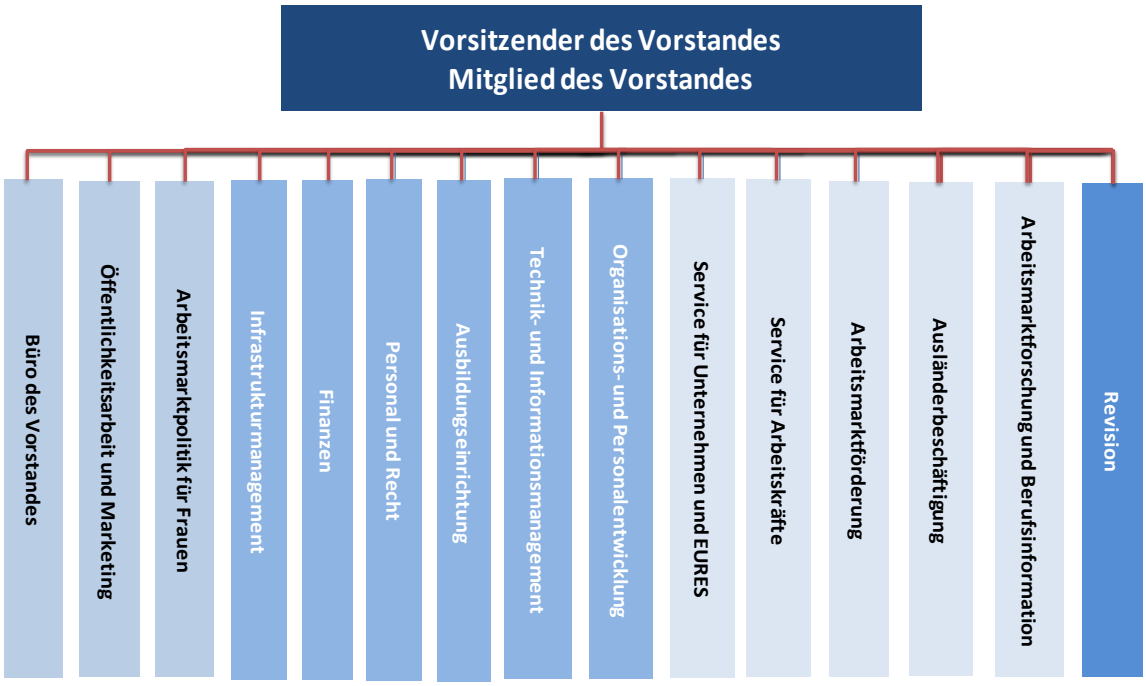
- den Interessenvertretungen (je drei von den Organisationen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer);
- dem Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft (drei Vertreterinnen und Vertreter, davon eine/r auf Vorschlag des Bundesministers für Finanzen) und dem Zentralbetriebsrat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AMS (wobei ein Mitglied ausschließlich in personalrechtlichen Angelegenheiten stimmberechtigt ist und zwei weitere Mitglieder beratend beigezogen werden können).

Die Mitglieder werden für sechs Jahre bestellt. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte für zwei Jahre die bzw. den Vorsitzende/Vorsitzenden und deren/dessen beide Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter. Diese drei Funktionen sind unter den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft aufzuteilen.

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

Der Vorstand besteht aus zwei Personen und führt die laufenden Geschäfte des AMS unter eigener Verantwortung. Der/ die Vorstandsvorsitzende leitet die Bundesgeschäftsstelle und vertritt die Bundesorganisation nach außen und in internationalen Gremien und Netzwerken. Verwaltungsratsmitglieder sind von der gleichzeitigen Übernahme einer Vorstandsfunktion ausgeschlossen.

Abbildung 3: Arbeitsmarktservice Österreich – Bundesgeschäftsstelle



Quelle: AMS, 2023

3.6 Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice

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

Das Landesdirektorium besteht aus der Landesgeschäftsführerin oder dem Landesgeschäftsführer (diese/r hat auch den Vorsitz inne), der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter und je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorganisationen sowie unter bestimmten Voraussetzungen einer Vertretung der jeweiligen Landesregierung. Die Vertretung der Landesregierung kann mit beratender Stimme beigezogen werden, wenn sich das Land an vom AMS geförderten arbeitsmarktpolitischen Vorhaben im Ausmaß von mind. 10 v.H. der Aus-

gaben und an Betriebsförderungen im Ausmaß von mind. einem Drittel der Ausgaben, bezogen auf die entsprechenden Aufwendungen im Bundesland, beteiligt. Das Landesdirektorium hat die Grundsätze der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik im jeweiligen Bundesland festzulegen.

In den Aufgabenbereich fallen u. a. folgende Angelegenheiten:

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

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

3.7 Regionale Organisationen des Arbeitsmarktservice

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

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

In seinen Aufgabenbereich fallen u. a. folgende Angelegenheiten:

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

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

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

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

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

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

Demnach hat jede Regionale Geschäftsstelle eine

- Infozone mit allgemeiner Information über den Arbeitsmarkt, mit Selbstbedienungsangeboten zur Arbeitsuche unter Nutzung des Internets, allgemeiner Information zum Thema Aus- und Weiterbildung etc.
- Servicezone mit Stellenvermittlung und Existenzsicherung für Kundinnen und Kunden, die sich arbeitslos melden und einen Arbeitsplatz suchen

- Beratungszone für Kunden und Kundinnen mit erhöhtem Betreuungsbedarf, inklusive Arbeitsmarktförderung. Für die Betreuung bestimmter Personengruppen, für die Spezialkenntnisse erforderlich sind (z.B. Wiedereinsteigerinnen/ Wiedereinsteiger, Jugendliche, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen) sind je nach regionalen Gegebenheiten und individuellem Bedarf speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter eingesetzt bzw. wird dafür das Knowhow externer Einrichtungen zugekauft.
- Jede Regionale Geschäftsstelle hat auch ein Service für Unternehmen. In dieser Serviceeinheit werden alle Dienstleistungen (Beratung, Stellenbesetzung, Arbeitsmarktförderung, Ausländerbeschäftigung) für Unternehmen angeboten. Regional unterschiedlich gibt es ergänzend noch spezielle Betreuungsformen für Betriebe.

BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An 72 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS für interessierte Personen modern ausgestattete Mediatheken mit einer Fülle von Informationen über Berufe, Jobchancen, Einkommen, Arbeitsmarkttrends sowie Aus- und Weiterbildung an. Neben der Möglichkeit zur Selbstinformation unterstützen AMS-Expertinnen/ AMS-Experten bei der Informationsrecherche. Sie bieten Vorträge, Workshops und Seminare zu Arbeitsmarktthemen an. Eine wichtige Aufgabe besteht auch darin, Jugendliche bei der Suche einer passenden Lehrstelle oder eines passenden Ausbildungsplatzes zu unterstützen.

Übertragung an externe Einrichtungen für besondere Problemstellungen

Für die Beratung und Betreuung von Personengruppen mit spezifischen Problemstellungen wie beruflicher Wiedereinstieg nach Elternkarenz, Schulden, Wohnprobleme, Haft, Migration, psychische Beeinträchtigungen und gesundheitliche Einschränkungen werden externe Einrichtungen herangezogen, die vom AMS (ko-)finanziert werden.

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

3.8 Management und Inhaltliche Steuerung der Aufgaben im AMS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die BSC enthält u.a.:

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

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

Mit der BSC lassen sich somit übersichtlich die Stärken und Schwächen sowie die Verbesserungspotentiale jeder Regionalen Geschäftsstelle und Landesorganisation darstellen.

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

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

3.9 Personal

Im Jahr 2022 waren im AMS durchschnittlich 5.867 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter (gerechnet in Vollzeitäquivalenten) beschäftigt. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren dies 6.630 Personen (davon 6,7% Beamtinnen/ Beamte); der Frauenanteil lag bei 66,1%. Zudem waren zu diesem Zeitpunkt 75 Lehrlinge, davon 49 weibliche, beschäftigt. Von den 6.630 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern waren zum Stichtag 31. Dezember 2022 2.246 teilzeitbeschäftigt (davon 85,5 % Frauen). Das AMS übererfüllt mit über 366 begünstigt behinderten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern seit Jahren die Einstellungsquote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist eine wichtige Zielsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans im AMS. Im Jahr 2022 hat das AMS einen Anteil von 55,3% Frauen in Führung. Der geltende Gleichstellungs- und Frauenförderplan sieht vor, dass langfristig so viele Frauen in AMS in Führung sein sollen, wie es ihrem Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten entspricht (2021: 66,4% Frauenanteil an AMS Beschäftigten). Gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote sollen dieses Ziel bewirken.

Neben einer guten Ausbildung und laufenden Weiterbildungen unterstützt ein breites Angebot an Seminaren, Coaching und Supervision die AMS-Mitarbeiterinnen/ AMS-Mitarbeiter auch bei der Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit. Jährlich durchgeführte vertrauliche Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeitergespräche definieren die Zusammenarbeit und Arbeitsziele. Sie schaffen Klarheit und Sicherheit in den Arbeitssituationen, verbessern die Motivation und erhöhen die Arbeitszufriedenheit. Familienfreundlichkeit ist ein fixer Bestandteil der Personal- und Unternehmenspolitik des AMS. Anlässlich des Audits „berufundfamilie“ wurde das AMS 2017 als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet. 2020 erfolgte die Vollzertifizierung. Insbesondere durch die Umsetzung eines Projekts (Teleworking/Homeworking) konnten die Corona Krisenjahre im AMS gut bewältigt werden

3.10 Technologie

Der Technologiebereich des AMS Österreich orientiert sich an den drei Säulen Prozessoptimierung, Maximierung der Selbstbedienung und Management-Information. Die technische Service- und Produktqualität ist auf den Nutzen und die Zufriedenheit der Benutzerinnen/ Benutzer ausgerichtet. Erfolgsfaktoren sind die Verfügbarkeit, die Aktualität, die Praxisorientierung, die Effizienz und Effektivität der Lösungen. Elektronisch unterstützt werden somit die Bereiche Kundinnen-/ Kunden-Selbstbedienung (z. B. via Internet), operative Administration (z. B. Online-Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerber und offenen Stellen) durch AMS-Mitarbeiterinnen/ AMS-Mitarbeiter sowie dispositive Systeme mittels Data Warehousing für die AMS-Führungskräfte.

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

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

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

Das e-Konto ist ein wichtiger Kommunikations- und Abwicklungskanal des AMS und bietet Kundinnen/ Kunden die Möglichkeit einer intensiven Nutzung der e-Services. Unbürokratisch und schnell können z.B. Arbeitslosenanträge und Förderansuchen eingebracht bzw.

administrative Aktivitäten gesetzt werden. Betriebe können über das Konto offene Stellen bekanntgeben, Förderungen beantragen oder Ausländerbeschäftigungsbewilligungen abwickeln. Die Betreuungsintensität wird dabei in Abstimmung zwischen Beraterin/ Berater und Kundin/ Kunden vereinbart und in der Betreuungsvereinbarung schriftlich festgehalten. Eine entsprechende Registrierung bzw. Authentifizierung ist über die jeweilige Regionale Geschäftsstelle aber auch via FinanzOnline möglich.

Neben dem Ausbau der Selbstbedienung via Internet gibt es das Angebot der telefonischen Erbringung und Abwicklung von Dienstleistungen in den Contact Centers („ServiceLines"). Die ServiceLines bieten gute Erreichbarkeit des AMS und ein breites Dienstleistungsspektrum nach bundesweiten Mindeststandards an.

3.11 Frühwarnsystem

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

Führen die Verhandlungen nicht zur angestrebten Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse, so wird durch Beratung, Vermittlung und vermittlungsunterstützende Maßnahmen die möglichst rasche Wiedereingliederung der Gekündigten in den Arbeitsmarkt unterstützt. Besondere Aufmerksamkeit ist insbesondere der Reintegration von Älteren zu widmen.

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

- fünf Arbeitskräfte in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- 5 % der Arbeitskräfte in Betrieben mit 100 bis zu 600 Beschäftigten oder

- 30 Arbeitskräfte in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- 5 Arbeitskräfte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: nicht bei Saisonbetrieben) betroffen sind.

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

3.12 Internationale Kontakte

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

Auf europäischer Ebene gibt es mehrere Kooperationsstrukturen:

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

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

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

- Des Weiteren gibt es eine intensivere Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung der Schweiz.

3.13 EURES, die europaweite Personalsuche

Seit 1994 unterstützt das AMS mit EURES – dem größten Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa – Arbeitsuchende und Unternehmen bei der europaweiten Job- und Personalsuche.

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

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

Zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur Förderung der Transparenz am europäischen Arbeitsmarkt werden alle öffentlich zugänglich

gemachten Stellenangebote des AMS[1] und der neuen EURES-Mitglieder oder gegebenenfalls EURES-Partner auf dem EURES-Portal, der größten europäischen Jobplattform, zum Zwecke des Suchens und des automatisierten Matchings veröffentlicht.

Die EURES Dienstleistungen direkt an der Kundin/ am Kunden und die EURES-Aufgaben zur Unterstützung der EU-Ziele im AMS sind u.a.:

- Die europaweite Personalsuche für österreichische Unternehmen, deren offene Stellen nicht mit dem beim AMS gemeldeten Arbeitskräftepotential abgedeckt werden können (Incoming).
- Die Bereitstellung von umfangreichen Informationen für in Österreich wohnende Arbeitsuchende mit Interesse an der Arbeitsuche und Arbeitsaufnahme im EWR (Outgoing). Ebenfalls auch die Bereitstellung von umfangreichen Informationen für Arbeitssuchende aus dem EWR mit Interesse an der Arbeitsuche und Arbeitsaufnahme in Österreich (Incoming).
- Die Umsetzung der Verordnung (EU) 2016/589, die Unterstützung und konstruktive Zusammenarbeit mit den Nationalen Koordinierungsbüros der anderen Mitgliedstaaten, mit der Europäischen Kommission, mit der Europäischen Arbeitsbehörde ELA sowie mit den Trade-Unions und die Koordinierung der Tätigkeiten und Unterstützung der („neuen“) EURES Mitglieder und EURES–Partner.

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

4 Andere Akteurinnen und Akteure

Neben dem BMAW und dem AMS spielen noch zahlreiche weitere Akteurinnen und Akteure eine Rolle in der Arbeitsmarktpolitik. Hier werden die Arbeitsmarktvermittlung außerhalb des AMS und das Sozialministeriumservice (SMS) herausgegriffen und genauer beschrieben. Die Maßnahmen des SMS werden zudem detailliert im Maßnahmenteil in Kapitel 9 auf Seite 158 dargestellt.

4.1 Arbeitsmarktvermittlung außerhalb des AMS

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

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

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

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

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

4.1.1 Arbeitsvermittlung durch gemeinnützige Einrichtungen

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

4.1.2 Gewerbliche Arbeitsvermittlung

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

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

4.2 Sozialministeriumservice an der Schnittstelle Arbeitsmarkt

Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen - kurz Sozialministeriumservice (SMS) – ist eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).

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

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

4.2.1 Berufliche Teilhabe

Die zentrale Aufgabe des SMS liegt dabei in der Förderung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Im Vordergrund steht die Unterstützung und Förderung der

Teilhabe am Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern und Kooperationspartnerinnen in den Bundesländern (AMS, Land, private Träger).

Das SMS kann Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf ab dem neunten Schuljahr sowie für Unternehmen nach den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) fördern. Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen stehen dabei finanzielle Mittel aus dem Bundeshaushaltsbudget, dem Ausgleichtaxfonds und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung.

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

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

Dabei sollen bestehende Vernetzungs- und Koordinationsstrukturen bestmöglich genützt bzw. bei Bedarf eingerichtet werden.

4.2.2 Individual- und Projektförderungen

Das SMS unterstützt in diesem Bereich mit einer breiten Palette von vernetzten Angeboten an Individual- und Projektförderungen, die sich sowohl an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als auch an Unternehmen richten – siehe auch unter Punkt 9 auf Seite 158.

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

Individualförderungen (siehe auch unter Punkt 9.1 auf Seite 160) können im Bereich

- Arbeit und Ausbildung (z.B. technische und sonstige Arbeitshilfen sowie Hilfen zur Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen,
- Lohnförderungen (z.B. Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungszuschuss, Inklusionsförderungen, InklusionsförderungPlus, InklusionsförderungPlus für Frauen),
- Mobilitätsförderungen (z.B. Orientierungs- und Mobilitätstraining, Anschaffung eines Assistenzhundes, Mobilitätszuschuss, Erwerb eines Kraftfahrzeugs) und
- Selbstständige Unternehmer und Unternehmerinnen (z.B. Hilfe zur wirtschaftlichen Selbständigkeit, Überbrückungszuschuss für Selbstständige)

gewährt werden.

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

So steht dem SMS seit 2012 mit dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) ein Instrumentarium von Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen zur Verfügung, die entlohnte Erwerbsarbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten sollen.

NEBA verfügt derzeit über sechs Angebote, die von mehr als 180 Anbietern und Anbieterinnen österreichweit umgesetzt werden. Mit den NEBA Angeboten für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen bzw. mit Assistenzbedarf legt das SMS bereits seit Jahren einen Schwerpunkt auf den Übergang Schule, Ausbildung und Beruf, der sich häufig für diese Zielgruppe sehr schwierig gestaltet – siehe auch unter Punkt 9.5 auf Seite 183.

Die NEBA Angebote:

Zielgruppe des **Jugendcoachings** sind alle Schülerinnen und Schüler im neunten Schuljahr, so genannte „systemferne“ Jugendliche unter 19 Jahren sowie Jugendliche bis zum 25. Geburtstag, wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde, eine Behinderung vorliegt oder sie eine individuelle Beeinträchtigung oder soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“) – siehe auch unter Punkt 9.5.1 auf Seite 184.

AusbildungsFit soll grundsätzlich allen Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder deren erfolgreicher Besuch an nicht ausreichend vorhandenen, vordefinierten Basiskompetenzen scheitert, ausbildungsfit machen. In AusbildungsFit werden individuelle Fähigkeiten für den nächsten Schritt zur Ausbildung vermittelt. Mit dem Vormodul wurde zudem ein zusätzliches, niederschwelligeres Angebot eingerichtet, welches darauf abzielt, Jugendliche mit größerem Nachreifungsbedarf an eine Wochenstruktur heranzuführen – siehe auch unter Punkt 9.5.2 auf Seite 186.

Die **Berufsausbildungsassistenz (BAS)** unterstützt Lehrlinge im Rahmen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation. Die Unterstützung beginnt bei der Lehrstellensuche oder beim Abschluss des Lehr- bzw. Ausbildungsvertrages – siehe auch unter Punkt 9.5.3 auf Seite 189.

Die **Arbeitsassistenz** unterstützt bei der Arbeitsplatz- oder Lehrstellensuche, hilft bei der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Bewältigung von Krisen – siehe auch unter Punkt 9.5.7 auf Seite 192.

Mit dem **Jobcoaching** werden die Stärken von Menschen mit Assistenzbedarf mehr herausgearbeitet und am konkreten Arbeitsplatz trainiert – siehe auch unter Punkt 9.5.7 auf Seite 195.

Ziel des **NEBA Betriebsservice** ist die Bereitstellung eines flächendeckenden, bundesweit standardisierten und auf die Bedürfnisse der Unternehmen fokussierten, individuell maßgeschneiderten Beratungs- und Serviceangebots als zentrale Anlaufstelle für alle Betriebe bei allen Anliegen rund um das Thema „Arbeit und Behinderung“. Dies soll Betriebe stärker zur Herstellung eines inklusiven Arbeitsumfeldes unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf sowie zur Einstellung dieser Zielgruppe motivieren – siehe auch unter Punkt 9.5.6 auf Seite 194.

Weitere Projekte und Maßnahmen am Arbeitsmarkt:

- Qualifizierungsprojekte und Barrierefreie Ausbildung mit dem Ziel die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern – siehe unter 9.2 auf Seite 168;
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – siehe unter Punkt 9.5.8 auf Seite 197.

AusBildung bis 18

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

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

Weitere Informationen siehe unter Punkt 7.2.14 auf Seite 117.

fit2work

Das SMS koordiniert seit 2013 österreichweit das Programm fit2work, welches Information und Beratung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit für Personen und Betriebe bietet.

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

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

Weitere Informationen siehe unter Punkt 8.4 auf Seite 147.

4.2.3 Gesellschaftliche Inklusion

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

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

4.2.4 Behindertengleichstellung

Eine weitere wichtige Aufgabe des SMS ist seit 1. Jänner 2006 der Vollzug des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG). Menschen mit Behinderungen wird damit ein wirksames Instrument eröffnet, um Diskriminierungen entgegenzutreten, indem sie sich eines Schlichtungsverfahrens beim SMS bedienen, das einem allfälligen späteren gerichtlichen Verfahren vorgeschaltet ist. Laufende Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsrechts und bestehendes Knowhow haben die Themenführerschaft des SMS in diesem Bereich weiter gestärkt.

4.2.5 Sozialentschädigungen und Pflegeunterstützungen

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

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

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

Im Bereich der Pflegeunterstützungen bietet das SMS finanzielle Leistungen für die Unterstützung pflegender Angehöriger, die 24-Stunden-Betreuung und das Pflegekarenzgeld.

4.2.6 Ärztliche Sachverständigendienste

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

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

Bei dieser Tätigkeit wird das SMS auf den Gebieten der Medizin, Berufskunde und Arbeitspsychologie durch Sachverständige unterstützt, die bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf berufsspezifisches Fachwissen zurückgreifen und auch psychodiagnostische Verfahren zur Leistungsbeurteilung und Ressourcenfeststellung nutzen.

4.2.7 Die Drehscheibenfunktion des Sozialministeriumservice

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SMS beraten und unterstützen nicht nur im Rahmen der eigenen Angebote. Sie vermitteln bei Bedarf auch an zuständige Organisationen weiter. Als erste Anlaufstelle dient dabei der offene Kunden-/ Kundinnenempfang, der im Sinne des so genannten „one-desk-Prinzips“ dazu beitragen soll, vorhandene Schwellenängste gegenüber der öffentlichen Verwaltung abzubauen.

5 Finanzierungsstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

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

5.1 Einnahmen

Die Arbeitslosenversicherung basiert auf dem Versicherungsprinzip und wird über Beiträge finanziert. In geringem Ausmaß kommen noch regelmäßige Einnahmen wie die Winterfeiertagsvergütung von der Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), die Auflösungsabgabe, Verrechnung von Grenzgängern oder anlassbezogene Finanzierungen (z.B. Entnahmen aus der Arbeitsmarktrücklage) für die aktive Arbeitsmarktpolitik hinzu. Zusätzlich gibt es Beiträge des Insolvenz-Entgelt-Fonds, die direkt für die Lehrlingsbeihilfen nach § 19 BAG verwendet werden.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AlV [1)]	5.280	5.615	5.847	6.098	6.343	6.635	6.919	7.156	7.020	7.590	8.067
Beiträge Winterfeiertags-vergütung	2	6	8	8	7	3	4	7	9	8	5
Überweisungen gem. §16 AMPFG	-	-	20	0	0	0	5	7	8	4	10
Entnahme aus der AM-Rücklage des AMS	7	68	126	122	0	32	170	171	228	314	276
Gesamt	5.291	5.689	6.000	6.227	6.349	6.670	7.089	7.340	7.264	7.917	8.359

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Beiträge vom Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF)	**163**	**162**	**166**	**149**	**165**	**163**	**203**	**229**	**220**	**226**	**220**

Quelle: BMF; Rechnungsabschlüsse der Gebarung Arbeitsmarktpolitik;

1) inklusive Auflösungsabgabe und Einnahmen aus der Grenzgängerverrechnung

Anmerkung: AlV = Arbeitslosenversicherung; AMPFG = Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz

5.2 Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (AlVG 1977)

Zur Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes wird von allen Personen, die der Versicherungspflicht nach den Bestimmungen der §§ 1 bis 3 des AlVG unterliegen und von deren Dienstgeber bzw. Dienstgeberinnen, ein Arbeitslosenversicherungsbeitrag eingehoben. Diese Einnahmen aus Arbeitslosenversicherungsbeiträgen sind die wesentlichste Einnahmenquelle der Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt gemäß § 2 AMPFG seit 1. Jänner 2016 für Lehrlinge 2,4 % und für die übrigen Versicherten 6 % der nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz 1955 geltenden allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG in der Pensionsversicherung festgelegten Höchstbeitragsgrundlage (2022: € 5.670,-/ 2023: € 5.850,- brutto pro Monat). Abweichend davon sind im § 2a AMPFG herabgesetzte Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnen-Beitragssätze festgelegt. Der Beitragssatz kann vom Arbeitsminister/ von der Arbeitsministerin im Einvernehmen mit dem Bundesminister/ der Bundesministerin für Finanzen und mit Zustimmung des Hauptausschusses des Nationalrats im Wege einer Verordnung verändert werden (§ 3 AMPFG). Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird je zur Hälfte von den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen und den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen aufgebracht.

Bei geringem Einkommen gilt eine Senkung des Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenanteils zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag in drei Stufen (§ 2a AMPFG). Bis zu einer Beitragsgrenze von € 1.828,- (2022 und 2023: € 1.885,-) ist für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kein Beitrag abzuführen, über € 1.828,- bis € 1.994,- (2022 und 2023: € 1.885,- bis € 2.056,-) beträgt der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenbeitrag 1 %, über € 1.994,- bis € 2.161,- (2022 und 2023: € 2.056,- bis € 2.228,-) 2 % der Beitragsgrundlage. Der Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenanteil in der Höhe von 3 % ist jedenfalls zu entrichten.

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

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

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

5.3 Auszahlungen

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

zweckgebundenen Mittel ausgeglichen (§ 1 Abs. 4 AMPFG) oder allenfalls vorübergehend durch eine Kreditaufnahme des AMS (für den Personal- und Sachaufwand, § 48 in Verbindung mit § 41(1) AMSG). Der Bund bestreitet vorschussweise die vom AMS im Rahmen der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getätigten Ausgaben; dem Bund fließen die Einnahmen zu (§ 7 AMPFG).

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

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

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

längerfristiger Plan über die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung und die Entwicklung der Leistungen des Arbeitsmarktservice. Darin ist der notwendige Investitions-, Personal- und Sachaufwand der Einnahmenentwicklung gegenüberzustellen.

5.4 Ausgabenstruktur der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Die folgende Tabelle zeigt die Ausgaben der österreichischen Arbeitsmarktpolitik seit 2012 in Millionen Euro, unter anderem gegliedert nach aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personal- u. Sachaufwand AMS Österr.	455	440	449	458	492	521	507	531	597	630	662
Vergütungen [5)]	64	86	128	148	156	184	203	226	191	284	46
Aktive Arbeitsmarktpolitik [1)]											
AMS	971	1.039	1.124	1.112	1.236	1.327	1.369	1.194	6.653	5.219	2.259
darunter Qualifizierungs-maßnahmen u. -beihilfen	641	675	698	713	718	731	741	671	658	752	719
darunter Beschäftigungs-maßnahmen u. –beihilfen (inkl. KUA)	242	269	319	303	402	461	490	385	5.841	4.253	1.321
darunter Unterstützungs-maßnahmen u. -beihilfen	88	94	107	96	116	135	138	138	155	215	219
BMAW/Sekt.III AM (Ausbildungspflicht, Ausbildungsgarantie, etc.)	41	68	56	48	52	45	115	134	165	135	198
Aktive AMP (AMS und BMAW)	1.012	1.107	1.180	1.160	1.287	1.372	1.485	1.328	6.819	5.355	2.457

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IEF-BMAW Lehrlings-ausbildungsprämie [3]	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Lehrlingsbeihilfen nach §19 BAG	163	162	166	149	165	163	203	229	220	226	220
Summe aktive AMP inkl. IEF-Mittel	**1.175**	**1.269**	**1.346**	**1.309**	**1.452**	**1.535**	**1.687**	**1.557**	**7.039**	**5.580**	**2.677**
Aktivierende Arbeitsmarktpolitik											
Aktivierende AMP	910	1.031	1.120	1.102	1.182	1.283	1.370	1.440	1.485	1.703	1.724
davon aktivierende AMP für Qualifizierung [2]	703	827	906	833	830	842	827	822	889	1.156	1.189
davon Altersteilzeitgeld [4]	207	204	214	269	352	440	545	618	596	547	535
Aktive, aktivierende und passive AMP, Gesamtausgaben in Mio. EURO											
Gesamtsumme aktive und aktivierende AMP	2.085	2.300	2.466	2.411	2.634	2.817	3.058	2.997	8.524	7.283	4.401
Gesamte Ausgaben für passive AMP [6]	3.434	3.778	4.214	4.710	4.745	4.608	4.358	4.293	6.243	5.194	4.226
GESAMTSUMME DER AUSGABEN	**6.080**	**6.677**	**7.392**	**7.873**	**8.193**	**8.310**	**8.282**	**8.168**	**15.696**	**13.663**	**9.614**
Anteil der aktiven und aktivierenden AMP an den Ausgaben											
Summe der aktiven u. aktivierenden AMP in % d. Gesamtsumme	**34%**	**34%**	**33%**	**31%**	**32%**	**34%**	**37%**	**36%**	**54%**	**53%**	**46%**

Quellen: Geschäftsberichte des Arbeitsmarktservices 2009 bis 2022 BMAW, Abteilung III/A/6

[1] inklusive Kurzarbeits-, Aktivierungsbeihilfe, Maßnahmen für Ältere, Langzeitbeschäftigungslose, Asyl- und Schutzberechtigte, Aktion 20.000, für über 50-jährige Arbeitslose insbesondere Langzeitbeschäftigungslose und Integrationsjahr bzw. Fachkräftestipendium; DB 20.01.02 und Lehrlingsausbildungsförderung nach § 19c BAG

[2] mit Sozialversicherungsbeiträge zur DLU gem. § 35 AMSG und Fachkräftestipendium

[3] IEF: Insolvenz-Entgelt-Fonds

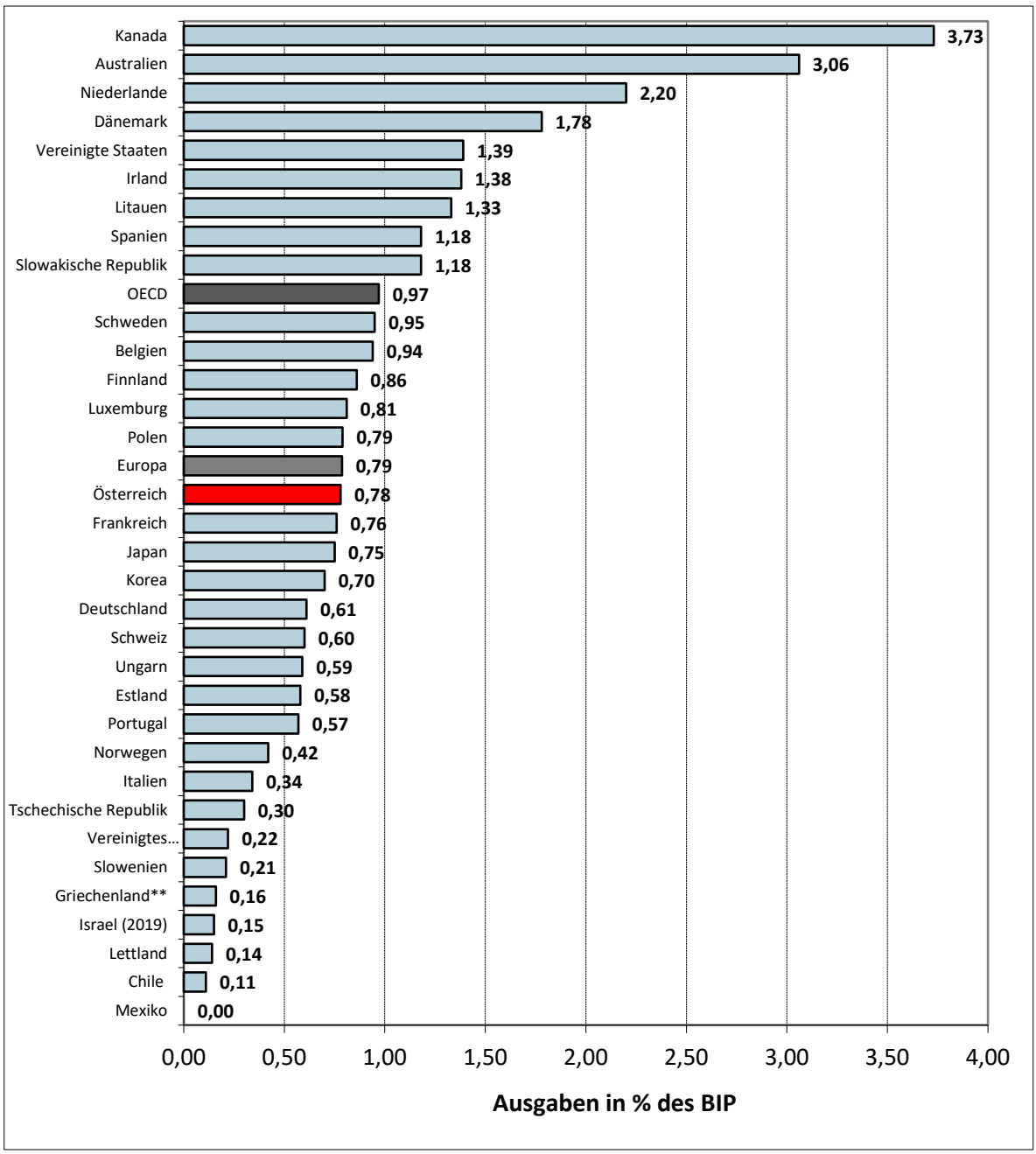
[4] inklusive Teilpension

[5] Beitrag zur Schlechtwetterentschädigung in der BUAK, Einhebungsvergütung, Überweisung an IEF gem. § 14 AMPFG; Überweisung an den Sozial- und Weiterbildungsfonds

[6] Dazu gehören: Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, etc.; inklusive Überbrückungsbeihilfe, exklusive aktivierende Mittel der Arbeitslosenversicherung

5.5 Anteil der Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik am Bruttoinlandsprodukt

Abbildung 4: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in % des BIP im Jahr 2020



Quellen: OECD Statistik (öffentliche Ausgaben und Bestand der Teilnehmer/Teilnehmerinnen in AMP); Abfrage vom 9. März 2023; **Griechenland: nur LMP Datenbank Kategorien 2-7 Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik

6 Passive/aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

In diesem Kapitel werden zunächst die passiven und dann die aktivierenden Maßnahmen dargestellt. Sie umfassen u.a. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Altersteilzeitgeld oder das Weiterbildungsgeld, welches während einer Bildungskarenz bezogen wird. Sie werden durch Mittel finanziert, die für die passive Arbeitsmarktpolitik vorgesehen sind. Aktivierende Maßnahmen wären dabei inhaltlich schon stärker der aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzuordnen.

6.1 Passive Maßnahmen

6.1.1 Arbeitslosengeld

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

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

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

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

- bei erstmaliger Inanspruchnahme 52 Wochen Beschäftigung innerhalb von 24 Monaten (Rahmenfrist) vor Geltendmachung und bei wiederholter Inanspruchnahme 28 Wochen Beschäftigung innerhalb von 12 Monaten (Rahmenfrist) und
- Jugendliche (unter 25 Jahre) 26 Wochen Beschäftigung innerhalb von 12 Monaten (Rahmenfrist).

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

Höhe: Der Grundbetrag des ALG beträgt 55% des täglichen Nettoeinkommens, welches seit 01.07.2020 aus den monatlichen Beitragsgrundlagen (siehe Link zum AMS: ALG) berechnet wird. Ist der ermittelte Grundbetrag niedriger als der Ausgleichszulagenrichtsatz (2023: € 1.110,26; 2022: € 1.030,49 monatlich) gebührt ein Ergänzungsbetrag in der Höhe der Differenz zum Ausgleichszulagenrichtsatz, wobei der Grundbetrag und der Ergänzungsbetrag 60% (bei Anspruch auf Familienzuschläge 80%) des täglichen Nettoeinkommens nicht überschreiten dürfen.

Während einer Nach- oder Umschulung bzw. Schulungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird zur Abdeckung der damit verbundenen Mehraufwendungen ein Zusatzbetrag (2023: € 2,27; 2022: € 2,15,) täglich ausbezahlt. Haben diese Schulungen im Zeitraum von 1. Oktober 2020 bis spätestens 31. Dezember 2023[2] begonnen und dauern mindestens vier Monate, kann zusätzlich zum täglichen ALG und zum Zusatzbetrag ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4 täglich gewährt werden.

[2] Der Bildungsbonus wurde mit BGBl. I Nr 11/2023 um ein Jahr bis 31. Dezember 2023 verlängert (war mit 31. Dezember 2022 ausgelaufen).

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

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

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

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

Tabelle 3: Arbeitslosengeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB insgesamt (m+w)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben gerundet in EURO	Ausgaben in % des BIP
2012	131.217	3,27	75.979	55.239	1.916.321.943	0,60
2013	140.687	3,49	82.752	57.935	2.098.385.689	0,65
2014	144.253	3,58	84.007	60.247	2.214.179.930	0,66
2015	151.138	3,72	86.966	64.172	2.351.223.985	0,68
2016	145.976	3,52	82.335	63.641	2.368.760.035	0,67
2017	138.015	3,30	77.070	60.944	2.305.422.936	0,62

Jahr	LB insgesamt (m+w)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben gerundet in EURO	Ausgaben in % des BIP
2018	130.759	3,08	72.682	58.078	2.173.485.489	0,56
2019	128.413	3,00	71.595	56.818	2.158.297.961	0,54
2020	184.717	4,41	100.935	83.781	3.089.541.686	0,82
2021	118.073	2,79	65.762	52.312	2.239.955.176	0,55
2022	108.935	2,50	62.049	46.886	1.985.110.284	0,44

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher; die Ausgaben in EURO enthalten nur die passiven Zahlungen für Arbeitslosengeldbezieher bzw. Arbeitslosengeldbezieherinnen (inklusive der anteiligen SV-Beiträge).

6.1.2 Notstandshilfe

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

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

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

Voraussetzungen: Die Notstandshilfebeziehenden müssen – wie beim Arbeitslosengeldbezug – dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, das heißt, sie müssen arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos sein; darüber hinaus muss die Bezugsdauer ihres Arbeitslosengeldes

erschöpft und ihnen die Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse unmöglich sein. Die Notstandshilfe kann nur gewährt werden, wenn sie innerhalb von fünf Jahren nach Ausschöpfung des Arbeitslosengeldes oder Übergangsgeld beim AMS beantragt wird.

Höhe: Liegt der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes über dem Ausgleichszulagenrichtsatz von monatlich € 1.110,26 (Wert 2023; 2022: € 1.030,49), beträgt die Notstandshilfe grundsätzlich 92% des vorher bezogenen Arbeitslosengeldes. In den übrigen Fällen gebührt als Notstandshilfe 95% des Arbeitslosengeldgrundbetrags zuzüglich 95% des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages und der Familienzuschläge.

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

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

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

Tabelle 4: Notstandshilfe (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB insgesamt (m+w)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in EURO	Ausgaben in % des BIP
2012	105.132	2,62	63.069	42.063	1.335.047.402	0,42
2013	120.276	2.98	72.634	47.641	1.512.599.990	0,47
2014	140.778	3,49	85.458	55.320	1.735.996.071	0,52
2015	163.040	4,01	99.886	63.154	2.015.151.263	0,58
2016	167.075	4,03	101.527	65.548	2.145.150.503	0,61
2017	157.483	3,76	94.906	62.578	2.092.446.570	0,57
2018	143.602	3,39	84.004	59.599	1 979 075 300	0,51
2019	139.472	3,26	78.604	60.868	1 951 711 093	0,49
2020	177.444	4,20	99.285	78.159	2 545 009 134	0,67

Jahr	LB insgesamt (m+w)	LB in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in EURO	Ausgaben in % des BIP
2021	176.177	4,16	96.697	79.480	2 830 899 029	0,70
2022	124.292	2,85	69.910	54.382	1 913 363 591	0,43

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher; die Ausgaben in EURO enthalten nur die passiven Zahlungen für Notstandshilfebeziehern bzw. Notstandshilfebezieherinnen (ohne Einmalzahlungen inklusive der anteiligen SV-Beiträge).

6.1.3 Pensionsvorschuss

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

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

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

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

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMAW, Arbeitsmarktserivce. Gesetzlich geregelt ist der Pensionsvorschuss im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG), § 23.

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

Tabelle 5: Pensionsvorschuss (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	19.061	0,475	7.258	11.803	64.621.487	0,0203
2013	10.261	0,255	6.468	3.792	-16.621.402	-0,0051
2014	2.710	0,067	1.814	896	1.402.076	0,0004
2015	1.646	0,040	1.113	533	38.260.466	0,0111
2016	1.678	0,041	1.110	569	56.887.049	0,0161
2017	1.245	0,030	830	415	51.874.973	0,0140
2018	1.223	0,029	809	415	56 358 613	0,0146
2019	1.063	0,025	730	333	59 034 707	0,0148
2020	808	0,019	566	242	55 938 521	0,0147
2021	719	0,017	527	192	55 305 872	0,0136
2022	717	0,016	511	206	53 390 964	0,0119

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher

6.2 Aktivierende Maßnahmen

6.2.1 Umschulungsgeld

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

Beschreibung: Das Umschulungeld wird vom AMS bereits während des Zeitraums der Auswahl und Planung einer beruflichen Rehabilitation in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt. Ab der Teilnahme an der ersten Maßnahme der beruflichen Rehabilitation wird der

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

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

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

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

Höhe: Während der Auswahl und Planung der beruflichen Rehabilitation ist das Umschulungsgeld so hoch wie das letztbezogene Arbeitslosengeld. Während der beruflichen Rehabilitation wird der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes um 22 % erhöht. In jedem Fall wird ein täglicher Mindestbetrag (2023: € 43,17; 2022: € 40,07) bei der Teilnahme einer Maßnahme ausbezahlt.

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

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

Finanzierung: Das Umschulungsgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 6: Umschulungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in EURO	Ausgaben in % des BIP
2014	14	0,0003	12	3	195.634	0,0001
2015	78	0,0019	63	16	1.507.359	0,0004
2016	137	0,0033	107	30	3.092.027	0,0009
2017	143	0,0034	112	32	3.323.174	0,0009
2018	125	0,0029	94	31	2.938.599	0,0008
2019	120	0,0028	92	28	2.961.841	0,0007
2020	109	0,0026	85	24	2.785.791	0,0007
2021	103	0,0024	78	25	2.573.146	0,0006
2022	106	0,0024	74	32	2.689.775	0,0006

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher

6.2.2 Altersteilzeitgeld

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

Beschreibung: Durch eine Altersteilzeitvereinbarung mit dem Unternehmen wird für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduzieren, erhalten einen Ausgleich in der Höhe von mindestens 50 % des Einkommensverlustes. Dieser Verlust ergibt

sich aus der Differenz zwischen dem ursprünglichen Gehalt (bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, 2023: € 5.850,- brutto pro Monat; 2022: € 5.670,-) und dem Gehalt, das der verkürzten Arbeitszeit entspricht. Darüber hinaus werden die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet. Das AMS ersetzt mit dem Altersteilzeitgeld dem Unternehmen einen Teil dieser Zusatzkosten und zwar 90 % bei kontinuierlicher Arbeitszeitreduktion und 50 % bei Blockzeitvereinbarungen. Bei der Blockzeitvariante der Altersteilzeit muss spätestens ab Beginn der Freizeitphase und für die restliche Dauer der Blockzeitvereinbarung zusätzlich eine arbeitslose Person bzw. ein arbeitsloser Lehrling eingestellt werden.

Wird eine kontinuierliche Altersteilzeit vereinbart, kann diese auch bis zum gesetzlichen Pensionsalter (Frauen: 60 Jahre, Männer 65 Jahre) in Anspruch genommen werden. Auch Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit zwar weniger als 80 Prozent, jedoch zumindest 60 Prozent der Normalarbeitszeit beträgt, können Altersteilzeit machen.

Zielgruppe: Männer ab dem vollendeten 60. Lebensjahr; Frauen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr.

Voraussetzungen:

- In den letzten 25 Jahren müssen seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nachgewiesen werden.
- Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und dem Unternehmen, die Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % der Normalarbeitszeit zu verringern.
- Vereinbarung, dass das Unternehmen dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin einen Lohnausgleich erstattet, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt.
- Vereinbarung, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit entrichtet werden und die Abfertigung auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit berechnet wird.
- Das bisherige Beschäftigungsausmaß im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit darf höchstens 40 % unter der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Arbeitszeit liegen. Bei einer 40-Stunden-Woche sind das 24 Stunden, bei 38,5 Stunden sind das 23,1 Stunden pro Woche.

Höhe: Mit dem Altersteilzeitgeld werden dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 90% (bei Blockzeitvereinbarungen: 50%) der Brutto-Lohnkosten für den Lohnausgleich und der dazugehörigen Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenbeiträge zur Sozialversicherung ersetzt.

Dauer: Das Altersteilzeitgeld kann in der geblockten Variante für Personen bis zu einer Dauer von 5 Jahren, bei Vorliegen der Voraussetzungen bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung ausbezahlt werden. Bei Vorliegen des Anspruchs auf eine Korridorpension kann das Altersteilzeitgeld noch ein Jahr weiterbezahlt werden. Die Altersteilzeit kann in der kontinuierlichen Form (allerdings höchstens für 5 Jahre) auch bis zum gesetzlichen Pensionsalter (Regelpensionsalter) in Anspruch genommen werden.

Seitens der Bundesregierung ist die – schrittweise - Abschaffung der geblockten Altersteilzeit ab 2024 geplant und steht derzeit in parlamentarischer Behandlung.

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

Finanzierung: Das Altersteilzeitgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 7: Altersteilzeit (Betrieb) - Jahresdurchschnittsbestand

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	17.334	0,43	6.538	10.796	207.178.853	0,065
2013	17.530	0,43	6.448	11.082	204.056.864	0,063
2014	18.214	0,45	7.048	11.166	213.952.047	0,064
2015	22.087	0,54	9.301	12.786	268.916.008	0,078
2016	27.712	0,67	11.837	15.875	349.212.132	0,099
2017	33.623	0,80	13.933	19.690	432.562.119	0,117
2018	40.535	0,96	16.407	24.128	530.767.841	0,014
2019	44.115	1,03	17.385	26.730	599.263.116	0,151

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2020	41.524	0,98	14.469	27.055	578.188.893	0,154
2021	37.830	0,89	12.055	25.774	531.266.453	0,131
2022	36.038	0,83	11.969	24.069	519.136.218	0,116

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher

6.2.3 Teilpension – erweiterte Altersteilzeit

In Kürze: Bei der Teilpension (oder auch erweiterte Altersteilzeit) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen eine Reduktion ihrer Arbeitszeit vereinbaren. Ziel der Teilpension ist, dass Personen mit einem Anspruch auf eine Korridorpension nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden und diese im Rahmen einer verringerten Arbeitszeitregelung bis zur Regelpension weiterarbeiten können.

Beschreibung: Die Teilpension ist ähnlich konzipiert wie die Altersteilzeit. Die Teilpension kann nahtlos an eine Altersteilzeit-Vereinbarung anschließen, allerdings nur dann, wenn eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion gewählt wurde. Die Arbeitszeit kann zwischen 40% und 60% reduziert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten vom Unternehmen ein der neuen, reduzierten Arbeitszeit entsprechendes Arbeitseinkommen sowie einen Lohnausgleich in Höhe von mindestens 50% des Differenzbetrages zu ihrem ursprünglichen Lohn. Durch diesen Lohnausgleich können die aus der reduzierten Arbeitszeit entstehenden Lohneinbußen zumindest teilweise ausgeglichen werden. Die obere Grenze ist die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2023: € 5.850,- brutto pro Monat; 2022: € 5.670,-). Gleichzeitig werden die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin in voller Höhe weiterbezahlt. Die Teilpension gilt als Leistung der Arbeitslosenversicherung und kann nur für Personen in einem Dienstverhältnis als Arbeiter/in, Angestellte/r oder Vertragsbedienstete/r, nicht jedoch für Beamte od. Beamtinnen in Anspruch genommen werden.

Zielgruppe: Personen, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension erfüllen.

Voraussetzungen:

- Die Arbeitskraft muss das 62. Lebensjahr vollendet haben und die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllen.
- Die Arbeitskraft muss vor der Teilpension nachweislich in den letzten 25 Jahren 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Der Beobachtungszeitraum wird um Betreuungszeiten für Kinder bis zum vollendeten 15. Lebensjahr verlängert.
- Vor der Teilpension darf keine geblockte Altersteilzeit vereinbart gewesen sein.
- Beim Wechsel von Altersteilzeit in Teilpension wurde die Normalarbeitszeit im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit höchstens um 40 % unterschritten. Dabei zählen alle Arbeitsverhältnisse im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit.
- Die Arbeitskraft muss unmittelbar vor Beginn der Teilpension mindestens drei Monate beim Unternehmen beschäftigt gewesen sein.

Höhe: Das AMS ersetzt folgende Aufwände zu 100 % durch die Teilpension:

- Brutto-Lohnkosten für den Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage (Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnen-Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung für den Lohnausgleich, inklusive IESG-Zuschlag);
- zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge, die so hoch sind wie vor der Teilpension bzw. Altersteilzeit.

Dauer: Die gemeinsame Höchstdauer für Altersteilzeit und Teilpension beträgt fünf Jahre, längstens bis zum Regelpensionsalter.

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMAW; Arbeitsmarktservice; gesetzlich geregelt ist die Teilpension im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG) § 27a.

Finanzierung: Die Teilpension wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 8: Teilpension (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2016	157	0,004	157	0	3.056.475	0,0009
2017	367	0,009	367	0	7.835.209	0,0021
2018	615	0,015	615	0	13.540.235	0,0035
2019	837	0,020	837	0	18.950.625	0,0048
2020	728	0,017	728	0	17.775.684	0,0047
2021	654	0,015	654	0	15.969.230	0,0039
2022	651	0,015	651	0	16.004.435	0,0036

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher

6.2.4 Weiterbildungsgeld

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

Beschreibung: Die Bildungskarenz kann zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt vier Jahren für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. Auch für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben kann eine Bildungskarenz 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) vereinbart werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch während einer erforderlichen Lern- oder Übungszeit vom AMS 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.

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.

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

Voraussetzungen:

- Für eine Bildungskarenz ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei demselben Unternehmen (3 Monate bei Saisonbetrieben) Voraussetzung. Eine Stückelung der Bildungskarenz ist möglich; jeder Teil muss mindestens zwei Monate dauern.
- Es müssen die notwendigen Anwartschaftszeiten vorliegen und die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme muss nachweislich mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung (wie während eines Studiums) ausmachen. Bei Betreuungsverpflichtungen für ein Kind, welches das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wenn keine längeren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, muss die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 16 Wochenstunden dauern.
- Voraussetzung für das Weiterbildungsgeld bei Freistellung gegen Entfall der Bezüge ist, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zusätzlich 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 kann für mindestens sechs Monate bis längstens ein Jahr vereinbart werden.

Höhe: Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dem Arbeitslosengeld. Es wird jedoch ein Mindestbetrag von € 14,53 pro Tag (2022 und 2023) ausbezahlt.

Dauer: Das Weiterbildungsgeld wird maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren altersunabhängig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt. Im Falle einer Stückelung müssen alle Teile innerhalb von vier Jahren konsumiert werden.

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

Finanzierung: Das Weiterbildungsgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 9: Weiterbildungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	8.069	0,20	3.216	4.854	131.798.154	0,041
2013	9.312	0,23	3.709	5.603	157.038.274	0,048
2014	8.611	0,21	3.604	5.007	149.945.674	0,045
2015	8.925	0,22	3.674	5.251	156.413.318	0,045
2016	9.065	0,22	3.628	5.437	165.288.565	0,047
2017	9.613	0,23	3.792	5.821	179.126.621	0,048
2018	10.035	0,24	3.839	6.196	190.503.456	0,049
2019	10.743	0,25	3.905	6.838	205.094.724	0,052
2020	12.579	0,30	4.023	8.556	250.439.340	0,067
2021	13.912	0,33	3.564	10.348	286.349.974	0,071
2022	17.668	0,41	3.824	13.844	366.520.352	0,082

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher

6.2.5 Bildungsteilzeitgeld

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

Beschreibung: Die Weiterbildung während einer aufrechten versicherungspflichtigen Beschäftigung muss im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden erfolgen. Die Arbeitszeit muss mindestens um ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Bei einer Bildungsteilzeit muss ein Erfolgsnachweis nach einem Semester bei universitären Studien (4 ECTS-Punkte) erbracht werden. Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit ist möglich, wenn die höchstzulässige Bezugsdauer 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.

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

Voraussetzungen:

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

Höhe: Das Bildungsteilzeitgeld beträgt täglich € 0,91 (2023; 2022: € 0,86) für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird (z.B. ergibt eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um zehn Stunden im Jahr 2023 einen täglichen Anspruch von € 9,10; 2022: € 8,60). Bruchteile einer Arbeitsstunde werden nicht abgegolten. Somit wird in Kalendermonaten mit 30 Tagen bei z.B. einer Reduktion der Arbeitszeit um 50% der Normalarbeitszeit (von 40 auf 20 Stunden) Bildungsteilzeitgeld im Jahr 2023 in der Höhe von monatlich € 546,- (2022: € 516,-) bzw. bei Reduktion der Arbeitszeit um 25% (um 10 Stunden) in der Höhe von monatlich € 273,- ausbezahlt (2022: € 258,-).

Dauer: Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen (kann aber 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.

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

Finanzierung: Das Bildungsteilzeitgeld wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 10: Bildungsteilzeitgeld (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2014	2.555	0,063	1.186	1.369	13.648.531	0,0041
2015	3.437	0,084	1.549	1.888	19.468.883	0,0057
2016	3.458	0,083	1.537	1.921	20.372.168	0,0058
2017	3.498	0,084	1.507	1.991	20.463.199	0,0055
2018	3.653	0,086	1.531	2.122	21.624.456	0,0056
2019	3.801	0,089	1.580	2.221	22.571.819	0,0057
2020	4.018	0,095	1.716	2.301	24.097.997	0,0064

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2021	4.063	0,096	1.700	2.363	24.922.605	0,0061
2022	4.193	0,096	1.670	2.524	26.157.664	0,0058

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: LB = Leistungsbezieherinnen/-bezieher

7 Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

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

7.1 Beschäftigungsmaßnahmen

7.1.1 Eingliederungsbeihilfe (EB)

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

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

Zielgruppe:

- Ältere Arbeitslose ab 50 Jahren;
- Langzeitarbeitslose ab 25 Jahren, die mindestens 12 Monate arbeitslos sind (Vormerkdauer);
- Jugendliche Langzeitarbeitslose bis 25 Jahre, die mindestens sechs Monate arbeitslos sind (Vormerkdauer);

- Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, das sind unter anderem Wiedereinsteiger oder Wiedereinsteigerinnen, Personen ohne Berufspraxis die gerade eine Ausbildung abgeschlossen haben, Personen mit physischen, psychischen Beeinträchtigungen.

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

Höhe: Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage ist das monatliche Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen, Überstundenentgelt etc.) plus einem Pauschalsatz von 50% für Lohnnebenkosten. Obergrenze ist die Höchstbeitragsgrundlage. Der Betrag wird an den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin als Zuschuss bezahlt. Während einer höchstens drei Monate langen Probephase können 100% des Bruttoentgelts ersetzt werden.

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice (AMS). Die Eingliederungsbeihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe (EB) des AMS (aktuellste Fassung BGS/AMS/0702/9971/2021, gültig seit 15. Juli 2021) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 11: Eingliederungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	33.261	0,829	15.903	17.358	68.334.421	0,021

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2013	43.543	1,080	21.562	21.981	92.378.384	0,029
2014	46.321	1,148	23.498	22.823	122.925.341	0,037
2015	36.766	0,904	19.256	17.510	115.505.525	0,034
2016	45.886	1,108	24.978	20.908	166.077.354	0,047
2017	58.870	1,407	31.497	27.373	216.755.742	0,059
2018	47.737	0,113	24.522	23.215	262.935.462	0,068
2019	41.937	0,980	20.718	21.219	198.122.291	0,050
2020	37.039	0,885	17.833	19.206	165. 184.739	0,043
2021	94.889	2,242	49.498	45.391	296.135.826	0,073
2022	86.983	1,996	43.651	43.333	426.726.235	0,095

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.1.2 Kombilohn - Neustartbonus (KOMB)

In Kürze: Die Kombilohnbeihilfe wird vom AMS für eine neue Beschäftigung einer arbeitslosen Person mit verminderten Eingliederungschancen gewährt. Der Kombilohn ist eine Aufzahlung auf niedrige Gehälter. Mit dem Neustartbonus wurde der Zugang zum Kombilohn befristet arbeitslosen Personen mit Beginn einer Arbeitsaufnahme zwischen dem 15.06.2020 und dem 31.12.2021[3] während der COVID-19-Pandemie erleichtert. **Der Neustartbonus wurde nicht mehr verlängert und ist mit 31. Dezember 2021 ausgelaufen.**

[3] Diese durften im Zeitraum vom 1.12.2020 bis 31.12.2021 innerhalb von sechs Wochen nicht beim selben Arbeitgebenden wiederbeschäftigt sein.

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

Für arbeitsmarktpolitisch benachteiligte Zielgruppen (Ältere, gesundheitlich Eingeschränkte, Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen) steht weiterhin die Kombilohnbeihilfe zur Verfügung.

Zielgruppe:

Arbeitslose mit spezifischen Voraussetzungen:

- ab 50 Jahre[4],
- Wiedereinsteiger bzw. Wiedereinsteigerinnen,
- mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen,
- die bereit sind, eine entfernte Arbeitsstelle aufzunehmen,
- die älter als 59 Jahre und länger als 182 Tage arbeitslos sind,
- die eine berufliche Rehabilitation absolviert haben oder
- die REHAB-Geld erhalten.

Voraussetzungen: Es muss eine Beratungs- und Betreuungsvereinbarung mit dem AMS geben. Das vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis muss für mindestens 20 Wochenstunden abgeschlossen werden (Neustartbonus). Für einige Personen sind nur 10 Wochenstunden Voraussetzung für die Kombilohnbeihilfe (z.B. Personen in einer Reintegrationsmaßnahme oder nach einer vom AMS beauftragten Begutachtung). Freie Dienstverhältnisse sind nicht förderbar.

Höhe: Die Höhe der Beihilfe ergibt sich aus der Differenz zwischen dem letzten monatlichen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlages und dem neuen Netto-Erwerbseinkommen inklusive Sonderzahlungen.

---

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

Der Aufschlag beträgt:

- 45% für Dienstverhältnisse von unter 25 Wochenstunden,
- 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.

Die Beihilfenhöhe ist mit € 950,- begrenzt.

Dauer: Unter folgenden 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 oder Aufnahme einer entfernten Arbeitsstelle. Bis zu drei Jahre können Personen die Kombilohnbeihilfe erhalten, die älter als 59 Jahre und länger als 182 Tage arbeitslos sind, eine berufliche Rehabilitation absolviert haben oder REHAB-Geld erhalten. Die Kombilohnbeihilfe kann auch bei mehrmaligen Arbeitgeber- bzw. Arbeitgeberinnenwechsel sowie Unterbrechungen des Dienstverhältnisses beim selben Unternehmen weiter bezogen werden (die einzelnen Unterbrechungen dürfen höchstens 62 Tage betragen).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die Kombilohnbeihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz § 34 und 34a und in der Bundesrichtlinie OMB-Neustartbonus des AMS (aktuelle Fassung BGS/AMF/0702/9956/2021, gültig seit 1. Dezember 2021) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 12: Kombilohn (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen insgesamt (m+w)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in EURO	Ausgaben in % des BIP
2012	8.956	0,223	3.135	5.821	7.488.723	0,23501
2013	11.050	0,274	3.992	7.058	8.878.772	0,00027
2014	9.891	0,245	3.953	5.938	9.786.452	0,00294

Jahr	Personen insgesamt (m+w)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in EURO	Ausgaben in % des BIP
2015	5.329	0,131	2.457	2.872	4.857.260	0,00141
2016	6.157	0,149	2.776	3.381	7.656.647	0,00217
2017	7.798	0,186	3.335	4.463	10.813.953	0,00293
2018	7.292	0,172	2.653	4.639	11.562.375	0,00300
2019	6.865	0,160	2.423	4.442	12.016.057	0,00301
2020	9.373	0,224	3.214	6.159	15.852.765	0,00416
2021	20.237	0,478	6.933	13.304	44.118.768	0,01086
2022	16.702	0,383	5.661	11.041	38.019.407	0,00849

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.1.3 Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)

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

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

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

Voraussetzungen: Ein-Personen-Unternehmen werden bei dieser Förderung folgendermaßen abgegrenzt: Der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin muss nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) versichert sein und es muss das erste Arbeitsverhältnis im Unternehmen begründet werden (innerhalb der letzten fünf Jahre). Nach dem GSVG werden nur selbständig Erwerbstätige versichert. Für die Förderung muss diese Versicherung bereits seit mehr als 3 Monaten, gerechnet vom Datum des Förderbeginns, bestehen. Das Arbeitsverhältnis muss mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden umfassen und länger als zwei Monate dauern.

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Beihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) (aktuellste Fassung BGS/AMF/0702/9929/2020, gültig seit 1. Februar 2020) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 13: Ein-Personen-Unternehmen (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	1.080	0,027	562	518	2.193.962	0,00069
2013	1.280	0,032	676	604	2.869.809	0,00089
2014	1.241	0,031	666	575	2.771.141	0,00083
2015	1.074	0,026	573	501	2.472.620	0,00072
2016	1.036	0,025	600	436	2.417.311	0,00068

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2017	1.053	0,025	633	420	2.722.593	0,00074
2018	895	0,021	515	380	2.077.461	0,00054
2019	887	0,021	512	375	2.315.487	0,00059
2020	900	0,022	518	382	2.384.972	0,00063
2021	933	0,022	517	416	2.474.485	0,00061
2022	956	0,022	528	428	2.709.665	0,00061

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.1.4 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

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

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

Die wirtschaftlichen Zielsetzungen der SÖB sollen eine betriebsnahe Arbeitssituation herstellen. SÖB werden von gemeinnützigen Einrichtungen oder öffentlichen Rechtsträgern geführt. SÖB unterliegen den Marktbedingungen und stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an (z.B. Holzbearbeitung, Innen- und Außenrenovierung, Gastgewerbe, Altwa-

renhandel, Textil, Metall, Haushaltsbezogene Dienstleistungen und Keramik sowie gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung). SÖB haben – im Gegensatz zu Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten – ein Mindestmaß von 20% an Eigenerlösen zu erwirtschaften. Als Vorbereitungsmaßnahme können z.B. eine Arbeitserprobung/ein Arbeitstraining eventuell ergänzt durch Clearing-, Orientierungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsmodule sowie Gesundheitsförderung erfolgen. Die Dauer der Vorbereitungsphase oder des Arbeitstrainings ist mit maximal 8 Wochen begrenzt. Neben der Bereitstellung befristeter Transitarbeitsplätze wird den Geförderten auch eine gezielte Qualifizierung, sozialpädagogische Betreuung sowie Aus- und Weiterbildung geboten.

Innerhalb des Projektes können auch Trainingsplätze für BBEN[5]-Kunden bzw. -Kundinnen angeboten werden. Die Anzahl der im Projekt angebotenen Trainingsplätze muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Transitarbeitsplätzen stehen und darf das Erreichen des wirtschaftlichen Mindesterfordernisses nicht gefährden.

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

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

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

Dauer: Die geförderte Beschäftigung im Rahmen eines Transitarbeitsverhältnisses kann bis zu einem Jahr dauern. Eine Verlängerung ist in bestimmten Fällen möglich – Voraussetzung: Der Transitcharakter muss beibehalten werden. Ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder

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

kürzer) und vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, können – unter bestimmten Voraussetzungen – bis zum Antritt der Pension im SÖB beschäftigt bleiben. Trainingskräfte (BBEN) können bis zu sechs Monate in der Trainingsmaßnahme bleiben (10 bis 15 Wochenstunden). Dies kann in Ausnahmefällen auch verlängert werden.

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

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

Tabelle 14: Sozialökonomische Betriebe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	25.912	0,646	14.832	11.080	114.918.886	0,0361
2013	32.797	0,814	18.460	14.337	115.127.396	0,0355
2014	35.316	0,875	20.393	14.923	128.028.912	0,0384
2015	20.072	0,493	11.116	8.956	116.451.512	0,0338
2016	21.726	0,524	12.160	9.566	163.517.675	0,0463
2017	24.030	0,574	13.422	10.608	164.980.451	0,0447
2018	21.911	0,517	10.972	10.939	153.025.749	0,0397
2019	19.653	0,459	10.131	9.522	130.212.695	0,0315
2020	16.300	0,389	8.505	7.795	128.460.059	0,0337
2021	21.236	0,502	11.267	9.970	159.649.660	0,0393
2022	23.467	0,539	12.354	11.113	175.562.813	0,0392

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden

Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.1.5 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

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

Beschreibung: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte stellen Produkte her und bieten Dienstleistungen an, vor allem in den Bereichen Grünraumbewirtschaftung, Versand, Reinigung, Transport (Übersiedlungen), Altwarenhandel, Metall- und Holzbearbeitung, Haus- und Heimdienstleistungen und gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht. Ziel ist die Integration in den Arbeitsmarkt von schwer vermittelbaren Problemgruppen mit geringerer Produktivität, durch die Arbeit in einem GBP. Dies kann entweder durch eine Transitfunktion oder durch eine Initialfunktion der Förderung erfolgen. Bei der Transitfunktion wird durch die geförderte, zeitlich befristete Beschäftigung der Übergang in eine reguläre Beschäftigung erleichtert. Bei der Initialfunktion wird die geförderte Person nach Ablauf des Förderzeitraumes beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin weiterbeschäftigt.

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

Zielgruppe: Arbeitslose Personen mit speziellen Hindernissen: Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Alter, Behinderung, gravierende gesundheitliche Beeinträchtigung, Betreuungspflichten, soziale Fehlanpassung); arbeitsmarktferne Personen mit Vermittlungshemmnissen, wie z.B. Verlust sozialer Kompetenz aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, mangelnde Qualifikation aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit, Haft, Schulden, Drogen, etc.

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

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

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

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

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

Tabelle 15: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	6.106	0,152	3.168	2.938	41.078.333	0,0129
2013	6.121	0,152	3.230	2.891	37.215.762	0,0115
2014	6.399	0,159	3.350	3.049	41.428.861	0,0124
2015	7.128	0,175	3.696	3.432	50.192.338	0,0146
2016	6.695	0,162	3.296	3.399	49.905.536	0,0141
2017	6.465	0,154	2.869	3.596	54.895.942	0,0149
2018	5.256	0,124	2.224	3.032	51.562.709	0,0134

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	4.823	0,113	1.981	2.842	36.810.641	0,0091
2020	4.086	0,098	1.716	2.370	37.685.959	0,0099
2021	4.692	0,111	2.019	2.673	45.452.311	0,0112
2022	4.669	0,107	2.030	2.639	49.093.921	0,0110

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.1.6 Kurzarbeitsbeihilfe (KUA)

In Kürze: Das AMS kann bei vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen in Österreich, die ihre Normalarbeitszeit reduzieren müssen, eine Kurzarbeitsbeihilfe gewähren. Die seit 1. Juli 2022 bestehende Kurzarbeitszeit-Übergangsphase (Phase 6 und 7[6]) wurde gesetzlich bis 30. Juni 2023 verlängert. Mit BGBl. I Nr. 61/2023 (In Kraft seit 1. Juli 2023) wurde die **Verlängerung der Übergangsphase bis 30. September 2023** parlamentarisch beschlossen.

Beschreibung: Die Kurzarbeitsbeihilfe können Beschäftigte erhalten, um den Einkommensverlust, der aus kurzfristigen Unternehmensproblemen resultiert, teilweise auszugleichen. Ziel dieser Maßnahme des Arbeitsmarktservice ist, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und dadurch die Beschäftigung in Österreich zu sichern. Der Beschäftigungsstand

[6] Die detaillierte Ausarbeitung der jeweiligen Phasen der Kurzarbeitsbeihilfe während der Corona-Pandemie ist im Dokument „Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik“ auf der Homepage des BMAW unter dem Link: Publikationen und Studien des BMAW unter Kurzarbeitsbeihilfe einzusehen.

in den Unternehmen muss mindestens einen Monat nach Auslaufen der Kurzarbeit konstant gehalten werden.

Zielgruppe: Arbeitslosenversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (bis Ende 2022 auch Lehrlinge[7]), die in einem Unternehmen Kurzarbeit machen müssen.

Voraussetzungen:

- 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.
- 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.
- Seit 1. Jänner 2023 hat keine Bestätigung mehr zur wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung/Bilanzbuchhaltung zu erfolgen, wenn ein Beratungsverfahren durchgeführt wurde. Außerdem entfällt der verpflichtende Urlaubskonsum innerhalb des Kurzarbeitszeitraums.

Höhe: Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält während der Dauer der Kurzarbeit zumindest (für tatsächliche Arbeitszeit und Ausgleich für entfallene Arbeitszeit):

[7] Bei Lehrlingen betrug das Einkommen während der Kurzarbeitsphase 100%. Seit 1.1.2023 können keine Lehrlinge mehr in die Kurzarbeit einbezogen werden und sind somit nicht mehr förderbar.

- 90% des bisherigen Nettoentgelts bei einem Bruttoentgelt (ohne anteilige Sonderzahlung) bis € 1.700,
- 85% bei einem Bruttoentgelt bis € 2.685,
- 80% bei höheren Entgelten.

Dies wird durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber bezahlt.

Die Berechnung der Kurzarbeitsunterstützung erfolgt – vereinfacht – als Differenz zwischen dem zu leistenden Mindestbruttoentgelt und dem Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit. Zusätzlich zu dieser Kurzarbeitsunterstützung samt Lohnnebenkosten beinhaltet die Kurzarbeitsbeihilfe noch die anteiligen Sonderzahlungen samt Lohnnebenkosten sowie die höheren Beiträge zur Sozialversicherung.

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.

Dauer: Die Kurzarbeitsbeihilfe kann bis höchstens sechs Monte gewährt werden und muss dann **spätestens am 30. September 2023** enden. ***Sämtliche Sonderregelungen der Kurzarbeit für den Zeitraum der Pandemie treten mit Ende September 2023 außer Kraft.***

Unterlagen zur Kurzarbeitsbeihilfe sind unter folgendem Link beim AMS einsehbar: Unterlagen zu Kurzarbeit-COVID-19.

Verantwortliche Organisation/Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice. Geregelt ist die Kurzarbeitsbeihilfe im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 37b und in der Bundesrichtlinie des AMS, Kurzarbeitsbeihilfe (KUA), BGS/AMF/0702/9998/2022, gültig seit 22. 6. 2023 und BGS/AMF/0702/9988/2023); die Aus-, Fort- oder Weiterbildungen während der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit sind in der Bundesrichtlinie des AMS, Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK), BGS/AMF/0702/9982/2023, gültig seit 19.6.2023, geregelt.

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

Tabelle 16: Kurzarbeitsbeihilfe (Anzahl der Personen in Kurzarbeit)

Jahr	Personen insgesamt (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	ausbezahlte Beihilfe in Euro	ausbezahlte Beihilfe in % des BIP
2012	4.216	0,11	2.762	1.455	4.041.161	0,0013
2013	4.175	0,10	2.768	1.407	7.845.621	0,0024
2014	3.756	0,09	3.393	363	7.483.967	0,0022
2015	4.399	0,11	3.986	421	4.851.730	0,0014
2016	2.411	0,06	2.067	346	4.622.219	0,0013
2017	2.980	0,07	2.718	262	6.078.452	0,0016
2018	1.772	0,04	1.667	105	3.478.592	0,0009
2019	1.226	0,03	1.061	165	2.220.446	0,0006
2020	1.248.304	29,8	703.251	547.328	5.489.223.585	1,4406
2021	553.415	13,8	258.021	297.316	3.704.418.039	0,9121
2022	173.999	3,99	79.846	94.169	625.733.105	0,1398

Quellen: DWH-Geschäftsberichtswürfel AMS; 2009-2017: Abfrage vom 3. Februar 2019; 2018: Abfrage vom 5. Februar 2020; 2019: Abfrage vom 9. April 2021; Abfrage 2020/2021/2022 vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW

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

7.1.7 Solidaritätsprämienmodell (SOL)

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

Beschreibung: Um diese Beihilfe zu erhalten, müssen im Betrieb ein oder mehrere Arbeitskräfte ihre Normalarbeitszeit bis zu 50 % reduzieren. Dafür muss eine neue Ersatzkraft eingestellt werden, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Geringfügige Dienstverhältnisse werden nicht gefördert. Es dürfen nur Ersatzarbeitskräfte eingestellt werden, die innerhalb der letzten beiden Jahre nicht beim / bei der Förderwerbenden beschäftigt waren. Als Ersatzkraft gilt auch ein Lehrling aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung, welcher in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen wird. Mit dem Solidaritätsprämienmodell soll sowohl die (Wieder-)Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt als auch die Aufrechterhaltung von Beschäftigung erreicht werden.

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

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Beihilfe wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 37a: Besondere Vorschriften für Beihilfen zum Solidaritätsprämienmodell und in der Bundesrichtlinie Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell (SOL) des AMS (aktuellste Fassung BGS/AMF/0722/9990/2018) geregelt.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 17: Solidaritätsprämienmodell (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	527	0,01313	501	26	802.218	0,00025
2013	702	0,01742	668	34	1.221.639	0,00038
2014	1.267	0,03141	1.210	57	2.260.182	0,00068
2015	1.038	0,02552	990	48	4.251.833	0,00123
2016	1.277	0,03082	1.210	67	3.695.615	0,00105
2017	1.090	0,02604	1.038	52	2.347.529	0,00064
2018	1.258	0,02966	1.202	56	3.518.164	0,00091
2019	1.127	0,02633	1.083	44	3.244.275	0,00082
2020	576	0,01376	547	29	2.141.374	0,00056
2021	654	0,01545	626	28	2.068.073	0,00051
2022	430	0,00987	416	14	2.047.036	0,00046

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: Indikator Anzahl der Personen = Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte. Der Unterschied zwischen der Anzahl der Personen und den Ausgaben im jeweiligen Jahr beruht auf der Vorgehensweise bei den Auszahlungsmodalitäten; d.h. Auszahlungen werden auch noch im Folgejahr vorgenommen.

7.2 Qualifizierungsmaßnahmen

7.2.1 Arbeitsstiftungen

Kurzbeschreibung: Arbeitsstiftungen werden vor allem dann gegründet, wenn ein großer Personalabbau oder -aufbau in einem oder mehreren Unternehmen oder in einer Region

stattfindet. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an einer Arbeitsstiftung werden um- oder höherqualifiziert.

Beschreibung: Ziel einer Arbeitsstiftung ist es, arbeitslose Personen zu qualifizieren, wenn ein großer Personalabbau oder -aufbau stattfindet. Die betroffenen Unternehmen, die regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure und Gebietskörperschaften sind bei einer Arbeitsstiftung in der Regel eingebunden. Arbeitsstiftungen werden meist im Zusammenhang mit Sozialplänen beschlossen. Sie unterstützen einen etwaigen Strukturwandel in einer Region. Arbeitsstiftungen bieten ein breites Angebot an Beratung und Qualifizierung für die teilnehmenden Personen.

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

- **Outplacementstiftungen:** Sie werden auf Initiative eines oder mehrerer Unternehmen eingerichtet, die einen größeren Personalabbau planen. Das geschieht meist auf Grund von Vereinbarungen der Sozialpartner im Sozialplan. Es gibt verschiedene Formen der Outplacementstiftungen:
  - Unternehmensstiftungen: bei einem oder mehreren verbundenen Unternehmen, die Personal abbauen;
  - Insolvenzstiftungen: bereitgestellt durch eine Gebietskörperschaft (oder eine andere geeignete juristische Person), wenn das Unternehmen wegen Insolvenz oder schwerwiegenden Gründen nicht mehr dazu in der Lage ist;
  - Regionalstiftung: bei größerem Personalabbau in mehreren Unternehmen einer Region;
  - Branchenstiftung: bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten in einem Wirtschaftszweig; bereitgestellt von der gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.
- **Implacementstiftungen:** Sie werden eingerichtet, wenn ein aktueller Bedarf an Personal in einem oder mehreren Unternehmen besteht, der nicht abgedeckt werden kann. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden zielgerichtet für diese Unternehmen qualifiziert.

- **Pflegestiftung:** Arbeitsstiftungen sind auch zentraler Bestandteil der Qualifizierungsstrategie des Arbeitsmarktservice (AMS) im Schwerpunkt Pflege/Gesundheit. Ein Viertel (25%) aller 2022 in diesem Bereich vom AMS geförderten Personen nahm an einer Pflege-Implacementstiftung teil. Bis auf das Burgenland und Niederösterreich sind in allen Bundesländern Pflegestiftungen eingerichtet (seit Herbst 2021 auch in Kärnten). Diese ermöglichen arbeitslosen Personen eine Ausbildung im Pflege- und/oder Sozialbetreuungsbereich.
- **Umweltstiftung:** Seit April 2022 werden im Rahmen der **Umweltstiftung** Aus- und Weiterbildungen für gering Qualifizierte und/oder Personen mit nicht mehr verwertbarem Lehrabschluss in Green Jobs gefördert. Teilnehmende sollen innerhalb von maximal 24 Monaten Aus- und Weiterbildungslehrgänge und außerordentliche Lehrabschlüsse absolvieren, die den im Regierungsprogramm 2020 bis 2024 vereinbarten Umweltzielen gerecht werden. Ein besonderes Anliegen stellt die Unterstützung von Frauen dar. Im Rahmen der Umweltstiftung wird deshalb eine Teilnehmerinnenquote von 40% angestrebt. Für die Aus- und Weiterbildung von 1.000 Teilnehmenden ist ein Gesamtbudget von rund € 17,5 Mio. vorgesehen (dies beinhaltet die Anteile des 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).

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

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

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

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

Voraussetzungen zur Teilnahme: Bei einer Outplacementstiftung dürfen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht vermittelbar oder ohne vorangehende Qualifizierung nicht vermittelbar sein – entsprechend der Zumutbarkeitsbestimmungen. Sie müssen die Anwartschaft für Arbeitslosengeld erfüllen.

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

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: BMAW, AMS, Sozialpartner, Unternehmen, allfällige Fördergeber etc. Geregelt in: Arbeitsmarktservicegesetz § 34; § 35 (DLU-Beihilfe bzw. DLU-Mindestsicherung des Leistungsbezuges); Verordnung des Bundesministers für Finanzen über Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln; Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977; § 18 Abs. 6 bis 9 (Anerkennung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung) i. V. m. § 18 Abs. 5 (Rechtsfolge einer verlängerten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes) und § 12 Abs. 5 (Fortbezug der Notstandshilfe); Bundesrichtlinie Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST) – aktuellste Fassung, BGS/AMF/0722/9933/2022, gültig seit 1.1.2023.

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

Tabelle 18: Arbeitsstiftungen – Stiftungs-Arbeitslosengeld/Schulung – (Jahresdurchschnittsbestand)

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	5.424	0,135	2.632	2.792	92.144.832	0,029
2013	4.950	0,123	2.169	2.780	80.877.451	0,025
2014	5.578	0,138	2.272	3.305	93.589.836	0,028
2015	5.138	0,126	2.240	2.898	91.058.265	0,026
2016	4.990	0,120	2.168	2.822	91.198.101	0,026
2017	4.523	0,108	1.934	2.589	85.875.073	0,023
2018	3.796	0,090	1.523	2.273	73.476.533	0,019
2019	3.505	0,082	1.329	2.176	69.198.108	0,017
2020	3.497	0,084	1.453	2.044	69.376.654	0,018

Jahr	LB (M+F)	LB in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2021	4.279	0,101	1.914	2.365	87.753.883	0,022
2022	4.088	0,094	1.721	2.367	85.253.227	0,019

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 18. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Ausgaben: BMAW/Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.2 Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung

In Kürze: Zur Qualifizierung bietet das AMS Bildungsmaßnahmen, für die es externe Bildungsträger beauftragt. Zudem gibt es „Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung“, mit denen diese gefördert werden. Darunter fallen die Arbeitserprobung und Arbeitstraining (siehe unten), die Beihilfe zu den Kurs(neben)kosten (diese wird unter Punkt 7.2.3 auf Seite 89 gesondert beschrieben), die Arbeitsplatznahe Qualifizierung – AQUA (siehe unter Punkt 7.2.4 auf Seite 93) sowie die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, die die Teilnehmenden finanziell absichert (siehe unter Punkt 7.2.10 auf Seite 107).

Beschreibung: Das AMS beauftragt externe Bildungsträger mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen. Diese Maßnahmen gliedern sich in Orientierung (Berufsorientierung und Berufsvorbereitung), Basisqualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Aktive Arbeitsuche und Training und werden im Folgenden kurz beschrieben. Zudem gibt es Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung, darunter fallen die Arbeitserprobung und Arbeitstraining (siehe unten), die Arbeitsplatznahe Qualifizierung – AQUA (diese wird unter Punkt 7.2.4 auf Seite 93 gesondert beschrieben), die Beihilfe zu den Kurskosten bzw. Kursnebenkosten (siehe unter Punkt 7.2.3 auf Seite 89) und die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, die die Teilnehmenden finanziell absichert (siehe unter Punkt 7.2.10 auf Seite 107).

Orientierung: Die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung unterstützen Personen dabei, berufliche Perspektiven festzulegen und die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung zu schaffen. Sie umfassen z.B. eine Auseinandersetzung mit den bisherigen Erfahrungen, Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten, kurze

Betriebspraktika, das Kennenlernen verschiedener Berufsfelder im geschützten Rahmen eigener Werkstätten, etc. Außerdem wird auch Deutschunterricht, Bewerbungstraining oder das Nachholen schulischer Defizite ermöglicht.

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

Aus- und Weiterbildung: Die Ausbildungsmaßnahmen vermitteln berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die mit einem staatlich anerkannten Schul- oder Berufsabschluss enden (z.B. Lehrabschluss). Beispiel hierfür sind die Fachkräfte-IntensivAusbildung (siehe unter Punkt 7.2.4 auf Seite 93). In den Weiterbildungsmaßnahmen werden berufliche Einstiegsqualifikationen (wie z.B. ein Servierkurs) oder Zusatzqualifikationen (wie z.B. ein CAD-Lehrgang) vermittelt.

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

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

Arbeitserprobung und Arbeitstraining: Bei der Arbeitserprobung erfolgt ein Praktikum in einem Betrieb, mit dem ein konkretes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden soll. Dabei soll die fachliche oder persönliche Eignung festgestellt werden. Das Arbeitstraining dient v.a. dem Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung und steht nicht zwingend im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses. Bei beiden Maßnahmen sind die Zielgruppen und Voraussetzungen enger gefasst als bei den obengenannten Qualifikationen. Die Mindestdauer beträgt eine Woche und umfasst mindestens 16 Wochenstunden und kann bis zu 12 Wochen bzw. entsprechend den diesbezüglichen Ausbildungsregelungen betragen.

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

Höhe: Transfer an Dienstleistungsanbieter (Bildungseinrichtung); 100 % der entstehenden Kosten werden gefördert. Höhe der Beihilfe für Qualifizierungsteilnehmer/-teilnehmerinnen siehe Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes unter Punkt 7.2.10 auf Seite 107. Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des Arbeitsmarktservice, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis spätestens 31.12.2022 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 galt von 1.10.2020 bis 31.12.2022. Der Bildungsbonus wurde gesetzlich bis 31.12.2023 verlängert.

Dauer: Abhängig vom vereinbarten Förderzeitraum.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS); Geregelt werden die Maßnahmen im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994, § 32 Abs. 3 in Verbindung mit § 33 Abs.1 (bzw. bei Ausbildungszentren § 32 Abs. 3 in Verbindung mit § 34 Abs.2; § 20 (7) und § 79 (169) AlVG (Bildungsbonus) und in den Richtlinien des Arbeitsmarktservice: Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM1) - BGS/AMF/0722/9960/2020; Bundesrichtlinie zur Abgeltung von Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsträgern (BM 2) - BGS/AMF/0722/9975/2013; Bunderichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 19: Bildungsmaßnahmen (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	195.368	4,87	97.602	97.767	432.030.329	0,136
2013	218.507	5,42	111.248	107.264	443.500.327	0,137
2014	220.110	5,46	113.292	106.823	448.869.793	0,135

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2015	193.530	4,76	96.752	96.784	509.006.383	0,148
2016	194.271	4,69	99.188	95.088	510.266.066	0,144
2017	196.408	4,69	99.894	96.520	500.476.688	0,136
2018	182.318	4,30	89.802	92.523	499.882.997	0,130
2019	160.983	3,76	76.003	84.990	452.393.866	0,112
2020	144.991	3,46	67.582	77.417	453.095.811	0,119
2021	181.247	4,28	84.732	96.533	523.445.669	0,129
2022	171.599	3,94	82.026	89.586	482.393.238	0,108

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.3 Kurs- und Kursnebenkosten

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

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

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

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

Voraussetzungen: Vorangegangene Betreuung durch das AMS bzw. Prüfung auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit durch das AMS. Das Bruttoeinkommen des Förderungswerbers/der Förderungswerberin darf nicht höher sein als € 2.700,- monatlich. Bei Bäuerinnen/Bauern darf der Einheitswert des land-/forstwirtschaftlichen Besitzes € 20.000,- nicht übersteigen. Bei den Kursnebenkosten können Fahrten zwischen Arbeitsort und Schulungsort nicht gefördert werden. Für die Förderung der Unterkunft/Verpflegung oder der Benützung des eigenen PKWs gibt es zusätzliche Voraussetzungen wie Entfernung, Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln oder Dauer des Weges.

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

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS, Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994, § 34; Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG), § 20 (6) bezüglich Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten; Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) - BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023.

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 20: Kurskosten (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	50.517	1,26	24.893	25.626	48.092.056	0,0151
2013	55.069	1,37	27.334	27.735	58.774.101	0,0181
2014	44.182	1,10	22.575	21.608	48.271.779	0,0145
2015	23.024	0,57	11.146	11.879	23.334.145	0,0068
2016	25.491	0,62	12.044	13.447	26.306.917	0,0074
2017	27.213	0,65	12.649	14.565	29.121.404	0,0079
2018	19.962	0,47	8.188	11.774	23.263.043	0,0060
2019	16.689	0,39	6.943	9.746	16.538.203	0,0042
2020	14.300	0,34	6.070	8.230	15.053.886	0,0040
2021	14.262	0,34	6.050	8.212	35.824.828	0,0088
2022	26.155	0,62	11.125	15.031	29.755.887	0,0066

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

Tabelle 21: Kursnebenkosten (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	205.949	5,13	103.131	102.822	24.104.892	0,0076
2013	140.111	3,48	67.052	73.064	19.205.680	0,0059
2014	118.299	2,93	56.485	61.815	18.468.780	0,0055
2015	105.597	2,60	51.331	54.271	17.872.025	0,0052
2016	112.151	2,71	56.673	55.483	20.723.370	0,0059
2017	114.399	2,73	57.912	56.488	24.298.751	0,0066
2018	104.298	2,46	50.835	53.466	24.007.220	0,0062
2019	94.644	2,21	43.967	50.683	21.002.074	0,0053
2020	82.224	1,96	37.176	45.050	19.112.407	0,0050
2021	103.166	2,44	47.330	55.847	21.824.593	0,0054
2022	100.061	2,30	47.248	52.820	22.247.130	0,0050

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.4 Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)

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

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

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

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

Höhe: Die Höhe der Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe). Sind diese Ansprüche niedriger als der vom AMS bundesweit einheitlich festgesetzte „Mindeststandard“ der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, wird die Beihilfe gewährt. Sind sie höher, werden AlG bzw. NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard 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) AlVG und deren Maßnahmen, welche mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die AQUA ist eine eigenständige Individualmaßnahme und wird in der derzeit aktuellen Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) des AMS, BGS/AMF/0702/9965/2022, 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) AlVG im Falle des Arbeitslosengeldes 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.

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

Tabelle 22: Arbeitsplatznahe Qualifizierung - AQUA (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2017	3.906	0,093	2.060	1.846	5.151.839	0,0014
2018	4.448	0,105	2.292	2.156	6.753.417	0,0018
2019	5.022	0,117	2.587	2.435	8.267.637	0,0021
2020	4.754	0,114	2.437	2.317	9.061.141	0,0024
2021	5.173	0,122	2.647	2.526	8.747.395	0,0022
2022	5.205	0,119	2.631	2.574	8.670.161	0,0019

Quellen: AMS-DWH (fdg_fachkraefte_2021, für 2022 derzeit vorläufige Zahlen); Datenstand 24. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.5 Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA)

In Kürze: Die Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA) des Arbeitsmarktservice bietet jobsuchenden Personen ab 19 Jahren, die ihre Lehre abgebrochen haben sowie mit mangelnden bzw. nicht mehr verwertbaren Qualifikationen die Möglichkeit, in komprimierter Zeit einen Lehrabschluss nachzuholen und somit die eigenen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Die FIA ist auch ein wichtiges Instrument zur Verringerung des Fachkräftemangels.

Beschreibung: Geringqualifizierte haben schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig besteht ein Fachkräftemangel in technischen Berufen. Benachteiligte Personengruppen, Arbeitslose und geringqualifizierte Arbeitslose können - um ihre Vermittlungswahrscheinlichkeit nachhaltig zu verbessern - z. B. einen Lehrabschluss machen. Im Jahr 2022 verlangten 39% der gemeldeten, sofort verfügbaren offenen Stellen diese Qualifikation. Für arbeitslose junge Erwachsene (19-24 Jahre) mit maximal Pflichtschulabschluss setzt die Bundesregierung mit der „Ausbildungsgarantie bis 25“ ein zusätzliches Angebot zur Ausbildung und Qualifizierung (siehe auch unter Punkt 7.2.15 auf Seite 119). Nach einem Clearing zur

Überprüfung der Eignung steht eine breite Auswahl an Lehrberufen zur Verfügung, beispielsweise in Bau-, Holz-, Metall-, Elektro- und IT-Berufen. Die Ausbildung erfolgt in vom Arbeitsmarktservice beauftragten Bildungsinstituten.

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

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

Höhe: Das AMS sichert die Existenz der Teilnehmer und Teilnehmerinnen während der Ausbildung. Die Höhe der Existenzsicherung richtet sich nach den individuellen Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe). Sind diese Ansprüche niedriger als der vom AMS bundesweit einheitlich festgesetzte „Mindeststandard" der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, wird die Beihilfe gewährt. Sind sie höher, werden AlG bzw. NH weiter ausbezahlt. Der Mindeststandard 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) AlVG und deren Maßnahmen, welche mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Die FIA wird vom AMS als Bildungsmaßnahme (BM) abgewickelt. Bundesrichtlinie des AMS zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen, BM1, BGS/AMF/0722/9960; Bundesrichtlinie zur Abgeltung von Personal- und Sachaufwendungen bei Bildungsträgern (BM 2) - BGS/AMF/0722/9975/2013.

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

Tabelle 23: Fachkräfte-IntensivAusbildung (Anzahl der Personen im Jahr)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2016	8.459	0,204	4.623	3.836	66.972.354	0,0190
2017	8.716	0,208	4.684	4.032	71.809.905	0,0194
2018	9.716	0,229	5.027	4.689	71.390.684	0,0185
2019	9.258	0,216	4.733	4.525	70.445.323	0,0177
2020	8.416	0,201	4.164	4.252	71.686.566	0,0188
2021	8.585	0,203	4.321	4.264	75.151.597	0,0185
2022	8.157	0,187	4.191	3.966	68.810.885	0,0154

Quellen: AMS DWH, fdg_fachkräfte_2021; Daten für 2022 vorläufig; Datenstand vom 24. April 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

7.2.6 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)

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

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

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

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

- 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 Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen unter den jeweils oben genannten Voraussetzungen.

Höhe: Das AMS übernimmt in der Regel 50% der Kurskosten, die AMS-Landesgeschäftsstellen können jedoch Obergrenzen für die Höhe der anerkennbaren Kosten festlegen. Bei einer Förderung der Kurskosten werden auch 50% der Personalkosten für Qualifizierungen während der Arbeitszeit, die über 24 Maßnahmenstunden hinausgehen, übernommen. Für Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss sind Qualifizierungen während der bezahlten Arbeitszeit ab der 1. Kursstunde förderbar. Die Personalkosten für freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, Personen in Bildungsteilzeit und Altersteilzeit werden vom AMS nicht gefördert. Anerkannt werden maximal 10 Maßnahmenstunden pro Tag. Die Förderung darf pro Person und Begehren € 10.000,- nicht übersteigen.

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die QBN wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34, durch die Verordnung (EU) Nr. 651/2014 der Kommission vom 17. Juni 2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 bis 108 des Vertrages über die

Arbeitsweise der Europäischen Union – AGVO und in der Bundesrichtlinie Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) des AMS (aktuellste Fassung BGS/AMF/0702/9996/2022, gültig seit 13. Juni 2022) geregelt.

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

Tabelle 24: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2015	10.157	0,2497	3.147	7.013	3.218.914	0,0009
2016	13.512	0,3262	4.433	9.081	6.534.101	0,0018
2017	15.629	0,3734	5.512	10.122	7.307.129	0,0020
2018	16.649	0,3926	6.431	10.223	7.625.520	0,0020
2019	17.747	0,4146	7.298	10.454	8.289.688	0,0021
2020	9.261	0,2213	2.868	6.398	5.427.848	0,0142
2021	9.927	0,2346	3.287	5.201	5.446.957	0,0013
2022	13.562	0,3113	5.201	8.369	5.864.414	0,0013

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

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

In Kürze: Mit dieser Beihilfe werden vom AMS die Kosten für Höherqualifizierungen von Beschäftigten im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Elementarpädagogik und Asyl- und

Flüchtlingsbetreuung gefördert. Hiermit sollen Engpässe an qualifizierten Fachkräften reduziert sowie die Beschäftigung von Geringqualifizierten gesichert und ihre Berufslaufbahn verbessert werden. Der Zugang von Frauen zu betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Höherqualifizierung soll mit dieser Beihilfe erhöht werden.

Beschreibung: Gefördert werden kann die Teilnahme an folgenden Ausbildungen bzw. Höherqualifizierungen:

- Pflege-Assistenz nach § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
- Pflege-Fachassistenz nach § 92 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz und gemäß § 3 Abs. 5 Pflegeassistenzberufe-Ausbildungsverordnung
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Altenarbeit
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Altenarbeit
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Arbeit
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Arbeit
- Fach-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Begleitung
- Diplom-Sozialbetreuung mit Schwerpunkt Behinderten-Begleitung
- Elementar-Pädagogik
- Sonderkindergarten-Pädagogik
- Hort-Pädagogik
- Asyl- und Migrations-Begleitung
- Von der Pflege-Assistenz zur Pflege-Fachassistenz
- Von der Pflege-Assistenz zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege nach § 44 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
- Von der Pflege-Fachassistenz zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege

Unter folgendem Link auf der Homepage des AMS können die Informationen zu dieser Maßnahme abgerufen werden.

Zielgruppe: Vollversicherte oder karenzierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[8], die an bestimmten Ausbildungen und Höherqualifizierungen – siehe unter Beschreibung – teilnehmen möchten;[9] freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

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

Höhe: Die Höhe der Förderung beträgt 75% der anerkennbaren Kurskosten. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert. Für die Abrechnung muss ein Nachweis des Ausbildungsinstituts vorgelegt werden.

Zusätzlich zur Kurskostenförderung oder unter bestimmten Umständen (kein Schulgeld, Kurskostenförderung durch das Bundesland) können auch 75% der anerkennbaren Personalkosten für Ausbildungszeiten während der bezahlten Arbeitszeit gefördert werden. Wenn die Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln von anderen Stellen mehr als 25% betragen, wird die Höhe der Förderung reduziert. Für Personen in Bildungsteilzeit und in Altersteilzeit sind Personalkosten nicht förderbar.

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK), aktuellste Fassung BGS/AMF/0702/9971/2022, gültig seit 1. Jänner 2023, geregelt.

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

---

[8] Bezieher und Bezieherinnen von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld, Altersteilzeitgeld und Fachkräftestipendium nur in Bezug auf Kurskosten

[9] Nicht förderbar sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis und überlassene Arbeiter/ Arbeiterinnen sowie überlassene Angestellte von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung, für die der Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine Förderung der Weiterbildung vorsieht.

Tabelle 25: Förderung der Höherqualifizierung im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2015	327	0,0080	92	235	129.979	0,00004
2016	378	0,0091	103	275	734.263	0,00021
2017	388	0,0093	99	289	689.814	0,00019
2018	428	0,0101	95	333	1.050.302	0,00027
2019	475	0,0111	86	389	822.630	0,00021
2020	540	0,0129	92	448	979 346	0,00026
2021	633	0,0150	112	521	1.619.380	0,00040
2022	641	0,0147	127	514	1.571.501	0,00035

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.8 Fachkräftestipendium

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

Beschreibung: Gefördert werden können alle Ausbildungen in Österreich für Branchen, in denen Fachkräfte fehlen (z.B. MINT[10], Gesundheit, Pflege und Sozialberufe) und die einen

[10] Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Abschluss innerhalb von vier Jahren ermöglichen. Diese müssen spätestens am 31. Dezember 2023 beginnen und zur Gänze in Österreich absolviert werden. Die Liste der förderbaren Ausbildungen ist auf der Website des AMS - AMS-Richtlinien zu finden. Während der Förderung sind die Teilnehmenden kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Zielgruppe: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Dauer der Ausbildung karenziert sind; Beschäftigungslose und ehemalige selbständig Erwerbstätige[11] mit einer Qualifikation unter dem Fachhochschulniveau.

Voraussetzungen:

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

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

Für Ausbildungen, die im Zeitraum 1. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2023 (wurde gesetzlich bis Ende 2023 verlängert) beginnen und mindestens 120 Tage dauern, wird im Rahmen der Corona-Joboffensive für Personen mit Anspruch auf AlG oder NH zusätzlich ein Bildungsbonus in der Höhe von € 4 täglich gewährt.

[11] Das Gewerbe muss ruhen.

Dauer: Das Fachkräftestipendium kann für die Dauer der Ausbildung, längstens jedoch für drei Jahre gewährt werden, wenn diese abgeschlossen und das arbeitsmarktpolitische Ziel erreicht wurde. Ausnahme: Bei Abbruch einer Ausbildung kann für maximal eine neue Ausbildung, die bis spätestens 31.12.2023 beginnt, wieder das Fachkräftestipendium längstens für drei Jahre (= 1.096 Tage) bezogen werden („zweite Chance“).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Diese Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34b i. V. m. § 34, im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) § 12 Abs. 5 i. V. m. § 18 Abs. 4, § 20 Abs. 6 und Abs. 7, § 79 Abs. 169, im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) § 1 Abs. 3 und 13, im AMSG § 80 und § 78 Abs. 40 und in der Bundesrichtlinie Fachkräftestipendium (FKS) des AMS (aktuellste Fassung BGS/AMF/0702/9992/2022, gültig seit 1. Jänner 2023) geregelt.

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

Tabelle 26: Fachkräftestipendium (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2014	5.301	0,1314	1.747	3.554	18.127.201	0,0054
2015	7.095	0,1744	2.764	4.331	20.796.533	0,0060
2016	5.463	0,1319	2.187	3.276	13.617.487	0,0039
2017	4.856	0,1160	2.200	2.656	5.560.157	0,0015
2018	4.294	0,1012	2.063	2.231	3.812.378	0,0010
2019	5.296	0,1237	2.188	3.108	3.678.614	0,0009
2020	7.230	0,1728	2.809	4.421	5.555.859	0,0015
2021	8.294	0,1960	3.002	5.292	7.200.445	0,0018
2022	8.280	0,1900	2.682	5.598	8.598.409	0,0019

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.9 Frauen in Handwerk und Technik (FIT)

In Kürze: Mit dem Programm Frauen in Handwerk und Technik (FIT) werden Frauen bei Aus- und Weiterbildung mit speziellen Programmen und Förderungen unterstützt. Beispielsweise können Frauen eine Ausbildung in handwerklich technischen Berufen absolvieren (bis zum Lehrabschluss oder Abschluss eines Bachelorstudiengangs). Ziel ist, dass mehr Frauen in zukunftsorientierten Bereichen mit höheren Einkommenschancen arbeiten.

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

- FIT-Infotage,
- Überblick über das Programm, die Ausbildungen, die finanziellen Leistungen;
- Angebot von Workshops,
- Perspektivenerweiterung,
- Kennenlernen von Berufsbildern, Informationen über konkrete Ausbildungsabläufe, Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten; berufsspezifische Praktika; Basisqualifizierung EDV und Digitale Kompetenzen. Das Modul endet mit einem Ausbildungsplan, der vor Ausbildungsbeginn mit dem AMS abgestimmt wird.
- Technische Vorqualifizierungen von Frauen: durch die Auffrischung und Aneignung von Basiskompetenzen in den Bereichen EDV, Mathematik und Physik soll die Angst vor der Auseinandersetzung mit naturwissenschaftlichen Inhalten genommen werden. Zusätzlich werden Aufbaukompetenzen im Bereich Digitalisierung vermittelt.
- Nach Abschluss der vorbereitenden Maßnahmen kann mit der Ausbildung begonnen werden (wichtige Voraussetzung dabei ist, dass der Frauenanteil im gewünschten Studiengang bzw. im gewählten Lehrberuf aktuell unter 40 % liegt):
  - Ausbildung mit Lehrabschluss in einem technisch-handwerklichen Beruf
  - Schulische Ausbildungen, wie technische Fachhochschulen, HTL, Kollegs, etc.

- Die Teilnehmerinnen werden während des gesamten Programms durch spezialisierte Frauenberatungs- bzw. Mädchenberatungsstellen unterstützt.
- Kooperationen mit und Beratung von Betrieben, damit Frauen Ausbildungsplätze finden und ausbildungsadäquat beschäftigt werden können.

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

Höhe: Finanzielle Absicherung während der Teilnahme durch die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes bzw. Weitergewährung des Leistungsbezuges und evtl. Bildungsbonus (siehe 7.2.10 Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) auf Seite 107).

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

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

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

Tabelle 27: Frauen in Handwerk und Technik (Anzahl der Personen im Programm)

Jahr	Personen (Frauen)	Personen in % der Frauenbeschäftigung (15-64 Jahre)	Ausgaben In Mio. EURO	Ausgaben In % des BIP
2012	6.741	0,36	20,98	0,0066
2013	6.818	0,36	20,37	0,0063
2014	7.241	0,38	20,13	0,0060
2015	6.764	0,35	19,30	0,0056
2016	6.700	0,34	21,01	0,0059
2017	7.255	0,37	25,00	0,0068

Jahr	Personen (Frauen)	Personen in % der Frauenbeschäftigung (15-64 Jahre)	Ausgaben In Mio. EURO	Ausgaben In % des BIP
2018	7.362	0,37	23,67	0,0061
2019	6.897	0,34	21,88	0,0055
2020	6.929	0,35	22,70	0,0060
2021	9 494	0,48	33,90	0,0083
2022	9 652	0,47	27,80	0,0062

Quellen: AMS-DWH: Abfrage vom 23. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung Frauen/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.10 Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)

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

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

Auf die DLU werden Ansprüche auf Arbeitslosengeld (ALG) oder Notstandshilfe (NH) angerechnet. Übersteigt der Leistungsanspruch an ALG oder NH die Höhe der DLU, wird keine DLU gewährt. In diesem Fall kommt ausschließlich die Weitergewährung des Leistungsbezuges zum Tragen. Alle Bezieher und Bezieherinnen einer DLU sind sozialversichert (Unfallversicherung, Krankenversicherung und Pensionsversicherung).

Zielgruppe: Arbeitslose Teilnehmende an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; Beschäftigte in Kurzarbeit; Beschäftigte, deren Bruttoeinkommen € 2.300 monatlich nicht übersteigt (auch Karenzierte mit Bezug von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld); Beschäftigte, die eine Qualifizierung in einem Berufsbereich mit Fachkräftemangel anstreben; Beschäftigte, die bereits gekündigt wurden; Beschäftigte, bei welchen physische, psychische oder geistige Behinderung vorliegt; ältere Beschäftigte; Personen, die mit Eingliederungsbeihilfe gefördert werden; Personen ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis, die Kinderbetreuungsgeld beziehen[12]; Lehrstellensuchende; Bauern und Bäuerinnen[13]; Personen, im Unternehmensgründungsprogramm, in einer Arbeitsstiftung oder in einer AQUA.

Bei ***schulischen Ausbildungen*** können im Sinne des § 31 (3) AMSG auch noch **folgende Zielgruppen gefördert werden**: Personen ohne abgeschlossene schulische Ausbildung, Personen ohne berufliche Ausbildung (ausgenommen AHS-Maturanten/AHS-Maturantinnen), Maturanten/Maturantinnen und Universitätsabbrecher/ Universitätsabbrecherinnen zwei Jahre nach Matura oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AlVG, Schulabbrecher/Schulabbrecherinnen zwei Jahre nach Schulabbruch oder bei Vorliegen von Anspruchsvoraussetzungen nach dem AlVG, Personen mit abgeschlossener Ausbildung, deren Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist (z.B. beruflicher Wiedereinstieg von Frauen), langzeitarbeitslose Menschen (Personen unter 25 Jahren und Ältere[14] länger als 6 Monate, alle anderen länger als 12 Monate arbeitslos), ältere Arbeitslose.

Mit einem Pflegestipendium förderbar sind arbeitslose und karenzierte Personen, die mindestens zwei Jahre nach Ende der Ausbildungspflicht bis 18, also nach Vollendung ihres 20. Lebensjahres, mit der förderbaren Ausbildung beginnen und

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

---

[12] Diese müssen bereits eine Maßnahme des AMS besuchen können und dem Arbeitsmarkt binnen eines Jahres wieder zur Verfügung stehen.
[13] Der Einheitswert des Land-/forstwirtschaftlichen Besitzes darf € 17.020,- nicht überschreiten.
[14] Als Ältere gelten vorgemerkte Arbeitslose ab dem im Rahmen der Zielvorgaben definierten Alter.

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

Höhe: Der Mindeststandard 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 sowie für Teilnehmende am Unternehmensgründungsprogramm (UGP) während der Vorbereitungsphase 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) AlVG, deren Maßnahmen mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen.

Für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des AMS, die im Zeitraum ab 1.10.2020 bis spätestens 31.12.2023 (wurde gesetzlich bis 31.12.2023 verlängert) begonnen haben und mindestens 120 Tage dauern, erhalten diese Personen bei weiterer Gewährung des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe zusätzlich zum Pauschalersatz einen Bildungsbonus in der Höhe von € 4 täglich.

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die DLU ist im Arbeitsmarktservicegesetz, AMSG § 35 geregelt und der Fortbezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe während der Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung erfolgt gemäß § 12 (5) im Falle des Arbeitslosengeldes i.V.m. § 18 (4) bis (7) AlVG. Bei Personen ohne Leistungsanspruch kommt folgende gesetzliche Grundlage zum Tragen: Unfallversicherung, § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c und Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), § 74 Abs. 2. Der Bildungsbonus wird gemäß § 20 (7) und § 79 (169) AlVG und der Pauschalersatz zu den Kursnebenkosten wird gemäß § 20 (6) AlVG gewährt. Des Weiteren ist die DLU in der Bundesrichtlinie des AMS, Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO), BGS/AMF/0702/9965/2022, gültig seit 1. Jänner 2023, geregelt. Das Pflegestipendium wird auf Grundlage einer Zielvorgabe des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft gewährt.

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

Tabelle 28: Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	240.490	5,99	121.762	118.735	556.179.904	0,175
2013	268.838	6,67	137.209	131.637	657.445.447	0,203
2014	271.907	6,74	140.044	131.869	719.266.665	0,216
2015	218.751	5,38	107.744	111.014	632.471.599	0,184
2016	211.404	5,10	104.002	107.409	650.589.679	0,184
2017	214.237	5,12	105.538	108.708	678.248.337	0,184
2018	194.795	4,59	92.966	101.836	673.716.032	0,175
2019	176.002	4,11	82.267	93.744	641.108.296	0,161
2020	157.295	3,76	73 596	83 705	645.608.955	0,169
2021	196.824	4,65	91.518	105.324	825.507.005	0,203
2022	178.069	4,09	82.948	95.131	775.511.096	0,173

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); Budgetausgaben: Abteilung III/A/6; eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: Die Ausgaben für die Beihilfe DLU sind einschließlich des Fortbezugs von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe während der AMS Maßnahme inklusive Sozialversicherungsbeiträge. Indikator Anzahl der Personen = Anzahl der Personen, die im betreffenden Jahr mindestens einen Tag gefördert wurden. Jede Person wird in der Summe nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Förderfälle hatte.

7.2.11 Betriebliche Lehrstellenförderung

In Kürze: Mit der betrieblichen Lehrstellenförderung werden Betriebe gefördert, die Lehrlinge ausbilden. Sie erhalten je Lehrling eine Förderung, die vom Lehrjahr und der Höhe des

Lehrlingseinkommens abhängt. Zudem gibt es qualitäts- und arbeitsmarktbezogene Förderungen.

Beschreibung: Seit 2008 gibt es die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz (BAG). Sie fördert einerseits die Lehrausbildung gesamt (Basisförderung), andererseits verfolgt sie auch bestimmte Ziele, wie die Qualität der Lehre zu verbessern oder Lehrlinge bei ihren Prüfungen zu unterstützen.

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

Qualitäts- und arbeitsmarktbezogene Förderungen umfassen:

- Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (z.B. teilweise Übernahme von Kosten für zwischen- und überbetriebliche Ausbildung);
- Weiterbildung für Ausbilder und Ausbilderinnen (tlw. Übernahme der Kurskosten);
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Lehre mit Matura;
- Ersatz der Lehrlingsentschädigung bei Auslandspraktika und Sprachaufenthalten;
- Kurse für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten;
- Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen;
- Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung;
- Prämien für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen;
- Lehrlingsausbildung für Erwachsene;
- Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen;

Unterstützungsleistungen und Angebote gemäß BAG:

- Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe;
- Auslandspraktika und Sprachaufenthalte für Lehrlinge;
- Ausbildungsleitfäden für Lehrbetriebe;
- Schulungen für Prüfer und Prüferinnen bei der Lehrabschlussprüfung;
- Clearingstelle Lehrabschlussprüfung (Standards für Prüfungsbeispiele);
- Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben;
- Übernahme der Kosten für den wiederholten Antritt zur Lehrabschlussprüfung;

Projektförderungen:

- Unterstützung der Integration in die betriebliche Ausbildung und in den Arbeitsmarkt;
- Unterstützung von Qualitätsmanagement und Innovation in der betrieblichen Ausbildung;
- Unterstützung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zur Ausbildung.

Zielgruppe: Lehrlinge, Betriebe die Lehrlinge ausbilden

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Die Richtlinien werden vom Förderausschuss festgelegt, der beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet ist und sich aus Mitgliedern des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), der Wirtschaftskammer Österreich und der Arbeiterkammer zusammensetzt. Bestimmte Richtlinien wie das Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe werden ausschließlich vom Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft festgelegt. Die betriebliche Lehrstellenförderung wird über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer abgewickelt und aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds (IEF) gespeist.

Geregelt werden die Förderungen im Berufsausbildungsgesetz und in den Richtlinien des Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates (BBAB) (Richtlinien gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 und gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG) bzw. durch Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft.

Finanzierung: Die Förderungen wurden bis 2022 aus den Mitteln des Insolvenz-Entgeltfonds finanziert; dafür wurden im Jahr 2022 € 229,4 Mio. aus dem Bundeshaushalt (Insolvenz-Entgeltfonds) ausgegeben. Ab 2023 wird die betriebliche Lehrstellenförderung nicht mehr aus dem Insolvenz-Entgeltfonds, sondern aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik finanziert. Dafür sind 2023 € 270 Mio. budgetiert.

7.2.12 Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice

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

Beschreibung: Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen können diese Förderung erhalten. Sie wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Teilqualifikation oder verlängerten Lehre (Lehrlingseinkommen, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt. Ausgenommen sind der Bund, politische Parteien sowie Anstalten im Sinne des § 29 BAG (sozialpädagogische Einrichtungen, Justizanstalten und Einrichtungen für Menschen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung).

Zielgruppe

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

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice (AMS); Die Förderung wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994 § 34, Berufsausbildungsgesetz (BAG) § 8b, 8c und Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) §§ 11a bis 11i bezüglich Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifizierung und in der Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice - BGS/AMF/0722/9943/2021, gültig seit 1. Jänner 2022, geregelt.

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

Tabelle 29: Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	12.882	0,32	7.174	5.711	22.580.247	0,0071
2013	13.654	0,34	7.673	5.983	25.226.931	0,0078
2014	14.156	0,35	8.120	6.037	27.945.064	0,0084
2015	14.102	0,35	8.324	5.779	27.563.919	0,0080
2016	13.667	0,33	8.092	5.575	25.927.841	0,0073
2017	14.359	0,34	8.627	5.735	27.727.977	0,0075
2018	14.845	0,35	9.152	5.694	34.782.868	0,0090

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2019	16.229	0,38	10.243	5.986	40.998.571	0,0103
2020	16.437	0,39	10.407	6.031	43.174.292	0,0113
2021	17.327	0,41	10.901	6.426	46.238.793	0,0114
2022	18.095	0,42	11.383	6.714	52.485.911	0,0117

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.2.13 Überbetriebliche Lehrausbildung

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

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

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

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

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

Höhe: Teilnehmende erhalten eine von ihrem Alter abhängige Ausbildungsbeihilfe in Höhe der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU). Bis zum 19. Geburtstag wird die DLU für Jugendliche und ab dem 19. Geburtstag die DLU für Erwachsene ausbezahlt. Ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle Lehrgangsteilnehmenden eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teilnehmende. Ausbildungsteilnehmende gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).

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

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

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

Tabelle 30: Überbetriebliche Lehrausbildung

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Lehrlinge	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	10.937	8,7	6.478	4.459	90.545.063	0,0284
2013	14.988	12,4	8.910	6.079	108.869.382	0,0336
2014	15.307	13,3	9.162	6.147	117.293.754	0,0352
2015	15.561	14,2	9.407	6.154	140.558.276	0,0408
2016	15.006	14,0	9.392	5.614	156.286.957	0,0437
2017	14.370	13,5	9.016	5.355	152.553.227	0,0413
2018	13.909	12,9	8.674	5.236	172.984.833	0,0449
2019	12.609	11,6	7.737	4.875	159.192.931	0,0400
2020	11.407	10,5	6.865	4.543	147.772.988	0,0388
2021	12.081	11,2	7.369	4.715	148.380.928	0,0365
2022	11.043	10,2	6.840	4.207	143.026.373	0,0320

Quellen: AMS DWH: Abfrage vom 13. Februar 2023 (Datenstand: 31. Jänner 2023); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), Abfrage: 21. April 2023, BMAW-AMIS-Lehrlingsstatistik Zeitreihe 2012-2021 und WKÖ Lehrlingsstatistik 2022); eigene Berechnungen des BMAW

7.2.14 AusBildung bis 18 (Ausbildungspflicht)

In Kürze: Alle Jugendlichen sollen nach der Pflichtschule verpflichtend eine weiterführende Aus-/Bildung absolvieren. Die Ausbildungspflicht kann v.a. durch einen Schulbesuch, eine betriebliche oder überbetriebliche Lehre, sowie durch die Teilnahme an anderen arbeitsmarktpolitischen Angeboten erfüllt werden. Ziel ist es, Jugendliche in Aus-/Bildung zu halten bzw. sie zur weiterführenden Aus-/Bildung zu motivieren und darin zu unterstützen eines der zahlreichen Angebote wahrzunehmen.

Beschreibung: Die "AusBildung bis 18" ist das unterstützende Programm der Ausbildungspflicht. Sie hat zum Ziel, ineinandergreifende Angebote, notwendige Unterstützung und die richtigen Anreize zu schaffen und damit die Verbindlichkeit der Wahrnehmung von Bil-

dungs- und Ausbildungsangeboten zu erhöhen. Dies wird dadurch gewährleistet, dass einerseits die bereits vielfältige Angebotslandschaft besser koordiniert und effizienter genutzt wird und andererseits Angebotslücken geschlossen werden, wobei die Koordinierungsstellen eine zentrale Rolle spielen. Die Erziehungsberechtigten sind für die Einhaltung der Ausbildungspflicht verantwortlich. Wird die Pflicht verletzt, kann es in letzter Konsequenz auch Strafen geben. Diese liegen zwischen € 100,- und € 500,-, im Wiederholungsfall € 200,- bis € 1.000,-.

Aktuelle Informationen über Bildungs- und Ausbildungsangebote zur Erfüllung der Ausbildungspflicht werden laufend auf der Seite des Sozialministeriumservice, beziehungsweise auf der Homepage der AusBildung bis 18 (AusBildungsbis18.at) veröffentlicht. Die Ausbildungspflicht kann beispielsweise durch den Besuch einer mittleren oder höheren Schule oder das Absolvieren einer Lehrausbildung erfüllt werden. Benachteiligten Jugendlichen stehen Programme und auch die überbetriebliche Lehrausbildung (siehe unter Punkt 7.2.13 auf Seite 115) zur Verfügung.

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

Jugendcoaching (detaillierte Beschreibung siehe unter Punkt 9.5.1 auf Seite 184): Jugendcoaching ist ein Beratungsangebot für Jugendliche und ein Angebot zur Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und zur Wiedereingliederung von jugendlichen NEET[15]. Es soll gewährleisten, dass die Jugendlichen möglichst ohne Reibungsverluste in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem begleitet werden. Es bietet „Beratung, Begleitung und Betreuung“ bis zur nachhaltigen Integration in ein (weiterführendes) (Aus-)Bildungssystem.

AusbildungsFit (detaillierte Beschreibung siehe unter Punkt 9.5.2 auf Seite 186): Durch AusbildungsFit erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung und es werden (Berufs-)Perspektiven eröffnet. Der Fokus wird auf den Erwerb von für den nächsten Ausbildungsschritt notwendigen individuellen Fähigkeiten gelegt. AusbildungsFit besteht aus vier Säulen: Trainingsmodulen, Coaching, Wissenswerkstatt und sportlichen Aktivitäten.

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich für die Umsetzung der AusBildung bis 18 sind das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Das Bundeskanzleramt (BKA) ist ebenfalls in der Steuerung eingebunden. Weitere relevante Akteure bzw. Akteurinnen sind das Arbeitsmarktservice (AMS) und das Sozialministeriumservice (SMS), Länder, Sozialpartner, Bundesjugendvertretung (BJV) und Gemeinden. Geregelt ist die Ausbildungspflicht im Ausbildungspflichtgesetz (ApflG).

Finanzierung: Für den zielgerichteten Ausbau der Angebote der „AusBildung bis 18" stehen seit 2020 jährlich rund € 57 Mio. zur Verfügung.

7.2.15 Ausbildungsgarantie bis 25

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

Beschreibung: Die Ausbildungsgarantie bis 25 ist das zentrale Programm zur Höherqualifizierung von jungen Menschen zwischen 19 und 24 Jahren in Österreich in Ergänzung zur Ausbildung bis 18. Mit einer Vielfalt an verschiedenen abschlussorientierten Qualifizierungsangeboten werden jungen Erwachsenen mit maximal Pflichtschulabschluss langfristig gute Arbeitsmarktperspektiven eröffnet und dem drohenden Fachkräftemangel in Österreich effektiv entgegengewirkt. Die Ausbildungsgarantie bis 25 wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) seit 2017 umgesetzt. Jugendliche unter 25, die sich beim AMS lehrstellensuchend melden und keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung haben, bekommt garantiert einen betrieblichen oder überbetrieblichen Lehrplatz. Im Jahresdurchschnitt 2022 waren rund 12.650 Jugendliche zwischen 19 bis 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt (ca. 44% aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe).

Die Umsetzung erfolgt im Rahmen geltender Bundesrichtlinien durch Förderungen von AMS-Programmen, die vorrangig auf einen Berufsausbildungsabschluss abzielen. Im Jahr 2022 konnten im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 rund 12.000 Personen von den Angeboten des AMS profitieren.

Folgende Instrumente werden eingesetzt:

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

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

Höhe und Dauer: je nach Maßnahme.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Arbeitsmarktservice

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

7.2.16 Implacementstiftung JuSt2Job

In Kürze: Die Implacementstiftung JuSt2Job unterstützt seit 2021 arbeitslos vorgemerkte junge Menschen im Alter von 20 - 30 Jahren österreichweit. Die Arbeitsstiftung ist für eine Laufzeit von fünf Jahren konzipiert, wobei ein Eintritt bis Ende 2024 möglich ist, und soll niedrigqualifizierten Personen einen Lehrabschluss sowie einen Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen.

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

Zielgruppe: Unterstützt werden junge Menschen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, die über einen formal geringen Bildungsabschluss verfügen. Bis zu 1.000 Teilnehmende werden

in folgenden Schwerpunkten unterstützt: Überregionale Vermittlung - Mobilitätspaket und Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger. Im Zuge der überregionalen Vermittlung werden Unterstützungsmaßnahmen (wie eine Übernahme der Kosten eines Wohnsitzwechsels, teilweise Übernahme der Miet- und Fahrtkosten) bereitgestellt. Arbeitslose junge Menschen sollen so zur Absolvierung eines Praktikums und einer Arbeitsaufnahme in einem anderen Bundesland motiviert werden. Durch finanzielle Unterstützung und Case Management wird ein Lehrabschluss und die (Wieder-) Aufnahme einer Beschäftigung ermöglicht. Bisher (Stand Jänner 2023) gab es 464 Eintritte in die Stiftung.

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

Verantwortliche Organisation: Aufleb GmbH

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

7.3 Unterstützungsmaßnahmen

7.3.1 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)

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

Beschreibung: Auf der einen Seite bieten BBE arbeitslosen Menschen Hilfe bei der Suche nach einer Beschäftigung und auf der anderen Seite Unterstützung und Beratung bei der Bewältigung von Problemen, die einer Beschäftigungsaufnahme im Weg stehen (wie Schulden, psychische Belastungen, Wohnungsverlust, Haft, fehlende Sprachkenntnisse, Diskriminierung, etc.). Auch erwerbstätige Menschen werden begleitend unterstützt. Es gibt eine Vielzahl an Beratungs- und Betreuungseinrichtungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

- **BBEV:** Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der beratenen/betreuten Personen durch z.B. Schuldenberatung, Hilfe bei Migrationsproblemen, etc.;
- **BBES:** Durchführung spezifischer Vermittlungstätigkeiten mittels spezieller Methoden, wie z.B. Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, aktive Vermittlung und Stellenakquisition für Künstler/Künstlerinnen, ältere Führungskräfte, etc.;

- **BBEA:** Unterstützung der beruflichen Integration spezieller Personengruppen und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, wie z.B. Arbeitsassistenz, etc. und Begleitung während der (Lehr-)Ausbildung;
- **BBEB:** Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, wie z.B. Bildungsberatung, Unterstützung/Coaching bei Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, etc.;
- **BBEU:** BIZ-Unterstützungsleistungen für Schüler/Schülerinnen ab der 7. Schulstufe im Rahmen einer Schulklassenbetreuung bei sonderpädagogischem oder fremdsprachigem Unterstützungsbedarf, etc.;
- **BBEP:** BBE Perspektivencheck z.B. für individuelle Problemfeldanalysen (Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch eine qualifizierte Bewertung der Arbeitsmarktchance und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten);
- **BBEN:** Wahrung der Arbeitsmarktchancen für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen – zeichnen sich durch ein niederschwelliges, umfassendes Angebot bei freiwilliger Teilnahme aus.

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

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

Dauer: Diese Förderung wird meist für ein Jahr gewährt, kann aber in bestimmten Fällen auch bis zu drei Jahre dauern. Bei einer längeren Vereinbarung muss es eine längerfristige Planung des AMS und eine mehrjährige Zusammenarbeit zwischen BBE und AMS geben.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das AMS. Die BBE wird im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 i.V.m. § 32 Abs. 3 und § 34 Abs. 5; im Berufsausbildungsgesetz (BAG) § 8b und im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) §§ 2-7 sowie in der Bundesrichtlinie des AMS, BGS/AMF/0702/9984/2021, gültig seit 1. Mai 2021, geregelt.

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

Tabelle 31: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) – Anzahl der Personen

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	76.493	1,90	35.856	40.637	52.186.955	0,0164
2013	102.318	2,54	48.819	53.502	59.059.047	0,0182
2014	120.054	2,98	57.367	62.690	74.810.942	0,0225
2015	131.488	3,23	66.199	65.290	70.276.550	0,0204
2016	150.641	3,64	76.736	73.907	84.121.722	0,0238
2017	170.098	4,06	86.660	83.440	98.347.628	0,0266
2018	177.684	4,19	88.116	89.569	99.316.419	0,0258
2019	167.114	3,90	80.550	86.572	103.781.667	0,0255
2020	170.746	4,08	82.810	87.941	125.053.913	0,0328
2021	226.362	5,35	110.693	115.680	176.128.464	0,0434
2022	214.933	4,93	103.113	111.823	180.667.399	0,0404

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.3.2 Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)

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

Beschreibung: Die KBH wird vom AMS für einen kostenpflichtigen Kinderbetreuungsplatz gewährt. Gefördert wird die ganztätige, halbtätige oder stundenweise Betreuung von Kindern bis zum Ende des 15. Lebensjahres (bei nachgewiesener Behinderung des Kindes bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres). Anerkannt werden Krippen, Kindergärten, Horte, Tagesväter/ Tagesmütter und Privatpersonen (außer Familienangehörige und Au-Pair-Kräfte).

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

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

Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Unternehmungsgründungsprogramm für Arbeitslose.

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

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

Dauer: Die KBH wird für 26 Wochen (für Arbeitssuchende und vor Beginn einer Arbeitsaufnahme maximal 13 Wochen, in Ausnahmefällen 26 Wochen), bei AMS-Maßnahmen bis zu 52 Wochen gewährt. Für eine Weitergewährung der KBH muss ein neuer Antrag gestellt

werden. Die Förderdauer je Kind kann bis zu 156 Wochen (3 Jahre) betragen (in Ausnahmefällen kann die KBH im Anschluss nochmals 26 Wochen gewährt werden). Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose erhalten die Beihilfe bis zum Ende der Gründungsbeihilfe.

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

Finanzierung: Die KBH wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 32: Kinderbetreuungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	7.210	0,180	173	7.038	5.053.661	0,0016
2013	7.032	0,174	194	7.108	4.822.231	0,0015
2014	7.114	0,176	207	6.907	4.722.770	0,0014
2015	7.209	0,177	198	7.011	4.495.102	0,0013
2016	9.166	0,221	233	8.933	6.777.800	0,0019
2017	10.945	0,262	262	10.683	8.407.302	0,0023
2018	11.826	0,279	266	11.561	9.755.643	0,0025
2019	12.037	0,281	218	11.819	9.325.434	0,0023
2020	9.536	0,228	164	9.372	6.555.155	0,0017
2021	8.822	0,208	179	8.643	6.215.082	0,0015
2022	10.363	0,238	238	10.125	7.752.375	0,0017

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.3.3 Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)

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

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

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

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice. Die KBE ist im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 und in der Bundesrichtlinie des AMS,

Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE), BGS/AMF/0722/9996/2018, gültig seit 1. Februar 2018, geregelt.

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

Tabelle 33: Kinderbetreuungseinrichtungen (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	243	0,00605	7	236	2.844.237	0,00089
2013	221	0,00548	5	216	2.490.807	0,00077
2014	200	0,00496	2	198	2.547.510	0,00076
2015	150	0,00369	1	149	1.685.532	0,00049
2016	118	0,00285	2	116	1.600.874	0,00045
2017	83	0,00198	0	83	1.004.743	0,00027
2018	80	0,00189	0	80	907.255	0,00024
2019	67	0,00157	1	66	586.229	0,00014
2020	2	0,00005	0	2	222 806	0,00006
2021	1	0,00002	0	1	126 186	0,00003
2022	1	0,00002	0	1	81 115	0,00002

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.3.4 Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)

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

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

- In der Klärungsphase werden die Unternehmensidee und die persönlichen Voraussetzungen geprüft. Termine zur Beratung für Frauen (Abklärung frauenspezifischer Problemstellungen, v. a. auch im Hinblick auf eine existenzsichernde Einkommenssituation) und eine spezifische Beratung für Personen mit Migrationshintergrund werden angeboten. Die Dauer der Klärungsphase beträgt maximal 8 Wochen. Eine Verlängerung der Klärungsphase auf 10 Wochen können Wiedereinsteiger/Wiedereinsteigerinnen erhalten, um mehr Zeit zur Regelung der Kinderbetreuungspflichten zu haben.
- In der Vorbereitungsphase erfolgt Hilfestellung in Form von Gründungsberatungen und unternehmensspezifischen Qualifikationsmaßnahmen (frauenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen werden durch eine um 50 % höhere Beihilfe zu den Kurskosten gefördert). Ab Beginn der Vorbereitungsphase erfolgt die Existenzsicherung durch den Leistungsfortbezug nach ALVG bzw. durch die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes.
- In der Realisierungsphase wird nach erfolgter selbstständiger Erwerbstätigkeit Starthilfe in Form der Gründungsbeihilfe gegeben.
- In der Nachbetreuungsphase wird ein „Unternehmens-Check-Up“ vorgenommen (innerhalb von zwei Jahren können bis zu vier Beratungstermine in Anspruch genommen werden). Die Gründungsberatungsunternehmen müssen den Gründenden bereits nach vier Monaten ab Unternehmensgründung diese Möglichkeit aktiv anbieten.

Es können auch Unternehmensgründungen im EU-Ausland und in Ländern, die mit der EU ein Assoziierungsabkommen haben, erfolgen. Um den Unternehmenserfolg besser abzusichern, gibt es eine Mindestdauer von zwei Monaten für die Gewährung der Gründungsbeihilfe innerhalb der Gesamtprogrammdauer von neun Monaten.

Damit auch arbeitslosen Personen ohne Leistungsanspruch (z.B. Wiedereinsteigende) der Zugang zur Unternehmensgründung erleichtert wird, wird zur existenziellen Absicherung während der Programmteilnahme ab der Vorbereitungsphase eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) und in der Realisierungsphase Gründungsbeihilfe gewährt.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt werden[16]:

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

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

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

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Arbeitsmarktservice. Das UGP ist im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) § 34 i.V.m. § 32 Abs. 3 sowie § 35 und im

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

Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) § 12 Abs. 5 i.V.m. § 18 Abs. 4 und in der Bundesrichtlinie des AMS, Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP), BGS/AMF/0722/9997/2023, gültig seit 1. Februar 2023, geregelt.

Finanzierung: Das UGP wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 34: Unternehmensgründungsprogramm (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	8.024	0,200	4.549	3.475	4.821.800	0,00151
2013	8.652	0,215	4.970	3.682	5.006.367	0,00155
2014	8.936	0,222	5.192	3.744	6.024.185	0,00181
2015	8.763	0,215	5.083	3.680	5.463.376	0,00159
2016	8.251	0,199	4.752	3.499	5.508.827	0,00156
2017	8.467	0,202	4.746	3.721	5.538.501	0,00150
2018	8.703	2,052	4.732	3.971	5.267.266	0,00137
2019	8.726	0,204	4.638	4.088	5.452.823	0,00137
2020	7 843	0,187	4 105	3 738	5 534 602	0,00145
2021	8 243	0,195	4 362	3 882	5 804 438	0,00143
2022	9 101	0,209	4 639	4 462	6 348 757	0,00142

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.3.5 Vorstellungs-/ Arbeits-/ Lehrantrittsbeihilfe (VOR)

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

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

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

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

Höhe: Die Beihilfe erfolgt in Form eines einmaligen Zuschusses (Bar- bzw. Sachleistung) und kann bis zur Höhe der entstehenden Vorstellungskosten für Fahrten[17] mit Bus, Bahn oder dem eigenen PKW sowie für Unterkunft und Verpflegung gewährt werden.

Dauer: Einmalzahlung.

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

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

[17] 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.

Tabelle 35: Vorstellungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	9.582	0,24	5.978	3.604	623.162	0,000196
2013	9.728	0,24	6.121	3.607	650.506	0,000201
2014	9.695	0,24	6.092	3.603	641.945	0,000193
2015	8.285	0,20	5.156	3.129	566.301	0,000164
2016	7.196	0,17	4.502	2.694	495.098	0,000140
2017	5.857	0,14	3.664	2.193	372.232	0,000101
2018	5.347	0,13	3.396	1.951	374.470	0,000097
2019	4.878	0,11	3.171	1.707	319.916	0,000080
2020	2 376	0,06	1 474	902	159 605	0,000042
2021	1 930	0,05	1 257	673	110 708	0,000027
2022	1 990	0,05	1 272	718	111 216	0,000025

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

7.3.6 Entfernungsbeihilfe (ENT)

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

Beschreibung: Mit der Entfernungsbeihilfe wird eine überregionale Arbeitsaufnahme erleichtert. Für finanzielle Mehrbelastungen, die bei der Arbeitsaufnahme einer Beschäftigung oder Lehrausbildung durch die Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort entstehen,

wird ein teilweiser Kostenersatz durch das AMS geleistet. Die Kosten für tägliche/wöchentliche/monatliche Pendelbewegungen bzw. für die Unterkunft am Arbeitsort können mit dieser Beihilfe ersetzt werden. Förderbar sind grundsätzlich nur Fahrten bis zur österreichischen Staatsgrenze und Mietunterkünfte in Österreich.

Zielgruppe: Arbeitslose oder Arbeitsuchende, Lehrstellensuchende und Beschäftigte

Höhe: Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entstehenden monatlichen Fahrtkosten und/ oder Unterkunftskosten abzüglich der Beteiligung eines anderen Kostenträgers und eines Selbstbehaltes von 33,33% der förderbaren Kosten, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von € 260,- pro Monat als Fahrtkostenzuschuss und/oder € 400,- pro Monat als Mietkostenzuschuss gewährt werden.

Dauer: Die Beihilfe kann für jeweils 26 Wochen (bei Lehrlingen 52 Wochen), insgesamt maximal für zwei Jahre (104 Wochen) gewährt werden. Lehrlinge können die Beihilfe für die gesamte Dauer der Ausbildung erhalten. Im Falle eines Mietkostenzuschusses endet der Gewährungszeitraum entweder durch Erreichen des Förderungsendes oder durch die vorzeitige Beendigung des Arbeits-/Lehrverhältnisses oder des Mietverhältnisses.

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

Finanzierung: Die Förderung wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert.

Tabelle 36: Entfernungsbeihilfe (Anzahl der Personen)

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäftigung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	3.392	0,085	1.544	1.848	3.138.079	0,00098
2013	3.569	0,089	1.632	1.939	3.365.814	0,00104
2014	3.818	0,095	1.740	2.078	3.645.841	0,00109
2015	3.777	0,093	1.766	2.011	3.703.794	0,00108
2016	3.756	0,091	1.751	2.005	3.625.316	0,00103

Jahr	Personen (M+F)	Personen in % der Beschäfti-gung	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2017	2.370	0,057	1.123	1.248	1.935.198	0,00052
2018	1.672	0,039	829	843	1.594.162	0,00041
2019	1.491	0,035	744	747	1.484.816	0,00037
2020	1 164	0,028	575	589	1 249 793	0,00033
2021	1 171	0,028	552	619	1 292 687	0,00032
2022	1 189	0,027	551	638	1 347 527	0,00030

Quellen: AMS-DWH, 2020 bis 2022: AMS-Geschäftsberichtswürfel 2022; Abfrage vom 27. Februar 2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen), EUROSTAT-Abfrage vom 17. April 2023 (Beschäftigung insgesamt/Wohnbevölkerung/AKE/15 bis 64 Jahre); eigene Berechnungen des BMAW.

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

8 Sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Im Folgenden werden arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte für Frauen, Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, Migranten und Migrantinnen sowie Ältere dargestellt. Neben den allgemeinen Maßnahmen gibt es für sie spezielle Angebote (z.B. Beratung, Förderung).

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

8.1 Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Die Erwerbssituation von Frauen unterscheidet sich nach wie vor deutlich von jener der Männer. Zu den benachteiligenden Faktoren zählen u. a.:

- die Konzentration der Beschäftigung auf wenige Branchen und Berufe (anhaltende Segmentierung des Arbeitsmarktes);
- einseitiges Berufswahlspektrum;
- geringeres berufsadäquates Ausbildungsniveau (insbesondere von älteren Frauen);
- signifikant niedrigere Einkommen der Frauen, beruflicher Einsatz unter dem Qualifizierungsniveau, weniger Aufstiegschancen;
- Vorurteile seitens der Betriebe gegenüber der Beschäftigung von Frauen in nicht traditionellen Bereichen;
- Laufbahnunterbrechungen aufgrund der traditionell zugeschriebenen Zuständigkeit für Haus- und Kinderbetreuungsarbeiten, Probleme bei der Berufsrückkehr;
- Defizite in der außerfamiliären Kinderbetreuung (österreichweit fehlen eine beträchtliche Anzahl an Betreuungsplätzen);
- Frauen sind überproportional im Dienstleistungsbereich mit vergleichsweise schlechten Aufstiegschancen und niedrigem Einkommensniveau tätig. Obwohl sich die Situation in den letzten Jahren verbessert hat, prägen nach wie vor traditionelle Rollenbilder die

Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen. Zusätzlich stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Frauen vor große Herausforderungen.

Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

Überproportionale Förderung von Frauen

- Der/ die Bundesministerin/ Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft gibt in ihren/ seinen Zielvorgaben an das Arbeitsmarktservice explizit vor, Frauen verstärkt bei der Beschäftigungsintegration zu unterstützen und sie überproportional zu fördern um Benachteiligungen abzubauen.
- Von 2016 – 2019 wurde in den arbeitsmarktpolitischen Jahreszielen des AMS festgelegt, 50% der Fördermittel für Frauen auszugeben.
- 2020 und 2021 ist es Ziel, Frauen überproportional (+3,5 Prozentpunkte) zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen zu fördern.
- 2022 wurde festgelegt, Frauen überproportional (+4 Prozentpunkte) zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen zu fördern. 51,9 % des aktiven Förderbudgets kamen Frauen zugute.
- 2022 wurden (ohne Kurzarbeit) € 821,5 Mio. für die Förderung von Frauen ausgegeben.

Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung

- Angebot an zielgruppenorientierten Informations- und Beratungsdienstleistungen für Frauen und Unterstützung bei der Beschäftigungsintegration;
- Im Rahmen des flächendeckend eingeführten Programms „Wiedereinstieg unterstützen“ werden Frauen nach einer familienbedingten Karriereunterbrechung beim Wiedereinstieg unterstützt. Teilweise werden die Angebote für Wiedereinsteigerinnen mit Kinderbetreuungsmöglichkeit bereitgestellt; daneben gibt es speziell für Frauen das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an (inhaltliche Schwerpunkte: Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz, etc.). Mit eigenen Beraterinnen für Wiedereinsteigerinnen wird speziell auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe eingegangen; des Weiteren wird in der Beratung Teilzeit und deren Auswirkungen auf das Lebenseinkommen thematisiert.
- Unterstützung der Beschäftigungsaufnahme durch einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten (Kinderbetreuungsbeihilfe);

- Ausweitung des Stellenangebotes für Frauen (Information für und Beratung von Unternehmen zur Beschäftigung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen und in Gleichbehandlungsfragen), Akquisition von qualifizierten Teilzeitstellen;
- Beschäftigungsförderungen wie die Eingliederungsbeihilfe, der Kombilohn oder die Lehrstellenförderung in Berufen mit geringem Frauenanteil;
- Befristete Beschäftigungsverhältnisse bei gemeinnützigen Einrichtungen;
- Angebot an Information und Beratung auf dem Weg in die Selbstständigkeit (Unternehmensgründungsprogramm);
- Zielgruppenorientierte Beratung und Betreuung in Kooperation mit Frauen- und Mädchenberatungsstellen zur Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt.

Verbesserung der beruflichen Perspektiven

- Angebot an zielgruppenorientierten Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung für Frauen ohne bzw. mit nicht mehr am Arbeitsmarkt verwertbarer Ausbildung;
- Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Basisqualifizierungen im Bereich IT und digitaler Kompetenzen;
- Die Ausbildungsschiene „Kompetenz mit System“ bietet Frauen die Möglichkeit zur Höherqualifizierung in modularer Form. Durch den modularen Aufbau können besonders Frauen, die keine durchgehende Ausbildung absolvieren können oder häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, das Angebot zur Höherqualifizierung bis zum Lehrabschluss nutzen. Im Rahmen des Programms werden Lehrausbildungen in 15 Berufsbereichen angeboten.
- Angebot an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für arbeitslose Frauen in neuen, zukunftsorientierten, stark nachgefragten Berufen (Facharbeiterinnen-Intensivausbildung, New Skills) und im handwerklich-technischen Bereich (Maßnahme FIT – siehe unter Punkt 7.2.9 auf Seite 105);
- Um arbeitsuchenden Frauen intensive und individuelle Betreuung zu bieten, steht durch die Frauenberufszentren ein umfassendes Beratungs- und Dienstleistungsangebot für Frauen mit Qualifizierungsinteresse zur Verfügung;
- Spezielle Angebote wie Beratungsdienstleistungen, Deutschkurse, Facharbeiterinnen-Intensivausbildung mit begleitendem Fachdeutsch für Migrantinnen;
- „Kompetenzchecks“ für asylberechtigte Frauen als Basis des beruflichen Integrationsprozesses;

- Im Rahmen der Impulsberatung für Unternehmen werden Betriebe zu den Themen Personal, Organisation, Gender Mainstreaming, Equal Pay, Diversity, berufliche Höherqualifizierung und Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte beraten.

Erweiterung des Berufswahlspektrums

- Angebot an Zielgruppen orientierten Beratungsdienstleistungen für Mädchen (Berufskunde-Materialien, nicht traditionelle Berufswahl).
- Möglichkeit, ein Berufsinformationszentrum mit der Schulklasse zu besuchen. In handwerklich-technischen Workshops lernen Mädchen nicht-traditionelle Berufe kennen und können ihr handwerklich-technisches Geschick an verschiedenen Stationen erproben.
- Alters- und geschlechtergerecht aufbereitetes Informationsmaterial unterstützt Frauen und Mädchen bei der Berufswahl bzw. Neu- und Umorientierung.
- Zahlreiche Internettools bieten Informationen rund um den Arbeitsmarkt, Trends und die Berufswahl. Beispielsweise lassen sich mit dem FiT-Gehaltsrechner Einkommen in traditionell weiblichen Berufen mit handwerklich-technischen Berufen vergleichen.

Mit dem Einsatz von Instrumenten und Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen und Mädchen beigetragen.

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

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

8.2 Arbeitsmarktpolitik für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen

Bei der Betreuung von arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen orientiert sich das Arbeitsmarktservice nicht ausschließlich an gesetzlich festgestellten Behinderungen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz und/ oder

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

Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen steht das gesamte Spektrum der Dienstleistungen, Maßnahmen und Förderungen des AMS zur Verfügung, wobei manche Leistungen für diese Personengruppe entsprechend ausgeweitet, adaptiert oder ergänzt werden. Die angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten beinhalten bedarfsgerechte Ausbildungs- und Berufsinformationen sowie umfassende Beratung unter Berücksichtigung der persönlichen Problematik. Die Vermittlung erfolgt anschließend unter Einsatz individuell abgestimmter Qualifizierungs- oder Beschäftigungsförderungen und Unterstützungsmaßnahmen auf Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt, auf Transitarbeitsplätze oder in Beschäftigungsprojekte (Näheres siehe unter Punkt 7.1.4 auf Seite 71). Qualifizierungsmaßnahmen haben für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt Priorität.

Für Personen mit besonderen Problemlagen werden ergänzend Unterstützungsmaßnahmen in externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen angeboten. Beim Einsatz von unterstützenden Maßnahmen, wie z.B. der Arbeitsassistenz (Näheres siehe unter Punkt 9 auf Seite 158), arbeitet das Arbeitsmarktservice mit dem dafür zuständigen Sozialministeriumservice zusammen.

Das AMS erhebt, ob bei den Kundinnen und Kunden gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen vorliegen und berücksichtigt diese im Betreuungsverlauf, um individuell passende Job- und Förderangebote bereitstellen zu können und damit die Beschäftigungsintegration bestmöglich zu unterstützen. Liegen Zweifel an der Arbeitsfähigkeit der arbeitslosen Personen vor, veranlasst das AMS eine Begutachtung in den „Kompetenzzentren Begutachtung“ der PVA, um deren Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit festzustellen. Das Ergebnis ist ein Gutachten inklusive Leistungskalkül, das für AMS und PVA bindend ist.

Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden im AMS von speziell geschulten Beratern/ Beraterinnen betreut. Die Bedürfnisse und die Unterstützungsmöglichkeiten der von gesundheitlichen Einschränkungen betroffenen Personen sind Bestandteil der Grundausbildung aller Berater und Beraterinnen des AMS, auch die Weiterbildungsprogramme beinhalten laufend Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zu Menschen mit Behinderungen und zum Thema der beruflichen Rehabilitation.

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ tritt für Personen der Jahrgänge 1964 und jünger an die Stelle einer befristeten Berufs- bzw. Invaliditätspension die medizinische oder die berufliche Rehabilitation. Die Feststellung, ob medizinische bzw. berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind, trifft die Pensionsversicherungsanstalt. Wird einer (berufsgeschützten) Person bescheinigt, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zumutbar sind, so ist das AMS für die Qualifizierung in einen neuen Beruf, zuständig (siehe auch Umschulungsgeld unter Punkt 6.2.1 auf Seite 51).

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

Ein ebenso wichtiges Standardangebot insbesondere auch für erwerbsferne Personen mit psychisch bedingten Vermittlungseinschränkungen sind die so genannten Arbeitstrainingszentren, in denen durch praxisnahe Arbeits- bzw. Lernerfahrungen der Aufbau von Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) und die Bearbeitung psychischer und sozialer Probleme sowie die Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung und die Erarbeitung realistischer Zukunftsperspektiven gefördert werden. Danach wird ein anschließender Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder eine Höherqualifikation ermöglicht.

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

In Reaktion auf die pandemiebedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten hat die Bundesregierung die Corona Job Offensive ins Leben gerufen, durch die in einem Zeitraum von Oktober 2020 bis 2022 € 700 Mio. für zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt wurden. Die Job Offensive ermöglichte Aus- und Weiterbildung (auf Fachkräfteniveau)

in nachgefragten, zukunftsorientierten Bereichen wie Pflege-, Gesundheits-, Sozial- und Betreuungsausbildungen/Metallausbildungen/Elektronik-, IT-, Digitale Ausbildungen. Durch die explizite Nennung von Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe wurde sichergestellt, dass die speziellen Unterstützungsbedarfe der an Qualifizierungsangeboten interessierten Personen im Rahmen der Corona Job Offensive berücksichtigt werden.

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

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

8.3 Arbeitsmarktpolitik für Migranten und Migrantinnen sowie für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Asylwerber und Asylwerberinnen

Menschen mit Migrationshintergrund stehen häufig vor großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen verfügen viele Personen über keinen Pflichtschulabschluss bzw. nur über äußerst geringe Basiskompetenzen, zum anderen werden im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse häufig nicht formal anerkannt. Grundsätzlich stehen Migranten und Migrantinnen mit Arbeitsmarktzugang alle Maßnahmen und Programme des Arbeitsmarktservice (AMS) zur Verfügung (je nach Vorbildung, Ausbildung, Vorkenntnissen).

Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte als spezielle Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund haben einen uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Ihnen steht daher ebenfalls das gesamte Dienstleistungs- und Förderangebot des Arbeitsmarktservice zur Verfügung.

Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Migranten und Migrantinnen wurden darüber hinaus folgende Schwerpunkte gesetzt:

Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung

- „Mentoring für Migranten und Migrantinnen“ ist eine gemeinsame Initiative des Österreichischen Integrationsfonds, der Wirtschaftskammer Österreich und des AMS. Ziel ist die Unterstützung der Mentees (Migranten und Migrantinnen) bei der Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt. Dafür stellt die Wirtschaft Mentoren und Mentorinnen zur Verfügung, die den Mentees unterstützend zur Seite stehen. Die Aufgabe der Mentoren bzw. der Mentorinnen deckt sich dabei nicht mit jenen des Arbeitsmarktservice, welches weiterhin die Aufgabe der Arbeitsvermittlung, Kurswahl und Beratung für die Mentees übernimmt.
- Nachqualifizierungen: Mitgebrachte Kompetenzen der Migranten und Migrantinnen können für den Arbeitsmarkt genutzt werden, indem auf bestehenden Qualifikationen aufgebaut wird und gegebenenfalls mit arbeitsmarktpolitischen Angeboten eine Nachqualifikation erfolgt. Im Bedarfsfall wird ein unterstützendes zielgruppenspezifisches Maßnahmenangebot eingesetzt – Beispiele dafür sind Orientierungsmaßnahmen für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache, spezielle Fachkurse zur Verbesserung der Zugangschancen zu höher qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten sowie Arbeits- und Bewerbungsassistenz für Migranten und Migrantinnen. Das AMS bietet Sprachkurse für Personen mit Migrationshintergrund mit mangelnden Deutschkenntnissen an, um sprachliche Barrieren bei der Arbeitsmarktintegration zu beseitigen. Für Migranten und Migrantinnen werden außerdem verstärkt mehrsprachige Broschüren und Informationsmaterialien zur Berufswahl und zum Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt, um auf das Beratungsgespräch vorzubereiten und den Beratungsprozess zu verkürzen. Im Jahr 2022 nahmen 59.000 Personen an Sprachkursen des AMS teil. Die Sprachförderung für die Zielgruppe der anerkannten Flüchtlinge wird vom Österreichischen Integrationsfonds angeboten.
- Die überbetriebliche Lehrausbildung (siehe auch unter Punkt 7.2.13 auf Seite 115) bietet allen Jugendlichen, die eine Lehrausbildung anstreben, jedoch keine Lehrstelle finden, die Möglichkeit die Ausbildung in einer Lehrwerkstätte oder in Zusammenarbeit mit dem Betrieb zu absolvieren.
- Beratung für Unternehmen zum Thema Diversity Management (Impulsberatung). Unternehmen werden bei der Entwicklung einer Diversity Strategie unterstützt.
- AusbildungsFit (vormals Produktionsschulen) des Sozialministeriumservice wird österreichweit umgesetzt. Hier handelt es sich um ein niederschwelliges Programm für Jugendliche zur Vorbereitung auf eine Lehrausbildung. Benachteiligte Jugendliche können durch individuelle Förderung in eine Berufsausbildung oder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Näheres siehe unter Punkt 9.5.2 auf Seite 186.

Anlaufstellen zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

- Um die mitgebrachten Qualifikationen von Migranten und Migrantinnen bestmöglich zu nutzen, gibt es seit 2013 vier Anlaufstellen in Wien, Linz, Graz und Innsbruck. In den übrigen Bundesländern finden wöchentliche Sprechtage statt.
- Die Anlaufstellen sind Beratungsstellen im Sinne des § 5 Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes (AuBG). Sie bieten österreichweit kostenlose, mehrsprachige Information, Beratung und Begleitung an.
- Die Anlaufstellen (AST) sind niederschwellig konzipiert und stehen allen Personen (unabhängig von einer AMS-Vormerkung) offen, die formelle Qualifikationen im Ausland erworben und Fragen zur Anerkennung bzw. beruflichen Verwertung ihrer Kompetenzen haben. Sie arbeiten dabei eng mit dem AMS zusammen, um die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrer Qualifikationen bestmöglich zu unterstützen.
- Die Anlaufstellen leiten mitgebrachte Diplome und Zeugnisse an Bewertungsstellen (ENIC-NARIC, schulische Abschlüsse beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung/BMBWF) weiter. Da eine formelle Anerkennung meist nur im reglementierten Bereich (insbesondere Gesundheitsberufe) notwendig ist, ist die Bewertung eine Information für die Betreuung beim AMS und für potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.
- Im Fachkräftebereich gibt es die Möglichkeit der Gleichhaltung mit einem Lehrabschluss.
- Die Finanzierung der Anlaufstellen erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Verbesserung der beruflichen Perspektiven

- Das Jugendcoaching (siehe auch unter Punkt 9.5.1 auf Seite 184) ist Teil einer umfassenden Gesamtstrategie. Ziel dieser Strategie ist die Verhinderung des frühzeitigen Ausscheidens von Jugendlichen an der Schnittstelle zwischen Pflichtschule und weiterführenden (Berufs-)Ausbildung bzw. Arbeitsmarkt. Bei Bedarf werden jedem Schüler und jeder Schülerin (Migranten- und Migrantinnenanteil über 50%) individuelle Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt. Das Jugendcoaching soll gewährleisten, dass eine flächendeckende und nahtstellenübergreifende Beratung, Begleitung und Betreuung vom Ende der Pflichtschulzeit bis zur nachhaltigen Integration in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem erfolgt.

- Beim Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FIT) forciert das AMS bei der Betreuung von Migranten und Migrantinnen die intensive Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die auf die Begleitung und Beratung von Migranten und Migrantinnen spezialisiert sind – siehe auch unter Punkt 7.2.9 auf Seite 105.
- Informations- und Beratungsdienstleistungen in Zusammenarbeit mit Migranten- und Migrantinnenberatungsstellen, insbesondere zur Unterstützung von Frauen und Mädchen.
- Zusätzlich werden spezielle Beratungsangebote für Migranten und Migrantinnen mit hohem Bildungspotential angeboten, um einer nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung dieser Personen entgegen zu wirken.
- Zukauf von Dolmetschdiensten.
- Muttersprachliche Erstinformationsveranstaltungen sowie Angebot von fremdsprachigen Broschüren und Foldern.
- „Kompetenz mit System“ (KmS) ermöglicht es, im Rahmen einer modularen Ausbildung die Zeiten der Arbeitslosigkeit für Qualifizierungen bis zum Lehrabschluss in bestimmten Berufen zu nützen. Durch den modularen Aufbau können besonders Personen, die keine durchgehende Ausbildung absolvieren können oder häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, das Angebot zur Höherqualifizierung nutzen. Bei KmS wird in Wien ein eigener Lehrgang für den Bereich Einzelhandel für Migranten und Migrantinnen angeboten.

Diversity Management im AMS

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice werden in Diversity Kompetenz und interkultureller Kompetenz geschult.
- Diversity Management in der Personalpolitik des AMS. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kenntnissen mindesten einer der wichtigsten Sprachgruppen (serbisch/kroatisch/bosnisch, türkisch, polnisch, rumänisch, ungarisch) ist in den letzten Jahren gestiegen.
- Eigener/Eigene Diversity Beauftragter/Beauftragte im AMS Jugendliche.

Zielgruppenspezifische Angebote für Flüchtlinge im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

- **Maßnahmen zur Arbeitsintegration der Ukraine-Vertriebenen:** In Österreich erhalten Vertriebene aus der Ukraine einen „Ausweis für Vertriebene“ (blaue Karte), der ihnen die Grundversorgung garantiert (Ländersache) und Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder

einer selbständigen Erwerbstätigkeit eröffnet. Alle Inhaber eines Vertriebenen-Ausweises, die eine Arbeit aufnehmen wollen, können sich beim Arbeitsmarktservice (AMS) vormerken lassen. Für Geflüchtete aus der Ukraine stehen speziell aufbereitete, mehrsprachige (deutsche, ukrainische, russische und englische) Informationsmaterialien sowie Infovorträge zu den relevanten Themen (wie etwa Arbeitsmarktzugang, Dienstleistungen des AMS, Berufsanerkennung) zur Verfügung. Bei Vormerkung beim AMS werden Geflüchtete vor Ort in der regionalen Geschäftsstelle sowie in speziellen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) zu den Chancen und Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration beraten. Für die Integration in den Arbeitsmarkt sind in einem ersten Schritt die Erfassung und gegebenenfalls formale Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen sowie die Verbesserung der Sprachkenntnisse wesentlich (siehe auch unten Kompetenzchecks). Vertriebene aus der Ukraine, die über einen Ausweis für Vertriebene verfügen, sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen und können seit 21. April 2023 bewilligungsfrei jede Beschäftigung aufnehmen.

- **Kompetenzchecks:** Kompetenzchecks sind Fördermaßnahmen mit dem Ziel, die mitgebrachten Qualifikationen, Kompetenzen und Berufserfahrungen der beim AMS vorgemerkten anerkannten Flüchtlinge zu ermitteln. Durch die Erhebung sollen bedarfsorientierte (Nach-)Qualifizierungen und die anschließende Stellenvermittlung unterstützt werden. Für diese Instrumente bzw. Aktivitäten ist die Ermittlung des Status Quo der betroffenen Personen von großer Bedeutung. Darüber hinaus stehen ergänzende Beratungsangebote im Rahmen des Kompetenzchecks zur Verfügung, etwa zu Themen wie der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und dem österreichischen (Aus-)Bildungswesen. Die Vereinten Nationen haben eine Teilmaßnahme des Kompetenzchecks – den Kompetenzcheck für Frauen – mit dem „Public Service Award 2019“ prämiert. Im Jahr 2022 wurden ca. 1.700 anerkannte Flüchtlinge durch den Kompetenzcheck gefördert.
- **Überregionale Vermittlung:** Im Programm „Überregionale Vermittlung“ des AMS wird insbesondere anerkannten jugendlichen Flüchtlingen berufliche Perspektiven in Berufen und Regionen mit Lehrlingsmangel angeboten. Dabei werden im Vorfeld die Kompetenzen und Interessen der Jugendlichen erhoben, um ein optimales Matching mit den angebotenen Lehrstellen zu gewährleisten. Die Jugendlichen werden auf das Lehrverhältnis entsprechend vorbereitet und auch nach der Vermittlung umfassend begleitet.
- **Just Integration Implacement – Zielgruppenstiftung für junge Erwachsene von 18 bis 30 Jahren, insbesondere für arbeitslose Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte:** Die Just Integration unterstützt und begleitet junge Erwachsene von

18 bis 30 Jahren durch arbeitsplatznahe Qualifizierungsmaßnahmen, Case Management und Coaching bis zur Ablegung der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung, wobei der Fokus auf der Zielgruppe der arbeitslosen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten liegt. Während der Ausbildung in einem Praktikumsbetrieb, im Idealfall beim künftigen Arbeitgeber, bietet Just Integration eine intensive Betreuung sowie begleitende Maßnahmen (z. B. Deutschkurse, Lernbegleitung in der Berufsschule, etc.) an. Ziel ist, eine berufliche (Höher-)Qualifizierung auf Basis bereits bestehender beruflicher Vorerfahrung zu erreichen, um in weiterer Folge eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

- **Unternehmensgründungsprogramm:** Im Rahmen der Kompetenzchecks wird auch die Option der Unternehmensgründung geprüft. Bei Eignung können anerkannte Flüchtlinge eine Gründungsberatung bei einem Beratungsunternehmen, das mit dem AMS kooperiert, in Anspruch nehmen. Es besteht außerdem die Möglichkeit, erforderliche Qualifikationen zu erwerben – die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung trägt das AMS. Zudem wird unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer der Teilnahme am Programm eine finanzielle Absicherung gewährleistet. Um die für die Gründung eines eigenen Unternehmens notwendigen Investitionen und Betriebsmittel finanzieren zu können, steht Asylberechtigten auch das Mikrokreditprogramm (siehe auch unter Punkt 8.5 auf Seite 149) als ergänzende Unterstützung auf dem Weg in die selbständige Erwerbstätigkeit zur Verfügung. In Wien gibt es mit „step2business“ ein zusätzliches Beratungsprogramm speziell für anerkannte Flüchtlinge.

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

Gesetzliche Grundlage: Arbeitsmarktservicegesetz (1994); § 25 Abs. 1 Z 9) und Richtlinien des Arbeitsmarktservice. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 in der geltenden Fassung, § 6; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“. BGBl. I. Nr. 75/2017 – Integrationsjahrgesetz (IJG); AMPFG sowie Asylgesetz 2005, BGBl. I Nr. 100/2005; Bundesrichtlinie des AMS zur Umsetzung des Integrationsjahres, BGS/SFA/0502/9535/2019 und BGS/AMF/0722/9957/2019, gültig seit 1.2.2020.

8.4 fit2work für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen

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

Beschreibung: Das AGG ist die rechtliche Basis für das Programm fit2work als Beratungsangebot mit dem Schwerpunkt auf berufliche Sekundärprävention und betriebliche Wiedereingliederung. Neben der fit2work Personenberatung, die gesundheitlich beeinträchtigten und behinderten Menschen maßgeschneiderte Beratung und Unterstützung bietet, ist die fit2work Betriebsberatung ein weiterer wichtiger Bestandteil dieses Präventionsprogramms. In der aktuellen Umsetzungsperiode (2020 bis 2024) wird erstmals ein kombiniertes Beratungsmodell angeboten, das die Personenberatung und die Betriebsberatung durch einen Umsetzer mit einem gemeinsamen Konzept realisiert.

Seit 1.07.2017 ist die Wiedereingliederungsteilzeit als zusätzliche Möglichkeit zur Wiederherstellung bzw. Festigung der Arbeitsfähigkeit von Langzeiterkrankten geschaffen worden. fit2work bietet seither auch Beratung inkl. arbeitsmedizinischer Einschätzung für die Planung einer Wiedereingliederungsteilzeit.

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

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

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

Zielgruppe: Das Dienstleistungsangebot von fit2work richtet sich an

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

Voraussetzungen und Inanspruchnahme: Seit 2013 ist fit2work mit Beratungsstellen in allen Bundesländern vertreten und bietet kostenlos Information, Beratung und Unterstützung zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit. Die Leistungen sind für alle Ratsuchenden freiwillig, vertraulich und kostenlos. Im Jahr 2022 nahmen insgesamt 24.846 Personen und 864 beratene Betriebe (Modul 1) die Unterstützungsleistung in Anspruch. Es gab in diesem Jahr 21.146 Erstberatungen, 15.592 Basischecks und 6.413 Case Management-Fälle (hierin sind auch die Intensivberatungsfälle inkludiert).

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

Zur Steuerung der Umsetzung und zur Lenkung der Maßnahme wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, der jeweils 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 Partner ein Beirat eingerichtet, dem Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, der Arbeitsinspektion und des Österreichischen Behindertenrates angehören (Informations- und Anhörungsrecht).

Finanzierung: Die Finanzierung von fit2work ist im AGG gesetzlich geregelt und erfolgt anteilig nach einem festgelegten Finanzierungsschlüssel (jeweils auf Basis der Inanspruchnahme des Programms im vorangegangenen Jahr). 2022 lag dieser Finanzierunganteil bei 49,5% aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik, 44,7% aus Mitteln der Sozialversicherung und 5,8% aus dem ATF (Sozialministeriumservice). Für das Jahr 2023 ist dieser Finanzierungsschlüssel unverändert zum Jahr 2022.

Für das Jahr 2022 wurden für fit2work Budgetmittel von rund € 23,5 Mio. ausbezahlt. Für 2023 ist ein Planbudget von rd. € 26,8 Mio. vorgesehen.

8.5 Mikrokredit

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

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

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

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

- seit mindestens 6 Monaten mit Hauptwohnsitz in Österreich gemeldet sein, über eine österreichische Staatsbürgerschaft oder EWR/EU-Staatsbürgerschaft oder Schweizer Staatsbürgerschaft oder einen Aufenthaltstitel, welcher eine selbstständige Tätigkeit erlaubt, verfügen;

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

Ergänzend sind folgende Antragsvoraussetzungen zu erfüllen:

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

Höhe: Die maximale Kredithöhe beträgt seit 1.9.2022 € 15.000,- (davor betrug die Höhe € 12.500,-) pro Person.

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

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

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

8.6 Dienstleistungsscheck (Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG) Umsetzung

In Kürze: Mit dem Dienstleistungsscheck (DLS) können befristete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (das Dienstverhältnis kann von einem Tag bis maximal einen Monat dauern) entlohnt werden, bei denen einfache haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten erbracht werden, wie etwa Reinigungsarbeiten, Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, Einkäufe von Lebensmitteln, Bedarfsgütern des täglichen Lebens, einfache Gartenarbeiten.

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

Zielgruppe: Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang:

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

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

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

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

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

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

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

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

Bei DLS-Entgelten bis zur Geringfügigkeitsgrenze können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 19a ASVG in der Kranken- und Pensionsversicherung freiwillig versichern. Der Dienstleistungsscheck soll eine legale und attraktive Alternative zur „Schwarzarbeit“ bieten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sozialversicherungsschutz (Unfallversicherung sowie eine Möglichkeit der Kranken- und Pensionsversicherung) gewährleisten. Einkünfte aus dem Dienstleistungsscheck sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und führen zu einer Pflichtveranlagung bei Überschreiten der Einkommensgrenze von € 12.000 jährlich (Einkünfte darunter sind Einkommens-/Lohnsteuer frei).[19]

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

Verantwortliche Organisation/Institution: DLS Kompetenzzentrum der BVAEB in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW).

---

[18] Vom Dienstleistungsscheckgesetz ausgenommen sind: Tätigkeiten, die eine längere Ausbildung erfordern (z. B. Alten- oder Krankenpflege, nicht aber -betreuung), sogenannte „Mischverwendungen“ (Arbeit sowohl im Haushalt als auch im Unternehmen) und „Dreiecksverhältnisse“ (Tätigkeit z. B. bei Vereinen wie Hilfswerk oder Volkshilfe beschäftigten Personen; damit wurden Trägerorganisationen von dieser Sonderregelung ausgenommen, die nur auf Einzelpersonen abstellt).

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

8.7 Insolvenz-Entgelt

In Kürze: Das Insolvenz-Entgelt sichert Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, freien Dienstnehmern und freien Dienstnehmerinnen sowie Heimarbeitern und Heimarbeiterinnen im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers (Dienstgebers, Auftraggebers) oder der Arbeitgeberin (Dienstgeberin, Auftraggeberin) die offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, freien Dienstverhältnis oder Heimarbeitsverhältnis.

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

Zielgruppe: Arbeitnehmerinnen (freie Dienstnehmerinnen, Heimarbeiterinnen) und Arbeitnehmer (freie Dienstnehmer, Heimarbeiter) deren Arbeitgeberinnen (Dienstgeberinnen, Auftraggeberinnen) oder Arbeitgeber (Dienstgeber, Auftraggeber) insolvent sind.

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

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

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

Verantwortliche Organisation und gesetzliche Grundlage: Die Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH (IEF-Service GmbH) ist zuständig für die Abwicklung der Insolvenz-Entgeltsicherung. Die Aufsicht führt das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977 (IESG) enthält vor allem die Vorschriften über die Voraussetzungen und den Umfang für die Zuerkennung von Insolvenz-Entgelt sowie die Regelungen

über die Mittelaufbringung. Das IEF-Service-GmbH Gesetz (IEFG) enthält die Bestimmungen über den organisatorischen Aufbau der GmbH.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Beiträgen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Tabelle 37: Zuerkennungen für Insolvenz-Entgelt

Jahr	Zuerkennungen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	39.891	189.791.733	0,060
2013	59.361	298.732.409	0,092
2014	45.467	235.920.559	0,071
2015	36.858	175.329.538	0,051
2016	39.454	202.533.509	0,057
2017	37.245	159.175.077	0,043
2018	36.861	166.908.222	0,043
2019	35.543	167.670.020	0,042
2020	35.958	162.408.667	0,043
2021	17.555	85.385.822	0,021
2022	24.550	109.282.398	0,024

Quellen: IEF, BMAW, Abteilung III/B/1; Statistik Austria: Abfrage BIP (Bruttoinlandsprodukt) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW.

Anmerkung: Hierunter ist die Anzahl von im ausgewiesenen Jahr erfolgten Auszahlungen zu verstehen; u. U. kann es pro Dienstnehmerin und Dienstnehmer zu mehreren Auszahlungen kommen; die Daten von 2022 sind vorläufig.

8.8 Schlechtwetterentschädigung

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

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

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

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

Dauer: Die Anzahl der Arbeitsstunden für die die Schlechtwetterentschädigung (SWE) beantragt werden kann, ist für die Winter- und Sommermonate jeweils limitiert. Ein Anspruch besteht von 1.11. bis 30.04. (Winterperiode) für höchstens 200 entfallene Arbeitsstunden pro Betrieb. In der Zeit von 1.05. bis 31.10. (Sommerperiode) besteht ein Anspruch auf SWE für höchstens 120 entfallene Arbeitsstunden. Die Anrechnung nicht verbrauchter Ausfallstunden in der Sommerperiode auf die nachfolgende Winterperiode ist möglich.

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

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

Tabelle 38: Schlechtwetterentschädigung

Jahr	vergütete Stunden	Einnahmen in EURO	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	4.093.049	42.716.828	40.792.937	0,013
2013	5.118.681	43.383.826	51.402.185	0,016
2014	4.325.574	44.900.524	45.444.358	0,001
2015	4.115.644	45.457.168	46.435.690	0,013
2016	5.313.169	46.715.538	56.798.110	0,016
2017	4.920.822	49.559.356	45.477.876	0,012
2018	5.445.702	53.068.946	58.504.695	0,015
2019	6.095.153	57.669.978	68.574.237	0,017
2020	5.749.655	57.523.478	73.771.097	0,019
2021	5.566.540	65.017.774	60.937.190	0,015
2022	4.955.314	68.209.718	63.052.189	0,014

Quelle: BUAK (Bauarbeiterurlaubskasse), Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW

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

9 Maßnahmen des Sozialministeriumservice für Menschen mit Behinderungen[20] an der Schnittstelle Arbeitsmarkt

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

Mit dem Regierungsprogramm 2020-2024 steht mit der Beschäftigungsoffensive die Stärkung der Beruflichen Teilhabe und die Weiterentwicklung und Weiterführung bestehender Angebote für Menschen mit Behinderungen weiterhin im Zentrum der Behindertenpolitik in Österreich.

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) mit seinen Angeboten der „Beruflichen Assistenzen“ bildet die Dachmarke für das sehr differenzierte System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen aber auch zur Unterstützung von ausgegrenzten und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Teile der NEBA-Angebote sind wichtige Instrumente im Kontext der AusBildung bis 18, da mit diesen auch jene Jugendliche erreicht werden, die

[20] Menschen mit Behinderungen innerhalb der Maßnahmen des Sozialministeriumservice (SMS) entsprechen der Definition des Behindertenbegriffs nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

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-Maßnahmen des Sozialministeriumservice „Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jugendarbeitsassistenz und NEBA-Betriebsservice und Jobcoaching“, die auch junge Erwachsenen bei der Förderung der Beruflichen Teilhabe unterstützen, sind in den Punkten 9.5.1 auf Seite 184, 9.5.2 auf Seite 186, 9.5.3 auf Seite 189 und 9.5.4 auf Seite 191 näher beschrieben.

Neben Projektförderungen (siehe unter Punkt 9.5 auf Seite 183) wird Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf eine Vielzahl an maßgeschneiderten Individualförderungen (siehe unter Punkt 9.1 auf Seite 160) 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 die Unterstützung von barrierefreien Arbeitsplatzadaptierungen, Schulungskosten, Gebärdensprachdolmetschleistungen und Mobilitätsförderungen. Mit einem umfassenden Programm an Lohnförderungen werden Unternehmen dazu angehalten, für Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze anzubieten und das neu geschaffene Dienstverhältnis nachhaltig abzusichern. Die Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen wird ebenso gefördert. Dafür gibt es Zuschüsse zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Menschen mit Behinderungen sowie zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes.

Im Bereich der Individualförderungen ist das 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.

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

9.1 Lohnförderungen

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

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

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

Keine Lohnförderungen erhalten der Bund, die Länder, Träger öffentlichen Rechts, die selbst Träger der Rehabilitation sind (z.B. Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Sozialhilfeverbände), integrative Betriebe sowie politische Parteien und Parlamentsklubs. Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen beschäftigen, können keine Lohnförderungen erhalten, mit Ausnahme der Inklusionsförderung, der InklusionsförderungPlus sowie des Inklusionsbonus für Lehrlinge.

9.1.1 Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/Frauen

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

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

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

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

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

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

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

Dauer: Die Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus sowie InklusionsförderungPlus/ Frauen kann für die Dauer von 12 Monaten gewährt werden. Eine Stückelung bzw. Unterbrechung ist z.B. bei Saisonarbeit möglich.

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

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

Tabelle 39: Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/ Frauen

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2019	566	213	353	324.434	0,00008

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2020	1.115	457	658	2.905.790	0,00076
2021	1.080	447	633	3.801.924	0,00094
2022	1.137	452	685	3.667.953	0,00082

Quellen: BMSGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.1.2 Inklusionsbonus für Lehrlinge

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

Beschreibung: Mit dem Inklusionsbonus für Lehrlinge wird die Neuaufnahme von Lehrlingen mit einem Behindertenpass in einen Lehrbetrieb gefördert. Im Jahr 2022 wurde Betrieben für 83 Lehrlinge mit Behinderungen (24 weiblich und 59 männlich) ein Inklusionsbonus gewährt. Dafür wurden € 170.773,- verausgabt.

Zielgruppe: Lehrbetriebe, die mit Personen gemäß § 1 Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder § 8 b BAG oder mit Personen gemäß § 5 Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) oder gemäß § 11c LFBAG einen Lehr- bzw. einen Ausbildungsvertrag abschließen und diesen Personen die Absolvierung einer Lehre in ihrem Betrieb ermöglichen.

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

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

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

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

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

9.1.3 Entgeltzuschuss

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

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

Voraussetzung: Die Leistungsminderung muss vom Unternehmen im Vergleich zu Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen ohne Behinderungen in gleicher Verwendung glaubhaft gemacht und schlüssig begründet werden. Ein Entgeltzuschuss kann nicht gewährt werden, wenn die Angleichung der beruflichen Leistungsfähigkeit durch andere Förderungsmaßnahmen erreicht werden kann.

Höhe: Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen, zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50%. Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss bis zu 50% der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch monatlich in Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe.

Dauer: Der Entgeltzuschuss kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine Inklusionsförderung gewährt werden. Die Bewilligung erfolgt jeweils für zwei Jahre.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Der Entgeltzuschuss wird im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG),

BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Lohnförderungen zur Unterstützung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ geregelt.

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

Tabelle 40: Entgeltzuschuss

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	7.820	3.009	4.811	23.798.260	0,00064
2018	7.897	3.066	4.831	24.176.675	0,00627
2019	7.760	3.052	4.708	24.572.831	0,00618
2020	7.064	2.818	4.246	23.759.501	0,00624
2021	6.836	2.677	4.159	23.478.800	0,00578
2022	6.588	2.534	4.054	21.920.199	0,00490

Quellen: BMSGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.1.4 Arbeitsplatzsicherungszuschuss

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

Beschreibung: Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss kann z.B. gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis aufgrund schlechter wirtschaftlicher Verhältnisse gefährdet ist, Mitarbeiterinnen mit Behinderungen aufgrund von Qualifikationsdefiziten verbunden mit einer Änderung der Arbeitsorganisation vorübergehend nicht optimal eingesetzt werden können bzw. behinderungsbedingt an neuen Arbeitsplätzen eingeschult werden müssen, im Zuge

eines Kündigungsverfahrens die Fortsetzung der Beschäftigung nur mit einer Förderung möglich ist und der Kündigungsantrag zurückgezogen wird.

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

Voraussetzungen: Die Gefährdung des Arbeitsplatzes kann ihre Ursache in wirtschaftlichen Gründen oder aber auch in sonstigen Gefährdungssituationen haben und ist durch das Unternehmen glaubhaft zu machen. Der Antrag auf einen Arbeitsplatzsicherungszuschuss ist vom Unternehmen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen zu stellen.

Höhe: Berechnungsbasis ist das monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen, zuzüglich einer Pauschalabgeltung für die Lohnnebenkosten von maximal 50%. Der Zuschuss beträgt maximal 50% der Bemessungsgrundlage bis zu einer Höhe der dreifachen Ausgleichstaxe.

Dauer: Bei Gefährdung des Arbeitsplatzes kann unabhängig von einer tatsächlichen Leistungsminderung für die Zeit des Vorliegens der Gefährdung jeweils für ein Jahr, maximal aber für 3 Jahre, ein Arbeitsplatzsicherungszuschuss geleistet werden. Bei Vorliegen einer besonderen Gefährdungssituation, die insbesondere in der Sphäre des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin mit Behinderungen liegt, kann bei Jugendlichen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr mit erhöhtem Unterstützungsbedarf oder bei Menschen ab Vollendung des 50. Lebensjahrs sowie bei Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen der Zuschuss 5 Jahre gewährt werden.

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

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

Tabelle 41: Arbeitsplatzsicherungszuschuss

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	364	114	250	1.335.357	0,00004
2018	308	95	213	1.164.178	0,00030
2019	352	112	240	1.154.315	0,00029
2020	1.883	620	1.263	6.892.028	0,00181
2021	1.518	584	934	5.944.502	0,00146
2022	1.219	512	707	5.073.099	0,00113

Quellen: BMSGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.1.5 Überbrückungszuschuss für Selbstständige

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

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

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

- diese einer selbständigen Erwerbstätigkeit in Unternehmen mit maximal fünf Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Antragstellung nachgehen (mitversicherte Familienmitglieder im Sinne des § 2 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978 gelten als Arbeitnehmer) und

- sie hauptsächlich selbst tätig sind (Einzelunternehmer oder Einzelunternehmerinnen) und
- der behinderungsbedingte Mehraufwand, für die unternehmerische Tätigkeit eine maßgebliche Belastung darstellt.

Voraussetzungen: Der behinderungsbedingte Mehraufwand ist vom Unternehmen glaubhaft zu machen und abhängig davon, ob der Mehraufwand nicht durch eine Betriebshilfe seitens eines öffentlichen Rechtsträgers (Kammer, Sozialversicherungsträger) ausgeglichen werden kann. Eine Zuwendung ist nicht möglich, wenn die unternehmerische Tätigkeit grundsätzlich nicht geeignet ist, den Lebensunterhalt des Unternehmers/ der Unternehmerin dauerhaft sicherzustellen.

Höhe: Die Höhe der Förderung ist eine monatliche Pauschalabgeltung in Höhe der einfachen Ausgleichstaxe gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Bei Vorliegen besonderer Umstände kann sie verdoppelt werden, wenn der Unternehmer oder die Unternehmerin aufgrund mit der Behinderung in Zusammenhang stehender längerer Abwesenheit (krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung, Kuraufenthalt) eine zusätzliche Ersatzkraft (halbes Vollzeitäquivalent) einstellen muss und der Bestand des Unternehmens durch die Abwesenheit gefährdet wäre.

Dauer: Ein Überbrückungszuschuss kann jeweils für höchstens sechs Monate gewährt werden. Bei gleichbleibenden Voraussetzungen kann der Zuschuss erneut gewährt werden.

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

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

Tabelle 42: Überbrückungszuschuss für Selbständige

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	25	32.992	0,000001
2018	22	23.207	0,000006
2019	24	28.190	0,000007
2020	171	146.348	0,000038
2021	105	104.978	0,000026
2022	32	45.134	0,000010

Quellen: BMSGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.2 Arbeit und Ausbildung

Arbeitsplatzbezogene Förderungen sollen den Eintritt ins Erwerbsleben erleichtern und bestehende Arbeitsplätze erhalten und sichern.

9.2.1 Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Menschen mit Behinderung

In Kürze: Ziel der Förderung ist, entweder einen vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern oder Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, einen neuen Arbeitsplatz zu erlangen und dessen Anforderungen zu erfüllen.

Beschreibung: Unterstützungen, die zur barrierefreien Arbeitsplatzadaptierung benötigt werden, müssen behinderungsbedingt erforderlich sein. Dies sind entweder persönliche Arbeitshilfen oder mobile technische Arbeitshilfen, die behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen ausgleichen, vorhandene Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen fördern, Restfähigkeiten unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch nicht vorhandene Funktionen weitestgehend ersetzen, sowie Arbeitsbelastungen verringern und Arbeitssicherheit gewährleisten sollen.

Neben den Kosten für technische Arbeitshilfen (z.B. Geräte, Software), die dem heutigen Stand der Technik entsprechen und die Behinderungen ausgleichen sowie nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sein müssen, können auch Kosten für Schulungen zum Umgang mit den geförderten Arbeitshilfen, gefördert werden.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Förderungen für sonstige behinderungsbedingte Mehraufwendungen können gewährt werden, sofern sie im Zusammenhang mit der Ausübung der Beschäftigung stehen oder zur Förderung der Beruflichen Teilhabe einen wesentlichen Beitrag leisten und nicht durch andere zweckgebundene Zuwendungen abgedeckt werden können. Als behinderungsbedingte Mehraufwendungen sind nur jene anzusehen, die als Folge einer Behinderung entstehen (kausaler Zusammenhang) und weder Lebenshaltungs- noch Luxusausgaben darstellen. Grundsätzlich geht das Eigentum an allen Technischen Arbeitshilfen im Sinne dieser Richtlinie auf die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über.

Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen sowie behinderungsbedingte Mehraufwendungen, die im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung, insbesondere während eines Studiums benötigt werden, können ausschließlich im Rahmen eines Zuschusses zur barrierefreien Ausbildung gefördert werden.

Bei Gewährung der Förderung ist daher sicher zu stellen, dass im Falle der Beendigung eines Dienstverhältnisses die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Mitnahme der Technischen Arbeitshilfen durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zur nächsten Dienststelle ermöglicht. Unbewegliche Technische Arbeitshilfen verbleiben im Eigentum des Unternehmens.

Höhe: Die Förderung erfolgt als Zuschuss bis zur vollen Höhe der Kosten und umfasst bei technischen Arbeitshilfen die Erst- und Ersatzbeschaffung, Instandhaltung sowie die Ausbildung im Gebrauch bzw. für die Anwendung. Allfällige Leistungen anderer Rehabilitationsträger oder Kostenträger für denselben Zweck sind bei der Bemessung des Förderbetrages zu berücksichtigen. Medizinische Hilfsmittel und Heilbehelfe sind von den Krankenversicherungsträgern zu tragen.

Dauer: Zuschüsse sind Einmalzahlungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behindertenteinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen"; Richtlinie „Arbeit und Ausbildung" geregelt.

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

9.2.2 Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierung für Unternehmen

In Kürze: Das Ziel ist, entweder einen vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern oder Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, einen neuen Arbeitsplatz für dessen Anforderungen zu adaptieren.

Beschreibung: Hilfen zur Berufsausübung oder technische Arbeitshilfen müssen behinderungsbedingt und ausschließlich für die Verrichtung bestimmter beruflicher Tätigkeiten erforderlich oder für die Durchführung anderer Leistungen im Arbeitsleben notwendig sein.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Unterstützungen müssen über die üblichen Unterstützungsleistungen hinausgehen und behinderungsbedingt erforderlich sein. Sie sind entweder persönliche Arbeitshilfen oder mobile technische Arbeitshilfen, die behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen ausgleichen, vorhandene Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen fördern, Restfähigkeiten unterstützen und gleichzeitig schützen. Sie sollen aber auch nicht vorhandene Funktionen weitestgehend ersetzen, sowie Arbeitsbelastungen verringern und Arbeitssicherheit gewährleisten. Als behinderungsbedingte Mehraufwendungen sind nur jene anzusehen, die als Folge einer Behinderung entstehen (kausaler Zusammenhang) und weder Lebenshaltungs- noch Luxusausgaben darstellen.

Höhe: Die Höhe der gewährten Förderung liegt im Ermessen des Sozialministeriumservice, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist von Kriterien wie z.B. dem Beeinträchtigungsgrad des Menschen mit Behinderungen, der Erfüllung der Beschäftigtenpflicht,

den Investitionskosten, der Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen, der aktuellen Arbeitsmarktsituation (bei drohendem Arbeitsplatzverlust), dem Frauenanteil an den Beschäftigten sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens abhängig. Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber von Menschen mit Behinderungen haben sich in einem angemessenen Verhältnis (in der Regel mit 50%) an den Gesamtkosten zu beteiligen.

Dauer: Zuschüsse sind Einmalzahlungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen"; Richtlinie "Arbeit und Ausbildung" geregelt.

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

9.2.3 Schulungskosten

In Kürze: Das Ziel der Unterstützung der Schulungskosten ist, einen vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern oder Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, einen neuen Arbeitsplatz zu erlangen und dessen Anforderungen zu erfüllen.

Beschreibung: Mit dieser Unterstützung können Kosten für eine behinderungsbedingte Umschulung, eine berufsbegleitende Schulung oder Aus- und Weiterbildungen sowie für ein Orientierungs- und Mobilitätstraining nur insoweit übernommen werden, als diese behinderungsbedingt notwendig zur Beruflichen Teilhabe sind und nachweislich nicht von anderen Stellen getragen werden.

Berufsbegleitende Schulungen und Weiterbildungen sind Umschulungen oder zusätzliche Qualifizierungen, die wesentlich von Vorteil für die beruflichen Perspektiven der Betroffenen sein müssen oder behinderungsbedingt für die berufliche Karriereplanung notwendig erscheinen. Dies sind z.B. Werkmeisterprüfungsvorbereitungen, Massageausbildungen, Ausbildungen im Rahmen der Digitalisierungen, etc.

Ferner können ein Orientierungs- und Mobilitätstraining sowie ein Training zur Erlangung von Kommunikations- und lebenspraktischen Fähigkeiten gefördert werden, sofern diese

Schulungen zum Antritt oder zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit unbedingt notwendig erscheinen.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Bei Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses oder selbstständigen Erwerbstätigkeit können die behinderungsbedingt anfallenden Kosten externer berufsbegleitender Schulungen oder Weiterbildungen zur Gänze übernommen werden.

Nicht gefördert werden können Studien und Lehrgänge an Universitäten und Fachhochschulen, Berufsreife- bzw. Studienberechtigungsprüfungen, Aus- und Weiterbildungen, die im Rahmen der Erwachsenenbildung vom Bund bzw. von den Ländern angeboten werden, Tagungen, Konferenzen, Kongresse und Symposien mit reinem Informationscharakter, Schulungen, die alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer absolvieren müssen, reine Produktschulungen, Qualifizierungsmaßnahmen, die im Ausland stattfinden, Ausbildungen, bei denen davon auszugehen ist, dass auch mit einem Abschluss kein Vorteil für die Berufsperspektiven der Betroffenen gegeben ist sowie freiwillige nicht berufsbezogene Aus- und Weiterbildungen, die in den Bereich der Liebhaberei bzw. Freizeitbeschäftigung fallen.

Höhe: Die Höhe der gewährten Förderung liegt im Ermessen des Sozialministeriumservice. Sie richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und ist von Kriterien wie z.B. dem Grad der Behinderung, den Schulungskosten, der Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen, der Erfüllung der Beschäftigungspflicht, der aktuellen Arbeitsmarktsituation (bei drohendem Arbeitsplatzverlust) sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens abhängig. In begründeten Einzelfällen können Schulungen, die nachweislich nicht über das Arbeitsmarktservice gefördert werden und wenn die Betroffenen eine fixe Einstellzusage haben, übernommen werden. Eine Förderung von berufsbegleitenden Schulungskosten kommt nicht in Betracht, wenn hierfür von vornherein eine Verpflichtung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber besteht.

Dauer: Zuschüsse sind Einmalzahlungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr.

22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie “Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

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

9.2.4 Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung

In Kürze: Für den behinderungsbedingten Mehraufwand bei einer Schul- oder Berufsausbildung kann ein Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung gewährt werden.

Beschreibung: Zuschüsse zur barrierefreien Ausbildung können grundsätzlich nach Beendigung der 9. Schulstufe im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung gewährt werden. Ausbildungen sind anerkannte Ausbildungen der Sekundarstufe II und der Postsekundar- und Tertiärstufen des österreichischen Bildungssystems gemäß den Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen bis zum vollendeten 24. Lebensjahr, deren Auswirkungen zumindest einem Grad der Behinderung von 30% entsprechen.

Voraussetzungen: Die Gewährung dieses Zuschusses kann grundsätzlich nach Beendigung der 9. Schulstufe im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung erfolgen. Da es sich bei den Unterstützungen um Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit und um einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen handelt, ist es die Verpflichtung der Bildungseinrichtungen, die Kosten für die behinderungsbedingten Mehraufwendungen im Sinne des § 6 Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) bzw. nach den Bestimmungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), BGBl. III 155/2008, zu übernehmen. Ein Zuschuss zu barrierefreien Ausbildungen, die im Rahmen einer Schulausbildung benötigt werden, kann aufgrund gleichstellungsrechtlicher Bestimmungen vom Sozialministeriumservice nicht gewährt werden.

Kosten für behinderungsbedingt anfallende Unterstützungen, die während des Schulbetriebs und im Unterricht sowie für Ergänzungen des lehrplanmäßigen Unterrichts z.B. für schulbezogene Veranstaltungen anfallen, können nicht übernommen werden.

Dauer und Höhe: Zur Abgeltung des behinderungsbedingten Mehraufwandes kann für die Dauer der Schul- oder Berufsausbildung jährlich ein Zuschuss zu den Kosten maximal in Höhe der 36-fachen Ausgleichstaxe geleistet werden. Der behinderungsbedingte Mehraufwand ist von der Antragstellerin bzw. vom Antragsteller glaubhaft zu machen. Erstreckt sich die Ausbildung nicht über mindestens sechs Monate in einem Kalenderjahr, so gebührt ein Zuschuss maximal in Höhe der 18-fachen Ausgleichstaxe.

Ein Zuschuss zur barrierefreien Ausbildung kann grundsätzlich nur für Erstausbildungen gewährt werden.

Ein Ansuchen um Gewährung eines Zuschusses zur barrierefreien Ausbildung gilt für die gesamte Dauer der Schul- oder Berufsausbildung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F Tabelle 45: Hilfen zum Antritt oder zur Ausübung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses, Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen"; Richtlinie "Arbeit und Ausbildung" geregelt.

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

9.2.5 Unterstützungsangebote für schwerhörige und gehörlose Menschen

In Kürze: Unterstützungen für schwerhörige und gehörlose Menschen werden übernommen, wenn sie der Erlangung und Sicherung einer Erwerbstätigkeit dienen bzw. für berufsbezogene Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen erforderlich sind.

Beschreibung: Gebärdensprachdolmetschen und Schriftdolmetschen soll zur Barrierefreiheit beitragen, mit dem Ziel, die soziale, bildungsspezifische und Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigung zu gewährleisten. Sie dient zur Unterstützung bei der Erlangung von Arbeitsplätzen und zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse von schwerhörigen und gehörlosen Menschen. Die Übernahme von Gebärdensprachdolmetschungen, Schriftdolmetschungen, weitere Unterstützungen sowie der Einsatz neuer Technologien sind möglich.

Zielgruppe: Schwerhörige und gehörlose Menschen sowie CI (Cochlea Implantat) – Trägerinnen und Träger.

Voraussetzungen: Schwerhörige oder gehörlosen Person können im Sinne der in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), BGBl. III 155/2008 geforderten kommunikativen Gleichberechtigung, bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen, das für sie individuell am besten geeignete der oben angeführten Unterstützungsangebote frei auswählen.

Anträge für eine Unterstützung müssen von der gehörlosen oder hörbehinderten Person grundsätzlich immer vor der Inanspruchnahme schriftlich (elektronisch) beim Sozialministeriumservice eingebracht werden. Bei längerfristiger Unterstützung ist ein Kostenvoranschlag anzuhängen. Bei regelmäßiger und wiederholter Unterstützungen für schwerhörige und gehörlose Menschen ist der Antrag grundsätzlich vorher zu stellen.

Höhe: Die Kosten für Unterstützungsleistungen für schwerhörige und gehörlose Menschen werden grundsätzlich in voller Höhe übernommen.

Dauer: Die Förderung der Kosten für Unterstützungsleistungen für schwerhörige und gehörlose Menschen sind Einmalzahlungen. Bei längerfristigen Unterstützungen (z.B. bei berufsbezogenen Schulungen) können Pauschalierungen vorgenommen werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Förderung ist im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie “Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

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

9.2.6 Startförderung für Selbstständige

In Kürze: Bei der Gründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit können Menschen mit Behinderung Zuschüsse gewährt werden.

Beschreibung: Menschen mit Behinderungen, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen wollen, soll mit einer Startförderung - einem finanziellen Anschub für Investitionen und

Betriebsmittel - die Gründung einer Existenz, die den Lebensunterhalt sichert, erleichtert werden.

Zielgruppe: Begünstigte Behinderte oder Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% können eine Startförderung zur Abgeltung der bei Begründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit anfallenden und nachweisbaren Kosten erhalten.

Voraussetzungen: Die Kosten können übernommen werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Menschen mit Behinderungen durch die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit verbessert werden kann, die erforderlichen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit vorliegen und der Lebensunterhalt des Menschen mit Behinderungen und seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen durch die selbstständige Erwerbstätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sichergestellt wird. Wenn die selbstständige Erwerbstätigkeit nicht zumindest drei Jahre besteht, ist der Zuschuss aliquot der Dauer der selbstständigen Erwerbstätigkeit rückzuzahlen, sofern dies aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht vertretbar ist. Förderungen zur Deckung der Kosten des laufenden Betriebes können aus diesem Titel nicht gewährt werden.

Höhe: Die bei Begründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit anfallenden und nachweisbaren Kosten können bis 50%, höchstens jedoch im Ausmaß der 100-fachen Ausgleichstaxe (§ 9 Abs. 2 erster Satz BEinstG), übernommen werden.

Dauer: Der Zuschuss zur Begründung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erfolgt als einmalige Pauschalabgeltung.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Arbeit und Ausbildung“ geregelt.

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

Tabelle 43: Arbeit und Ausbildung

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2018	2.159	2.124.520	0,000534
2019	1.783	2.259.273	0,000602
2020	1.480	1.740.073	0,000457
2021	1.327	1.834.624	0,000452
2022	1.447	3.410.094	0,000762

Quellen: BMSGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31.01.2023 (Daten mit Stand 01.01.2023 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.3 Mobilitätsförderungen

9.3.1 Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges

In Kürze: Zuschuss für die Anschaffung eines Fahrzeuges im Sinne des § 2 Kraftfahrgesetz 1967 (KFG), BGBl. Nr. 267/1967 idgF. Kraftfahrzeuge sind für Menschen mit Behinderungen ein wesentlicher Bestandteil individueller Mobilität.

Beschreibung: Ziel eines Zuschusses zur Anschaffung eines Fahrzeuges ist die Förderung der Mobilität von Menschen mit Behinderungen, um eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Gefördert werden sollen insbesondere klimafreundliche, umweltschonende und nachhaltige Mobilitätslösungen, die zur Förderung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wesentlich beitragen.

Zielgruppe: Einen Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges können Personen erhalten, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% sowie eine Zusatzeintragung im Behindertenpass aufweisen, dass ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmitteln aus behinderungsbedingten Gründen nicht zumutbar ist.

Voraussetzungen: Das Fahrzeug muss zwingend für den Antritt oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bzw. einer Berufsausbildung sein oder für die Suche nach einem Arbeitsplatz benötigt werden und die Antragstellerin bzw. der Antragsteller müssen aufgrund der Behinderung dauerhaft auf die Nutzung eines Autos angewiesen sein, um den Arbeits- bzw. Berufsausbildungsort erreichen zu können. Die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel ist durch eine entsprechende Zusatzeintragung im Behindertenpass gemäß §§ 40 ff. Bundesbehindertengesetz (BBG), BGBl. Nr. 283/1990 idgF. nachzuweisen. Zur Vermeidung besonderer Härten kann in begründeten Einzelfällen unter Beiziehung des ärztlichen Dienstes des Sozialministeriumservice von dieser Voraussetzung abgesehen werden.

Der Zuschuss kann nur gewährt werden, wenn die oder der Antragstellende Eigentümerin bzw. Eigentümer des Fahrzeuges oder Leasingnehmerin bzw. Leasingnehmer (Eigentumsvorbehalt) sind und das Fahrzeug auf sie zugelassen ist und eine Berechtigung zur Lenkung des Fahrzeuges besitzen. Des Weiteren muss das Fahrzeug zur Berufsausübung, Berufsausbildung oder für die Arbeitssuche benötigt werden. Das Einkommen des Antragstellenden darf die 12-fache Ausgleichstaxe nicht überschreiten (Einkommensprüfung), wobei sich die Einkommensgrenze für jede Person, für die die/der Antragstellende obsorgepflichtig ist, um 10% erhöht. Ein Zuschuss kann auch gewährt werden, wenn die/der Antragstellende aus alters- oder behinderungsbedingten Gründen keine Berechtigung zur Lenkung eines Fahrzeuges erwerben kann und das Fahrzeug überwiegend für die persönliche Beförderung des Antragstellenden genutzt wird.

Höhe: Die Förderung ist nach KFZ-Kategorie gestaffelt und gedeckelt und darf 25% des Preises zuzüglich behinderungsbedingt erforderliche Adaptierungen nicht überschreiten.

Dauer: Die Zuschüsse sind Einmalzahlungen. Ablauf von fünf Jahren seit der letzten Förderung (Ausnahmen gibt es bei vorzeitiger Unbrauchbarkeit des Kraftfahrzeugs oder bei behinderungsbedingten Gründen).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

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

9.3.2 Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung eines Kraftfahrzeugs

In Kürze: Ziel des Zuschusses ist die Erleichterung der selbstbestimmten Fortbewegung im Alltag, insbesondere auf dem Weg zum Arbeitsplatz durch individuelle Anpassung oder Umrüstung eines Kraftfahrzeugs.

Beschreibung: Eine individuelle Anpassung oder Umrüstung eines Kraftfahrzeuges für Menschen mit Behinderungen bezeichnet die Umstellung der Einrichtungen eines Standard-Kraftfahrzeugs für die Benutzung und Steuerung durch Kraftfahrerinnen bzw. Kraftfahrer mit Behinderungen. Bei schweren Beeinträchtigungen können vorgesehene Bedienungselemente eines Kraftfahrzeugs häufig nicht oder nicht entsprechend den Sicherheitsvorschriften betätigt werden.

Zielgruppe: Einen Zuschuss zur Anschaffung eines Fahrzeuges können Personen erhalten, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% sowie eine Zusatzeintragung im Behindertenpass aufweisen, dass ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmitteln aus behinderungsbedingten Gründen nicht zumutbar ist.

Voraussetzungen: Das Fahrzeug muss zwingend für den Antritt oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bzw. einer Berufsausbildung sein oder für die Suche nach einem Arbeitsplatz benötigt werden und die bzw. der Antragstellende müssen aufgrund der Behinderung dauerhaft auf die Nutzung eines Autos angewiesen sein, um den Arbeits- bzw. Berufsausbildungsort erreichen zu können. Die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel ist durch eine entsprechende Zusatzeintragung im Behindertenpass gemäß §§ 40 ff. Bundesbehindertengesetz (BBG), BGBl. Nr. 283/1990 idgF. nachzuweisen. Zur Vermeidung besonderer Härten kann in begründeten Einzelfällen unter Beiziehung des ärztlichen Dienstes des Sozialministeriumservice von dieser Voraussetzung abgesehen werden.

Der Zuschuss kann nur gewährt werden, wenn die oder der Antragstellende Eigentümerin bzw. Eigentümer des Fahrzeuges oder Leasingnehmerin bzw. Leasingnehmer sind und das Fahrzeug auf sie zugelassen ist, und eine Berechtigung zur Lenkung eines Kraftfahrzeuges besitzen, und das Fahrzeug zur Berufsausübung, Berufsausbildung oder für die Arbeitssuche benötigt wird. Ein Zuschuss kann auch gewährt werden, wenn die bzw. der Antragstellende aus alters- oder behinderungsbedingten Gründen keine Berechtigung zur Lenkung eines Kraftfahrzeuges erwerben kann und das Fahrzeug überwiegend für die persönliche Beförderung des Antragstellenden genutzt wird.

Höhe: Die Kosten für behinderungsbedingte Anpassungen und Umrüstungen eines Kraftfahrzeuges können zur Gänze übernommen werden.

Dauer: Ein Zuschuss zur barrierefreien Anpassung und Umrüstung bei Anschaffung eines Kraftfahrzeuges kann grundsätzlich nur einmal und für ein Fahrzeug innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

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

9.3.3 Mobilitätszuschuss

In Kürze: Mit dem jährlichen Mobilitätszuschuss wird die individuelle Mobilität von Menschen mit Behinderungen als zentrale Voraussetzung einer umfassenden Beruflichen Teilhabe gefördert.

Beschreibung: Der Mobilitätszuschuss soll jene behinderungsbedingten Mehrkosten abfedern, die Menschen mit Behinderungen erwachsen, die zum Zwecke der Berufsausübung oder einer Berufsausbildung auf ein eigenes Kraftfahrzeug angewiesen sind, da ihnen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht zumutbar ist.

Zielgruppe: Einen Mobilitätszuschuss können begünstigt behinderte Personen erhalten, die in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen oder einer selbstständigen Beschäftigung nachgehen und ein monatliches Einkommen beziehen, welches über der festgelegten monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nach Maßgabe des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) liegt oder die in einer Berufsausbildung stehen und die einen Grad der Behinderung von mindestens 50% sowie eine Zusatzeintragung im Behindertenpass aufweisen, da ihnen die Benützung öffentlicher Verkehrsmitteln aus behinderungsbedingten Gründen nicht zumutbar ist.

Voraussetzungen: Siehe Zielgruppe. Personen, die nach den Aufzeichnungen des Sozialministeriumservice Anspruch auf einen Mobilitätszuschuss haben, werden im Rahmen einer

Aktion (in der Regel im 2. Halbjahr des jeweiligen Kalenderjahres) schriftlich informiert und zur Antragstellung eingeladen.

Höhe und Dauer: Der Mobilitätszuschuss ist ein pauschaler Zuschuss zu den behinderungsbedingten Mehrkosten, die im Zusammenhang mit Fahrten zum Erreichen eines Arbeitsplatzes (Arbeitsweg) oder einer Berufsausbildung entstehen, der einmal pro Jahr gewährt wird.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

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

9.3.4 Anschaffung eines Assistenzhundes

In Kürze: Assistenzhunde, die eine eigene qualitätsgesicherte Ausbildung absolvieren, sollen Menschen mit Behinderungen bei behinderungsbedingten Einschränkungen im Berufsalltag unterstützen. Sie werden von den Betroffenen je nach Bedarf individuell ausgewählt und gezielt ausgebildet. Assistenzhunde bezwecken den Ausgleich eingeschränkter oder fehlender Sinnes- oder Körperfunktionen im Kontext der beruflichen Teilhabe.

Beschreibung: Assistenzhunde sind Hunde, die sich bei Nachweis der erforderlichen Gesundheit und ihrer wesensmäßigen Eignung sowie nach Absolvierung einer speziellen Ausbildung - vor allem im Hinblick auf Sozial- und Umweltverhalten, Unterordnung und spezifische Hilfeleistungen - besonders zur Unterstützung eines Menschen mit Behinderungen im Berufsalltag eignen. Als Assistenzhund gelten Blindenführhunde, Servicehunde und Signalhunde. Eine Zuwendung für Therapiehunde kann nicht erfolgen.

Zielgruppe: Eine Förderung zur Anschaffung eines Assistenzhundes können Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% erhalten, die blind oder schwer sehbehindert sind, oder die auf Grund einer sonstigen behinderungsbedingten Einschränkung zur Erhöhung ihrer Mobilität für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder Berufsausbildung im Sinne dieser Richtlinie einen Assistenzhund benötigen.

Voraussetzungen: Siehe Zielgruppe.

Höhe und Dauer: Der Zuschuss ist bei Blindenführhunden mit der maximal 112-fachen Ausgleichstaxe, bei Service- und Signalhunden mit der maximal 40-fachen Ausgleichstaxe begrenzt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Zuschüsse werden im § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und in der Richtlinie „Mobilitätsförderungen“ geregelt.

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

Tabelle 44: Mobilitätsförderungen

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2018	10.037	8.059.812	0,002027
2019	10.247	8.614.276	0,002294
2020	10.009	8.049.646	0,002113
2021	10.103	7.960.669	0,001960
2022	10.174	7.952.425	0,001776

Quellen: BMSGPK; 2022 Export aus dem UeW 2022 (v10) erfolgte am: 31.01.2023 (Daten mit Stand 01.01.2023 eingefroren); Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.4 Prämie für Lehrlinge gem. § 9a EinstG.

In Kürze: Mit der Prämie für Lehrlinge wird die Beschäftigung von Lehrlingen gefördert, die dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören.

Beschreibung: Dienstgeber und Dienstgeberinnen erhalten aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds für jeden beschäftigten, in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten bzw. jede beschäftigte, in Ausbildung stehende begünstigte Behinderte eine Prämie.

Zielgruppe: Dienstgeber und Dienstgeberinnen, die insbesondere Personen gemäß § 1 Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder § 8 b BAG im Rahmen eines Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisses beschäftigen.

Voraussetzungen: Der Antrag kann von Dienstgebern und Dienstgeberinnen nur binnen drei Jahren vom Ende des Kalenderjahres an, für das die Prämie begehrt wird, eingebracht werden. Kann die Berechnung der Prämie anhand der Sozialversicherungsdaten automatisch erfolgen, werden Dienstgeber und Dienstgeberinnen schriftlich von der Antragsstellung befreit.

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

Dauer: Die Prämie für Lehrlinge kann für die gesamte Dauer der Lehrzeit bzw. der verlängerten Lehrzeit gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Die Prämie für Lehrlinge ist in den §§ 9a und 16 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 i.d.g.F. geregelt.

Finanzierung: Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds.

9.5 Projektförderungen – NEBA-Maßnahmen

Das "Netzwerk Berufliche Assistenz" NEBA, bietet zahlreiche kostenlose Unterstützungsleistungen. Sie sollen die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten. Sowohl Menschen mit Behinderung als auch ausgrenzungsgefährdete Jugendliche können diese Angebote nützen – siehe auch unter Punkt 9 auf Seite 158.

Mit den Projektförderungen sollen Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren der Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht, erleichtert und bestehende Arbeitsplätze gesichert werden.

Ein Großteil dieser Arbeitsmarktprojekte ist im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) zusammengefasst. Zudem stehen Menschen mit Assistenzbedarf Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte, Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und andere österreichweite und regionale Angebote zur Verfügung.

9.5.1 Jugendcoaching

In Kürze: Jugendcoaching ist eine Maßnahme zur Vermeidung von vorzeitigem Schulabbruch und zur Wiedereingliederung von jugendlichen NEET[21]. Jugendliche werden von Coaches dabei unterstützt, Probleme zu klären und den Weg in eine weiterführende Ausbildung zu finden.

Beschreibung: In der schwierigen Phase der Entscheidung über den weiteren Bildungs- und Berufsweg benötigen Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigen professionelle Beratung und Hilfestellung. Jugendcoaching bietet an dieser kritischen Schnittstelle zwischen Schule, Ausbildung und Berufsleben Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und bei der Auswahl einer passenden Lehrausbildung, Qualifizierung oder alternativer Wege zur Integration in (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt an. Darüber hinaus wird bei persönlichen Problemlagen individuelle Beratung, Begleitung und Betreuung bereitgestellt.

Jugendcoaching soll Jugendlichen mit Behinderungen sowie Jugendlichen mit Assistenzbedarf bzw. mit multiplen Problemlagen eine Zukunftsperspektive eröffnen und sie befähigen, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Insbesondere sollen ausbildungspflichtige Jugendliche gemäß § 3 Ausbildungspflichtgesetz (APflG) angesprochen werden.

Die Unterstützung umfasst Beratung, Begleitung, Betreuung und Case Management. Jugendcoaching erstellt ein Neigungs- und Eignungsprofil, führt eine Analyse der Stärken und Schwächen durch, stellt einen allfälligen Nachschulungsbedarf fest, zeigt berufliche Perspektiven auf und erstellt einen individuellen Karriere- und Entwicklungsplan. Beim Jugendcoaching handelt es sich um keine konkrete Ausbildung, sondern um ein Begleitungsangebot.

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

Zielgruppe: Jugendcoaching richtet sich an Jugendliche ab dem 9. Schulbesuchsjahr sowie an außerschulische Jugendliche bis 19 Jahre. Jugendliche mit einer Behinderung entsprechend der Definition der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf können das Angebot bis zum 25. Geburtstag in Anspruch nehmen. Jugendliche, die der Ausbildungspflicht unterliegen, können sich gleichfalls an das Jugendcoaching wenden. Ebenso werden straffällig gewordene Jugendliche durch das Jugendcoaching unterstützt.

Voraussetzungen: Im Jugendcoaching wird individuelle Beratung und Begleitung angeboten. Alle Jugendlichen haben von Beginn an, bis zum Abschluss der Maßnahme eine zentrale, primäre Ansprechperson. Jugendcoaching basiert auf einem modularen 3-Stufen-Modell, unterteilt in die Bereiche Erstgespräche (Stufe 1), Beratung mit Case Management Ansatz (Stufe 2) und Begleitung im Sinne eines Case Managements (Stufe 3).

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen und ist auf die maximale Dauer von einem Jahr beschränkt.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich für die Umsetzung ist das Sozialministeriumservice (SMS). Jugendcoaching wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundesmitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (BMAW), aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (BMSGPK) sowie z.T. des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Tabelle 45: Jugendcoaching

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	49.978	21.755	28.223	33.213.965	0,00090
2018	55.599	24.586	31.013	40.455.591	0,01050
2019	60.205	26.483	33.722	43.629.802	0,01097
2020	53.531	23.511	30.020	48.060.933	0,01261

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2021	59.988	26.825	33.163	53.585.718	0,01319
2022	67.058	30.668	36.390	58.780.874	0,01313

Quellen: BMSGPK; 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.5.2 AusbildungsFit

In Kürze: Ziele von AusbildungsFit liegen in der Stabilisierung, Motivationssteigerung, Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, Basisqualifizierung und Social Skills. Dadurch sollen Jugendliche am Weg zu einer (Re-)Integration am Arbeitsmarkt unterstützt werden, insbesondere mit dem Ziel eine Lehre zu beginnen.

Beschreibung: *„Wir machen Jugendliche ausbildungsfit“:* AusbildungsFit (vormals Produktionsschulen) ist ein Angebot des SMS, das wesentlich dazu beitragen soll, die Ausgrenzung von Jugendlichen am Übergang von der Pflichtschule in eine weiterführende (Berufs-)Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu verhindern. Der Zugang zu AusbildungsFit wird über eine enge Zusammenarbeit zwischen Jugendcoaching und AMS partnerschaftlich geregelt. Die Teilnahme an AusbildungsFit setzt die Absolvierung eines Jugendcoachings voraus.

Der Übergang zwischen Schule und Beruf stellt für viele Jugendliche eine Herausforderung dar. Ohne entsprechende Unterstützungsmaßnahmen steigt das Risiko, den Einstieg in eine höhere schulische oder berufliche Ausbildung nicht zu schaffen. Manche Jugendlichen benötigen nach Beendigung ihrer Schullaufbahn mehr Zeit und Unterstützung, um sich am Arbeitsmarkt zurecht zu finden, da ihnen wesentliche Grundlagen für eine erfolgreiche Eingliederung fehlen. Um auch diesen Jugendlichen mittelfristig eine qualifizierte Teilhabe am österreichischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, beauftragte das Sozialministerium mit AusbildungsFit den Aufbau einer einheitlichen barrierefreien Unterstützungsstruktur im Vorfeld konkreter Ausbildungsangebote, welche diese Bedarfslücke schließen soll.

Ziel ist, Jugendliche, die vor dem Antritt einer Berufsausbildung bzw. einer weiterführenden schulischen Ausbildung einen Nachholbedarf hinsichtlich ihrer schulischen und sozialen sowie persönlichen Kompetenzen aufweisen, zu unterstützen. Insbesondere soll ihnen beim

Erwerb jener Kompetenzen (soziale Kompetenzen und Kulturtechniken inklusive Neue Medien), die die Einstiegsvoraussetzungen für jenes Berufsfeld darstellen, das ihren Möglichkeiten am besten entspricht und ihnen ausgehend vom individuellen Potential auch die besten Entwicklungschancen bietet, von AusbildungsFit Hilfe angeboten werden.

Zielgruppe: AusbildungsFit wendet sich an Jugendliche:

- bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. vollendeten 25. Geburtstag,
- mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung, sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen,
- die eine Berufsausbildung machen wollen,
- deren Berufswunsch klar und realisierbar scheint.

Voraussetzungen: Seit Anfang 2016 erfolgte die synergetische Zusammenführung des Programmes AusbildungsFit des Sozialministeriumservice (SMS und den Produktionsschulen des AMS, die auf eine qualitäts- und effizienzsteigernde Strukturbereinigung abzielt). Derzeit gibt es in Österreich 57 AusbildungsFit Träger. Das inhaltliche Konzept von AusbildungsFit basiert im Wesentlichen auf vier Säulen:

- Trainingsmodule mit den Schwerpunkten Aktivierung (Einstiegshilfe), Übung (Training, berufliche Orientierung, etc.) und Spezialisierung (für die spezifische Berufsausbildung);
- Coaching: Im Zentrum von AusbildungsFit steht die individuelle Planung und Begleitung des Entwicklungsprozesses der Jugendlichen durch das Coaching. Coaches begleiten die Jugendlichen, besprechen mit ihnen Fortschritte und betreuen sie bei Praktika in Wirtschaftsbetrieben;
- Wissenswerkstatt: In der Wissenswerkstatt wird konzentriert am Erwerb von Kompetenzen im Bereich der Kulturtechniken sowie im Bereich der Neuen Medien gearbeitet;
- Sportliche Angebote: Sport und Bewegung sind gemeinschaftsfördernd und sollen zur Stärkung des Selbstbewusstseins, sowie der Persönlichkeitsbildung, der Disziplin und dem Abbau von Aggression beitragen. Diese Aktivitäten sind zumeist für die Jugendlichen attraktiv und ermöglichen Erfolgsmomente.

Am Ende von AusbildungsFit verfasst der/die Coach den Perspektivenplan für die Jugendlichen. Zusätzlich wurden im Jahr 2019 niederschwellige Vormodule (VOPS) entwickelt. Ziel der Vormodule ist die Heranführung der Jugendlichen an die individuelle Ausbildungsfähig-

keit, um ihnen einen möglichst niederschwelligen Einstieg in den Arbeitsalltag zu ermöglichen. Vormodule stellen unkomplizierte „Anlaufstellen“ für die Jugendlichen dar, denen AusbildungsFit noch zu hochschwellig bzw. zu strukturiert erscheint. Im Vormodul stehen Stabilisierung und Sicherung sowie soziales Lernen, Vertrauens- und Zutrauensarbeit sowie das Erlernen einer Tagesstruktur und der Abbau von Ängsten im Vordergrund.

Höhe: Jugendliche erhalten vom AMS eine „Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)“ sowie in den niederschwelligen Vormodulen ein „therapeutisches Taschengeld“ als positiven Anreiz für eine aktive Teilnahme an der Maßnahme.

Dauer: Die Verweildauer und die Anzahl der zu durchlaufenden Module sind individuell abhängig vom jeweiligen Entwicklungsplan und den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen und den darin festgehaltenen Lernfortschritten und vereinbarten Zielen (in der Regel bis zu 12 Monate, in Ausnahmefällen auch länger).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice (SMS). AusbildungsFit wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (BMAW) und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds unter Heranziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds auf der Basis des jeweiligen gültigen ESF-Programms. Die Jugendlichen beziehen während der Teilnahme zur Existenzsicherung eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, die vom AMS finanziert wird.

Tabelle 46: AusbildungsFit inklusive Vormodul (ohne Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes – DLU)

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	3.773	1.437	2.336	31.597.210	0,00086
2018	4.771	1.857	2.914	41.983.127	0,01089
2019	5.278	2.156	3.122	45.374.320	0,01141

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2020	4.964	2.021	2.943	49.072.409	0,01288
2021	5.996	2.572	3.424	58.064.326	0,01430
2022	6.276	2.846	3.430	56.476.601	0,01262

Quellen: BMSGPK; 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.5.3 Berufsausbildungsassistenz

In Kürze: Durch die Berufsausbildungsassistenz des SMS soll eine Verbesserung der Teilhabe von benachteiligten Jugendlichen mit individuellen Beeinträchtigungen am Berufsleben erreicht werden.

Beschreibung: *„Eine solide Basis für die Zukunft“:* Die Möglichkeit einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation bringt neue Chancen für Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen und für Unternehmen. Lehrlinge und Betriebe bekommen durch die Berufsausbildungsassistenz maßgeschneiderte Unterstützungsangebote im Rahmen der Lehre bzw. bei einer Teilqualifizierung. Durch die Beratung und Begleitung der Berufsausbildungsassistenz wird den Jugendlichen ein erfolgreicher Abschluss ihrer Ausbildung ermöglicht. Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen soll der Einstieg in das Berufsleben an der Schnittstelle Schule/Beruf erleichtert werden. Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt junge Menschen mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmnissen, begleitet die Jugendlichen sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichert damit nachhaltig diesen Ausbildungsweg ab. Durch Angebote der Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung soll den jungen Menschen ein erfolgreicher Abschluss ermöglicht werden.

Dieses Angebot wurde für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen geschaffen, denen die Absolvierung einer „üblichen“ Lehre nicht möglich ist. Durch neue Formen der Berufsausbildung können die individuellen Bedürfnisse von benachteiligten Jugendlichen gezielt berücksichtigt werden. So wird die Ausbildung entweder als eine Lehrausbildung mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit gestaltet oder es werden im Rahmen einer Teilqualifizierung nur bestimmte Teile eines Berufsbildes erlernt. Eine verlängerte Lehrzeit oder

eine Teilqualifizierung ist durch geschulte Berufsausbildungsassistenten bzw. Berufsausbildungsassistentinnen zu unterstützen und zu begleiten, um den Ausbildungserfolg sicherzustellen. Ziel dieser Berufsausbildung ist es, Jugendlichen mit persönlichen Vermittlungshindernissen den Eintritt in den Arbeitsmarkt auch dann zu ermöglichen, wenn ein regulärer Lehrabschluss nicht erreicht werden kann.

Zielgruppe: Für eine Ausbildung in Form einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation kommen Personen gemäß § 8b (4) Berufsausbildungsgesetz (BAG) sowie Jugendliche, welche dem Personenkreis gemäß § 10a Abs. 2 bzw. Abs. 3a BEinstG angehören, in Betracht, wobei die Zugehörigkeit dieser Personen zur Zielgruppe jedoch nur dann gegeben ist, wenn das Ergebnis eines durchgeführten Jugendcoachings ein Angebot zur Verbesserung der Beruflichen Teilhabe nach § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG) vorsieht.

Berufsausbildungsassistenz können somit Jugendliche im Rahmen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation in Anspruch nehmen, die entweder

- am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten,
- keinen oder einen negativen Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule aufweisen,
- eine Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes aufweisen, oder
- wenn eine vom Arbeitsmarktservice oder vom Sozialministeriumservice beauftragte Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungseinrichtung feststellt, dass der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 des Berufsausbildungsgesetzes aus persönlichen Gründen nicht möglich ist.

Voraussetzungen: Voraussetzungen für eine Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz sind eine Bestätigung des AMS und des SMS zur Zielgruppenzugehörigkeit sowie eine Abklärung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten durch das Jugendcoaching.

Dauer: Für die Dauer des Lehrverhältnisses.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice (SMS). Berufsausbildungsassistenz wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

Finanzierung: Die Projektfinanzierung erfolgt aus Bundeshaushaltsmitteln und aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds unter Heranziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds auf der Basis des jeweiligen gültigen ESF-Programms.

Tabelle 47: Berufsausbildungsassistenz

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	8.102	2.450	5.652	18.451.503	0,00050
2018	9.481	2.809	6.672	20.369.959	0,00529
2019	9.860	2.873	6.987	23.554.260	0,00592
2020	9.748	2.755	6.993	23.944.625	0,00628
2021	10.158	2.839	7.319	27.804.813	0,00685
2022	10.817	3.099	7.718	30.564.579	0,00683

Quellen: BMSGPK; 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.5.4 Jugendarbeitsassistenz

In Kürze: „Der Weg in den Beruf“: Die Jugendarbeitsassistenz bietet Jugendlichen Beratung und Begleitung zur Erlangung und Sicherung von Ausbildungs- sowie Arbeitsplätzen. Hier geht es vorrangig um die Erreichung einer fachlichen Berufsausbildung und den erstmaligen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Jugendarbeitsassistenz wird als eigenes Projekt angeboten oder ist in eine Arbeitsassistenz integriert.

Beschreibung: Die Jugendarbeitsassistenz umfasst die Beratung, Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen mit Assistenzbedarf und der Unternehmen, um ihnen die Erlangung eines Arbeitsplatzes zu erleichtern und Arbeitsplätze zu sichern. Das Serviceangebot der Jugendarbeitsassistenz steht sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben zur Verfügung. Einerseits durch Unterstützung für den erfolgreichen Einsatz von Jugendlichen mit Behinderungen im Berufsleben und andererseits durch Unterstützung bei der Suche geeigneter Arbeitskräfte mit Behinderungen.

Zielgruppe:

- Ausgrenzungsgefährdete und ausbildungspflichtige Jugendliche und junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf (einschließlich Abgegangene von AusbildungsFit-Angeboten, Abgegangene von Justizanstalten bzw. delinquente Jugendliche),
- Jugendliche mit Behinderungen entsprechend der Definition der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ und
- Jugendliche mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. einer sozialen oder emotionalen Beeinträchtigung.

Voraussetzungen: Die Leistungen der Jugendarbeitsassistenz reichen von einer gemeinsam vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Jugendarbeitsassistenz, die sowohl den Jugendlichen mit den Behinderungen als auch den Unternehmen zur Verfügung steht, ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice (SMS). Jugendarbeitsassistenz wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; Richtlinie „NEBA-Angebote“ geregelt.

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

9.5.5 Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen

In Kürze: *„Der Weg in den Beruf“:* Ziel der Arbeitsassistenz ist es, Menschen mit Behinderungen[22] und Jugendlichen (siehe auch unter Punkt 9.5.4 auf Seite 191) beim Erwerb einer

[22] Menschen mit Behinderungen innerhalb dieser Maßnahme entsprechen der Definition des Behindertenbegriffs nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Beschäftigung zu unterstützen bzw. den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes abzuwenden und über Fördermaßnahmen zur beruflichen Teilhabe zu informieren.

Beschreibung: Die Arbeitsassistenz ist das zentrale Instrument der Beruflichen Assistenzen in Österreich. Das Konzept verfolgt drei Ziele: Arbeitsplätze zu sichern und zu erhalten (präventive Funktion), bei der Suche und Erlangung eines Arbeitsplatzes zu unterstützen (integrative Funktion) sowie zentrale Ansprache für benachteiligte Arbeitsuchende, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Unternehmen, Vorgesetzte, Kollegen/Kolleginnen etc. zu bieten (kommunikative Funktion). Die Leistungen der Arbeitsassistenz reichen von einer gemeinsam vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzungen zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Arbeitsassistenz, die sowohl den Menschen mit den Behinderungen als auch den Unternehmen zur Verfügung steht, ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes. Die Arbeitsassistenz nimmt dabei eine Brückenfunktion ein.

Mit der Arbeitsassistenz werden Menschen mit Behinderungen und Dienstgeber und Dienstgeberinnen von Menschen mit Behinderungen beraten, begleitet und unterstützt. Insbesondere umfasst die Arbeitsassistenz die Klärung von Begabungen und Interessen der Betroffenen und Unterstützung ihrer Bewerbungen, die regelmäßige Pflege von Firmenkontakten sowie Gespräche mit zukünftigen Vorgesetzten und Krisenintervention im Bedarfsfall. Arbeitsassistenz ist ein freiwilliges, für Menschen mit Behinderungen allgemein zugängliches, unentgeltliches und wahlweise anonymes Dienstleistungsangebot.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung muss mindestens 30 % betragen und ein Arbeitsplatz kann ohne diese Hilfsmaßnahme nicht erlangt oder beibehalten werden), welche erwerbstätig sind oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Jugendliche mit Behinderungen entsprechend der Definition der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ oder Jugendliche mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. einer sozialen oder emotionalen Beeinträchtigung.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Arbeitsassistenz wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz 1969 i.d.g.F.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen"; Richtlinie „NEBA-Angebote" geregelt.

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

Tabelle 48: Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	14.869	7.122	7.747	28.085.982	0,0076
2018	15.528	7.428	8.100	28.317.802	0,0073
2019	17.235	8.211	9.024	30.701.971	0,0077
2020	16.248	7.806	8.442	33.137.849	0,0087
2021	17.303	8.270	9.033	40.450.799	0,0100
2022	17.782	8.561	9.221	41.342.249	0,0092

Quellen: BMSGPK; 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.5.6 NEBA Betriebsservice

In Kürze: *„Arbeit neu denken – Potenziale nutzen"*: Ende 2020 wurde das NEBA Betriebsservice des Sozialministeriumservice, ein maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten, entwickelt.

Beschreibung: Durch ein systematisches proaktives Zugehen auf Unternehmen auf Augenhöhe, gezielte Netzwerkarbeit und Beziehungspflege sowie ein unternehmerfreundliches Beratungs- und Serviceangebot sollen Betriebe verstärkt als Partner gewonnen werden. Zudem sollen die Unternehmen durch gezielte Information, Sensibilisierung für die Thematik

„Arbeit und Behinderungen“ und das Aufzeigen des Mehrwerts bzw. der damit verbundenen Vorteile zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen motiviert werden. Für Klein- und Mittelbetriebe werden regional angesiedelte NEBA Betriebskontakter/Betriebskontakterinnen und für die Betreuung von Großunternehmen und Konzernen speziell geschulte „NEBA Key Account Manager/Managerinnen“ eingesetzt, die als zentrale erste Anlaufstelle im jeweiligen Bundesland fungieren und denen eine Schlüsselrolle bei der Vernetzung und Kooperation mit dem AMS und anderen wichtigen Systempartnern wie „fit2work“ und „Demografieberatung“ zukommt.

Zielgruppe: Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Das NEBA Betriebsservice wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; geregelt.

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

9.5.7 Jobcoaching

In Kürze: *„Für mehr Erfolg im Job“:* Menschen mit Behinderungen ist der Zugang zur Beschäftigung sowie der Verbleib im Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individuellen Unterstützungsangebots erschwert. Jobcoaching bietet direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Das Ziel ist die optimale und nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderung bzw. Beeinträchtigung im Berufsleben.

Beschreibung: Jobcoaching hat das Ziel, durch individuelle Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen die berufliche Teilhabe auf Dauer sicherzustellen. Menschen mit Behinderungen werden vom Jobcoaching begleitet und individuell auf ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen eingeschult. Diese Unterstützung soll sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen fördern und somit Menschen mit Behinderungen ermöglichen, die betrieblichen Anforderungen selbständig zu erfüllen. Gleichzeitig soll damit die Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für die behinderungsbedingten Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht werden.

Darüber hinaus kann Jobcoaching auch Lehrgänge zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings begleiten. Dadurch kann bereits frühzeitig beim Klärungs- und Entscheidungsprozess zu einem weiterführenden Beschäftigungsverhältnis unterstützt werden. Mit dem Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der beruflichen Assistenz etabliert worden. Vor allem Menschen mit Lernbehinderungen benötigen diese. Die Inanspruchnahme ist freiwillig und kostenlos. Die Jobcoachingteams arbeiten beratend, begleitend und unterstützend. Sie sollen Frauen und Männer mit Beeinträchtigung zur selbstständigen Bewältigung ihres Arbeitsalltags befähigen.

Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der Beruflichen Assistenz: Es wendet sich an Menschen mit besonderem Förderbedarf infolge einer kognitiven Beeinträchtigung bzw. Lernbehinderung oder einer körperlichen Behinderung, aber auch an Wirtschaftsbetriebe. Die Jobcoaches bieten direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz und fördern so fachliche, kommunikative und soziale Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Jobcoaching wird vor allem für Menschen mit Lernbehinderungen angeboten und kann eine wichtige Unterstützung zur Gleichstellung darstellen. Ziel ist es, den gecoachten Mitarbeiter bzw. die gecoachte Mitarbeiterin in die Lage zu versetzen, die an ihn/ sie gestellten Anforderungen nachhaltig und eigenständig zu erfüllen.

Zielgruppe: Jobcoaching richtet sich in erster Linie an

- Menschen mit Behinderung/Erkrankung und einem Behinderungsgrad von mindestens 50 % (Nachweis: z. B. Bescheid über die Zugehörigkeit zum Kreis der Begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder),
- junge Männer und Frauen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (Nachweis z. B. Bezug der erhöhten Familienhilfe)
- ausgrenzungsgefährdete Jugendliche mit Assistenzbedarf und
- Betriebe und Unternehmen, die diese Menschen beschäftigen bzw. bereit sind, diese einzustellen.

Auch Menschen mit Behinderung/Erkrankung und einem Grad der Behinderung von mindestens 30%, bei denen es Schwierigkeiten oder Unsicherheiten im Arbeitsalltag gibt und die in Gefahr sind, den Arbeitsplatz zu verlieren, die Unterstützung zu Beginn eines Dienstverhältnisses oder bei einem Lehrgang zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobung/ Arbeitstraining benötigen, werden durch das Jobcoaching unterstützt.

Dauer: Die Dauer der Beratungs- und Betreuungsaktivitäten richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen (in der Regel 6 Monate).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Jobcoaching wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen"; Richtlinie „NEBA-Angebote" geregelt.

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

Tabelle 49: Jobcoaching

Jahr	Teilnahmen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	1.411	694	717	5.075.617	0,00137
2018	1.570	736	834	5.323.958	0,00138
2019	1.695	728	967	5.826.480	0,00147
2020	1.694	749	945	6.493.597	0,00170
2021	1.918	833	1.085	7.773.125	0,00191
2022	2.267	975	1.292	9.661.409	0,00216

Quellen: BMSGPK; 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

9.5.8 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

In Kürze: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird vom SMS gewährt, wenn die Beeinträchtigung am Arbeitsplatz durch technische Hilfsmittel nicht ausgeglichen werden kann. Prämisse ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberech-

tigte Teilhabe am Erwerbsleben. Assistenznehmende erhalten jene persönliche Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist.

Beschreibung: Menschen mit Behinderungen mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ist häufig der Zugang zum Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individueller Unterstützungsangebote erschwert. Auch zum Verbleib im Beruf sind Menschen auf diese Assistenzleistungen angewiesen. Durch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll die Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, die auf Grund ihrer Beeinträchtigung personale Unterstützung zur selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Gestaltung ihres Arbeitslebens oder ihrer Ausbildung benötigen, am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden oder die Absolvierung einer Ausbildung sichergestellt werden.

Zielgruppe:

- Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter, die zumindest das Vorliegen eines nach bundesgesetzlichen Vorschriften festgestellten Grades der Behinderung von zumindest 50% oder die Erfüllung der Kriterien für die Inanspruchnahme von Leistungen nach den Bestimmungen des jeweiligen für das Wohnsitzbundeslands geltenden Teilhabe-/Chancen(gleichheits)-/Behinderten-/Sozialhilfegesetzes und die fachliche und persönliche Eignung für den ausgeübten bzw. angestrebten Beruf aufweisen und in einem sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnis stehen
- oder selbständig gewinnorientiert tätig sind,
- oder mit Hilfe der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ein in konkrete Aussicht gestelltes sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis erlangen können bzw. eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen können
- oder mit Hilfe der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ein Studium oder eine Berufsausbildung in der gesetzlich vorgeschriebenen Dauer zuzüglich der für den Bezug von Studienbeihilfe zulässigen weiteren Semester absolvieren können, aber auf Grund der Beeinträchtigung einer personellen Unterstützung bedürfen.
- Ist ein Grad der Behinderung nicht festgestellt, gilt auch der Bezug von Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993 ab der Pflegegeldstufe 3 als Nachweis.

Höhe: Die benötigte Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, die für die Erwerbstätigkeit gebraucht wird, wird zur Gänze übernommen.

Dauer: Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz kann für die Dauer der Erwerbstätigkeit gewährt werden.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice (SMS). Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen"; Richtlinie „Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz" geregelt.

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

Tabelle 50: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Jahr	Personen (Gesamt)	Frauen	Männer	Auszahlungen in Euro	Auszahlungen in % des BIP
2017	510	244	266	10.388.410	0,00281
2018	526	253	273	10.101.927	0,00262
2019	566	271	295	12.309.381	0,00310
2020	582	273	309	12.461.269	0,00327
2021	611	296	315	13.438.699	0,00331
2022	633	300	333	12.900.558	0,00288

Quellen: BMSGPK; 2022 aus dem UeW 2022 (v10), erfolgte am 31.01.2023; Statistik Austria: Abfrage Bruttoinlandsprodukt (BIP) vom 17. April 2023 (in Milliarden EURO zu laufenden Preisen); eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

Anmerkung: Aus technischen Gründen können nur Angaben zu den Personen gemacht werden.

9.5.9 Qualifizierungs- und sonstige Unterstützungsprojekte für Menschen mit Behinderungen

In Kürze: Die Qualifizierungs- und sonstigen Unterstützungsprojekte des SMS dienen der Erleichterung der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Beschreibung: Durch berufliche Qualifizierung in Unternehmen soll Menschen mit Behinderungen eine bessere soziale und berufliche Teilhabe ermöglicht werden.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung muss mindestens 50 % betragen), die arbeitslos sind oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Jugendliche gemäß der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ sowie Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf und sozial und emotional beeinträchtigte Jugendliche.

Dauer: Die Dauer richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen und nach den jeweiligen Angeboten, in der Regel ein Jahr (in begründeten Ausnahmefällen bis maximal drei Jahre).

Verantwortliche Organisation und Regelung: Verantwortlich ist das Sozialministeriumservice. Qualifizierungsangebote werden im § 6 Behinderteneinstellungsgesetz 1969 idgF.; Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen; Richtlinien „Qualifizierung und Beschäftigung und Richtlinie „Sonstige Unterstützungsangebote“ geregelt.

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

9.6 Integrative Betriebe

In Kürze: Durch Qualifizierung und Beschäftigung in Integrativen Betrieben soll Menschen mit Behinderung die berufliche Teilhabe und damit verbunden die Inklusion in die Gesellschaft ermöglicht werden.

Beschreibung: Integrative Betriebe bieten Menschen, die wegen ihrer Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt keinen Arbeitsplatz finden, einen (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben. Der Mehraufwand, den Integrative Betriebe auf Grund der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Betrieben zu tragen haben, wird mit öffentlichen Mitteln ausgeglichen. Damit sind die Integrativen Betriebe anderen Betrieben gleichgestellt. Sie müssen sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen – wie die anderen Betriebe auch – am Markt im freien Wettbewerb behaupten. Integrative Betriebe sind in vielfältigen Branchen, Fertigungstechniken und Dienstleistungssektoren tätig und können so-

mit Menschen mit Behinderungen eine ihrer Leistungsfähigkeit entsprechende Arbeit anbieten. Sie müssen über ein Mindestausmaß an begleitenden Diensten auf ärztlichem, psychologischem, pädagogischem und sozialem Gebiet verfügen. Für die Beschäftigten von Integrativen Betrieben gilt das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sowie mindestens die kollektivvertraglich festgelegte Entlohnung. Neben vollwertigen Arbeitsplätzen bieten Integrative Betriebe Menschen mit Behinderungen auch niederschwellige Qualifizierungsangebote sowie hochwertige berufliche Ausbildungen, um sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln zu können. Ein Schwerpunkt stellt dabei die betriebliche Lehrausbildung für Menschen mit Behinderungen in Form der regulären und verlängerten Lehre dar. Seit September 2022 gibt es auch die Möglichkeit eines Wechsels zu einer Teilqualifikation, wenn absehbar ist, dass eine reguläre oder verlängerte Lehre nicht abgeschlossen werden kann.

Eine durch einen Strategieprozess eingeleitete Studie von 2019/20 sollte die zukünftigen Herausforderungen für Integrative Betriebe herausarbeiten. Einzelne daraus resultierende Umsetzungsmaßnahmen fließen in den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2021-2030 ein.

Zielgruppe: Menschen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit mindestens die Hälfte der Leistungsfähigkeit eines Menschen ohne Behinderungen bei gleicher Tätigkeit beträgt.

Voraussetzungen: In den Integrativen Betrieben hat der Anteil der beschäftigten Menschen mit Behinderungen an der Gesamtanzahl der Beschäftigten mindestens 60 % zu betragen. Die weiteren Fördervoraussetzungen ergeben sich aus den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und den auf Grundlage dieses Gesetzes zu den Integrativen Betrieben erlassenen Richtlinien.

Finanzierung: Der überwiegende Teil der Förderungen wird durch den Ausgleichstaxfonds, der vom Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz vertreten wird, geleistet. Der restliche Teil der Förderungen wird von den Ländern und vom Arbeitsmarktservice getragen.

Dauer: Die Fördervereinbarung wird jeweils für ein Jahr abgeschlossen.

Verantwortliche Organisation und Regelung: Bundesverwaltung durch das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). § 11 Behinderteneinstellungsgesetz 1992, letzte Änderung: BGBl I Nr. 185/2022, und Richtlinien für die

Integrativen Betriebe vom 1. Juli 2004 des damaligen Bundesministers für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz sowie Richtlinien für die Integrative Betriebe Lehrausbildung vom 1. September 2022 des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Tabelle 51: Integrative Betriebe

Jahr	Personen (M+F)	Männer	Frauen	Ausgaben in Euro	Ausgaben in % des BIP
2012	2.030	1.400	630	31.389.484	0,010
2013	2.107	1.456	651	34.035.817	0,011
2014	2.162	1.480	682	35.158.169	0,011
2015	2.197	1.470	727	36.774.945	0,011
2016	2.196	1.457	739	36.583.628	0,010
2017	2.311	1.531	780	36.373.861	0,010
2018	2.339	1.551	788	38.600.967	0,010
2019	2.383	1.567	816	41.547.314	0,010
2020	2.382	1.573	809	43.017.050	0,011
2021	2.478	1.637	841	45.281.143	0,011
2022	2.608	1.720	888	48.199.112	0,011

Quelle: BMSGPK; Statistik Austria, Abfrage vom 8. März 2021; eigene Berechnungen des BMAW (BIP)

Anmerkung: Der Beschäftigtenstand wird in Vollzeitäquivalenten angegeben, bezieht sich auf den Stichtagswert 1. Jänner des Folgejahres und beinhaltet die beschäftigten Menschen mit und ohne Behinderung des Moduls Beschäftigung sowie ab 2017 auch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der „IBL-Integrative Betriebe Lehrausbildung“.

10 EU-Programme

Auf EU-Ebene werden zahlreiche Initiativen gesetzt, um Beschäftigung zu fördern, wie die europäische Säule sozialer Rechte oder auch die Ratsempfehlungen zur Jugendgarantie, Langzeitbeschäftigungslosigkeit und Weiterbildungspfaden. Sie haben das Ziel nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten und besonders vulnerable Gruppen durch Maßnahmen zu fördern. Im Folgenden werden mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie der Europäischen territoriale Zusammenarbeit (ETZ) und die makroregionale Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUDRS) zwei Programme beschrieben, mit denen zahlreiche Projekte in Österreich mitfinanziert und umgesetzt werden.

10.1 Europäischer Sozialfonds

Der ESF ist das wichtigste und älteste (seit 1957) **Finanzinstrument der Europäischen Union (EU) für Sozialpolitik und Investitionen in Menschen**. Er zielt darauf ab, die Beschäftigungs- und Bildungschancen sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedstaaten verwaltet und umgesetzt. Im Förderzeitraum von 2014 bis 2020 standen Österreich mehr als 442 Millionen Euro für Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprojekte zur Verfügung. Das Budget für die Förderperiode 2021-2027 beträgt 452 Millionen Euro, davon sind 57 Millionen Euro für den JTF (Just Transition Fund). Priorität ist und bleibt, gleiche Chancen für alle am österreichischen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Unterstützung für Jugendliche und Erwachsene

Österreichs Ausbildungsgarantie und breitenwirksame Bildungschancen sind europaweit ein Vorzeigemodell. Doch auch bei uns gibt es Jugendliche, die noch mehr Unterstützung bedürfen. Die Projekte des ESF versuchen diese Lücken im System zu schließen und diesen Jugendlichen eine Chance zu geben. Darunter auch **Schülerinnen und Schüler**, die trotz optimaler Arbeitshaltung und Motivation zu scheitern drohen. Die sogenannte „Übergangsstufe“ ist beispielhaft ein ESF-Angebot an zahlreichen kaufmännischen Schulen, um gezielt in Kleingruppen Sprache und Kernkompetenzen zu fördern. Auch der **Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder in den Beruf** ist nicht für alle Jugendlichen einfach. Einige

tun sich damit besonders schwer, sei es auf Grund von fehlenden Kompetenzen, einer Beeinträchtigung oder anderen Problemlagen. Wer Zeit und Unterstützung benötigt, hat in den AusbildungsFit-Einrichtungen die Chance sich auf eine Lehrstelle vorzubereiten. Junge Menschen können sich in verschiedenen Themen ausprobieren, wie z.B. Design, Verkauf, Handwerk und Gartenbau und so ihre Fähigkeiten für ihren Berufswunsch stärken. Der Bildungsweg hört aber nicht im Erwachsenenalter auf. **Lebensbegleitendes Lernen** ist zu einem der wichtigsten Erfolgsfaktoren der Gesellschaft geworden. Doch welche Weiterbildung ist in meinem Beruf sinnvoll? Und wie kann diese finanziert werden? Diese und weitere Fragen werden über die flächendeckend angebotene **Bildungsberatung** beantwortet. Weitere ESF-Initiativen stellen oftmals die helfende Hand dar, um den langersehnten **Pflichtschulabschluss** zu erreichen oder sogar grundlegende Lese- und Schreibfähigkeiten für den Arbeitsmarkt nachzuholen.

Weniger Armut, mehr Inklusion

Ob Krankheitsfall, Suchtprobleme, niedrige Qualifikation und so weiter; es gibt viele Gründe warum Menschen arbeitslos werden und nicht in den Arbeitsmarkt zurückfinden. Sozialintegrative Unternehmen gehören schon seit fast zwei Jahrzenten zum Förderprogramm des ESF und sind ein Weg **Langzeitarbeitslosen** in besonders schwierigen Lagen zu helfen. Menschen finden hier sozialpädagogische Betreuung und eine Anstellung, bei der oft die ökologische und sozial nachhaltige Herstellung von Produkten im Vordergrund steht. Manche dieser Maßnahmen richten sich speziell an Frauen, die mit schwierigen Problemlagen ins Projekt kommen und dort zum Teil zum ersten Mal Kontakt mit dem Arbeitsmarkt haben. Der geschützte Rahmen ist daher nicht nur ein niederschwelliger Arbeitsplatz, sondern auch ein Ort, um das eigene Selbstbewusstsein zu stärken.

Auch **zugewanderte Menschen** sollen eine faire Chance auf eine gute Arbeit erhalten, wie zum Beispiel Lobsang. Sie ist 21 Jahre alt, kam vor zwei Jahren aus Tibet nach Österreich und würde sehr gerne studieren oder eine Lehre im Bürobetrieb machen. Derzeit ist sie eine Teilnehmerin in einem ESF-Projekt und bereitet sich auf den Pflichtschulabschluss vor. Viele der erfolgreichen Angebote ergänzen Bildungskurse mit Praxiseinblicken in Betrieben und der Unterstützung bei der Suche von Lehrstellen.

Gleichstellung und demografischer Wandel

Der ESF hat sich auch zum Ziel gesetzt, gesellschaftlich relevante Themen anzugehen. Dazu gehört die **Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**. Hier geht es mehr

als nur darum „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu fordern. Denn Ungleichheiten basieren auf verschiedenen Gründen, wie dem Zugang zu Aus- und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und niedriger Lohntransparenz. Die innovativen ESF-Projekte zielen darauf ab die positiven Effekte transparenter Gehaltssysteme und geschlechtsneutraler Strukturen in Betrieben zu verankern und damit den Mitarbeiterinnen bessere Chancen zu eröffnen.

Darüber hinaus stellt die immer älter werdende Belegschaft Betriebe vor neue Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt. Daher unterstützt der ESF Betriebe mit gezielten Beratungsangeboten, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst lange gesund und aktiv in ihren Betrieben tätig sein können. Augenmerk wird dabei aber allen Generationen geschenkt – eine Grundvoraussetzung, um nachhaltige Lösungen finden zu können.

Chancen in der Krise

Die Covid-19 Pandemie hat uns, bei einigen bereits als selbstverständlich wahrgenommenen Errungenschaften, zurückgeworfen. Das betrifft die Perspektiven von Frauen am Arbeitsmarkt, vor allem im Niedriglohnsektor, die soziale Ungleichheit unter Schülerinnen und Schülern sowie auch die erschwerte Situation für junge Erwachsene beim Berufseinstieg. ESF Projekte helfen, diesen negativen Tendenzen entgegenzuwirken. Es reicht jedoch nicht, das Vorkrisenniveau wieder zu erlangen. Die Pandemie ist trotz aller Schwierigkeiten auch ein Anreiz, die Zukunft neu zu gestalten und bewusst Schritte zur Lösung der langfristigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen zu setzen.

Eine der Antworten Europas auf die Corona Krise lautet REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe). Über das europäische Aufbauprogramm wurden zusätzliche 47,5 Milliarden Euro für besonders betroffene Europäerinnen und Europäer aufgestellt. Auch Projekte des ESF in Österreich werden damit finanziert. Mehr als bisher werden Digitalisierung und Nachhaltigkeit die Umsetzung dieser Projekte prägen.

ESF+ 2021-2027

Der ESF der nächsten Förderperiode findet sich unter einem Dach, dem ESF+, mit dem FEAD (Europäische Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen), YEI (Jugendbe-

schäftigungsinitiative) 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. Die JTF-Gelder werden in den Bundesländern Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Kärnten eingesetzt.

Der ESF+ wird somit einen wichtigen Beitrag für eine sozialere und grünere Zukunft leisten.

10.2 INTERREG-Programme - Europäische territoriale Zusammenarbeit (ETZ) und die Makroregionale Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUSDR)

Die INTERREG-Programme im Rahmen der Europäischen Territorialen Zusammenarbeit (ETZ) sind ein Ziel in der Organisation der Strukturfonds in der auslaufenden Periode 2014-2020. Auch in der neuen Strukturfondsperiode 2021-2027 wird diese Struktur und Benennung beibehalten. Die Genehmigung der Verordnungen durch die EU, die durch den Brexit, die Covid-19-Krise bzw. die mit beiden Themen zusammenhängenden Budgetdiskussionen verzögert war, ist erfolgt; Programme sind teilweise genehmigt und erste Calls wurden durchgeführt. Finanziert wird INTERREG wie bisher durch den Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE). Die ETZ verfolgt auch weiterhin die Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch gemeinsame regionale und lokale Initiativen sowie transnationale und transregionale Zusammenarbeit.

Die Sektion Arbeitsmarkt des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) bringt sich bei INTERREG als Mitglied in den entsprechenden Begleitausschüssen und auch durch „nationale“ Ko-Finanzierungen ein. Einige arbeitsmarktpolitisch relevante Projekte, zum Beispiel im Bereich von arbeitsmarktpolitischem Know-How-Austausch oder arbeitsrechtlichen Beratungen im Grenzraum konnten realisiert werden. Weiterhin war und ist das BMAW in den Begleitausschüssen der Programme Österreich-Tschechische Republik (Verwaltungsbehörde Niederösterreichische Landesregierung), Österreich-Slowakei (Verwaltungsbehörde Slowakisches Regionalministerium), Österreich-Ungarn (Verwaltungsbehörde Burgenländische Landesregierung) und Österreich-Slowenien (Verwaltungsbehörde Slowenisches Regionalministerium) vertreten.

Insbesondere war für die Arbeitsmarktpolitik auch das transnationale Programm DANUBE TRANSNATIONAL relevant. Aus diesem Programm wurde in den Jahren 2020 bis 2022 die Technische Hilfe für die Umsetzung der Agenden des Prioritätsbereichs „Investitionen in Menschen und Qualifikationen“ der Makroregionalen Strategie für den Donauraum der Europäischen Union (EUSDR) finanziert. In Zukunft wird die Neuauflage dieses Projekts in den Jahren 2023 bis 2028 mit Mitteln aus dem neuen Programm DANUBE REGION PROGRAMME (DRP) weiter finanziert.

Die Strategie der Europäischen Union für den Donauraum (EUSDR) zählt zu den Makroregionalen Strategien der Europäischen Union (neben der Ostsee-Strategie, der Ionisch-Adriatischen Strategie und der Alpenraumstrategie) und wurde im Jahr 2011 vom Europäischen Rat verabschiedet. In der Donauraumstrategie arbeiten 14 Staaten, davon neun Mitgliedstaaten der Europäischen Union (AT, BG, CZ, D, HR, HU, RO, SI, SK), und fünf Beitrittskandidaten (BA, ME, RS, MD, UA) zusammen. Die organisatorische Zusammenarbeit wird von den 14 Nationalen Koordinatoren und Koordinatorinnen besorgt, die inhaltliche Arbeit wird im Rahmen von 12 inhaltlichen Prioritäten organisiert, die von Prioritätskoordinatoren und Prioritätskoordinatorinnen gelenkt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft nimmt in der Donauraumstrategie die Funktion des Prioritätskoordinators im Bereich „Investitionen in Menschen und Qualifikationen“ (Prioritätsbereich 9) federführend wahr.

Die Überwindung der Disparitäten im Hinblick auf das Wirtschaftliche, das Soziale, das Wohlstandsgefälle stellt die eigentliche Herausforderung in der Makroregion dar. Als Koordinator des Prioritätsbereichs Investing in People and Skills arbeitet das BMAW eng mit dem österreichischen Bildungsministerium und mit den entsprechenden Ministerien der Ukraine und der Republik Moldau zusammen. Eine Kooperation, die durchaus als beispielhaft ange-

sehen werden kann. Durch die gemeinsame Abwicklung der finanziellen Mittel aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) für die österreichischen Partner und die Mittel aus dem Europäischen Nachbarschaftsinstrument (ENI) für die Partner in der Ukraine stehen alle Genannten administrativ vor einigen Herausforderungen, die Zusammenarbeit konnte aber bereits auch auf eine neue Intensitäts- und Qualitätsstufe gehoben werden. Besonders seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine steht die Zusammenarbeit wiederum vor ganz neuen Herausforderungen.

Zu den Aufgaben der Prioritätskoordinatoren und -koordinatorinnen zählen die Organisation von Treffen der Steuerungsgruppe (2x jährlich, 28 Mitglieder), von jährlichen Stakeholder-Konferenzen (inklusive Zivilgesellschaft und NGOs), das Unterstützen von Projekten bei Einreichung in Programmen, Vernetzung und Anbahnung von Finanzierungen.

11 Forschung und Statistik

Forschung und Statistik haben eine wichtige Rolle, um Arbeitsmarktpolitik zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Im Folgenden werden daher wichtige Informationsquellen zu Forschungsergebnissen und Studien, wie die Evaluierungsdatenbank, und Möglichkeiten, Daten zum Thema Arbeitsmarkt zu beziehen, vorgestellt.

11.1 Forschung

Eine umfassende Dokumentation der abgeschlossenen und laufenden Forschungsprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) ist in der - für sämtliche Bundesdienststellen - für jeweils ein Jahr erstellten Forschungsdokumentation des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) - „Forschungsförderungen und Forschungsaufträge“, Faktendokumentation der Bundesdienststellen - enthalten.

Auf der Homepage des BMAW sind viele Studien und Broschüren, die vom BMAW beauftragt und publiziert werden, unter der Rubrik Services/Publikationen zu finden.

Die Sektion Arbeitsmarkt bringt noch weitere jährlich erscheinende Publikationen heraus, und zwar:

Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich: Darin sind Instrumente, Maßnahmen, Programme und Politiken der österreichischen Arbeitsmarktpolitik enthalten. Seit Ausgliederung des Arbeitsmarktservice Österreich aus der Bundesverwaltung wurden die einzelnen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik beschrieben, die Reformschritte seit 1994 bis 2013 dokumentiert, die Instrumente, Maßnahmen, Programme und Politiken empirisch beschrieben und alle verfügbaren Evaluierungen in der Literatur angeführt bzw. die wichtigsten Arbeiten in Kurzzusammenfassungen dargestellt. Seit 2014 wird diese Dokumentation jährlich fortgeführt. Diese Publikation ist nur in deutscher Sprache verfügbar und auf der Homepage des BMAW unter Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt - Berichte, Broschüren und Leitfäden zu finden (Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994 bis 2013 und die derzeit aktuelle Dokumentation aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2022).

Jugend und Arbeit in Österreich: Diese Publikation bietet einen Überblick über Grundlagen und Ansätze im Bildungssystem, um Jugendliche auf die Anforderungen des Berufslebens vorzubereiten, und über die aktuellen Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen für Jugendliche in Österreich. Sie ist auf Deutsch und in Englisch auf der Homepage des BMAW unter Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt - Berichte, Broschüren und Leitfäden zur Verfügung gestellt.

Unter **Evaluierungsdatenbank** befindet sich eine passwortgeschützte Datenbank des BMAW zur Evaluierung und zum Monitoring von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, Maßnahmen, Programmen und Politiken. In dieser Datenbank befinden sich derzeit über 5.000 Berichte, Studien, Untersuchungen, Working Papers aus den Jahren 1995 bis 2022. Davon behandeln etwa ein Drittel der Studien die österreichische Arbeitsmarktpolitik und ca. zwei Drittel der Studien beziehen sich auf EU- und OECD-Länder. Die Studien wurden beschlagwortet und dies ermöglicht sowohl in einer Datenbanksuche als auch in einer Volltextsuche eine effektive Suche. In der Datenbank sind sowohl deutsche als auch englische Studien enthalten. Etwa alle zwei Monate wird die Datenbank um 40 neu recherchierte aktuelle Berichte, Studien, Untersuchungen oder Working Papers erweitert.

Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk stellt das AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, eine umfassende Internet-Plattform zur Verfügung, um Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library) und Wissenstransfer in die Praxis (z. B. News, Tipps, Veranstaltungskalender, Methodenhandbücher u. ä.) bilden hierfür die tragenden Säulen. Neben einem detaillierten Online-Archiv zu den Forschungspublikationen des AMS Österreich (AMS info, AMS report u. ä.) enthält die E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes eine Vielzahl weiterer einschlägiger Fachtexte nationaler wie internationaler Herkunft zur Arbeitsmarkt-, Berufs-, Qualifikationsforschung und Sozialforschung. Alle in der E-Library erfassten Publikationen stehen als Volltext-Dokumente im pdf-Format zur Verfügung und können sowohl mittels „Bibliographischer Suche“ als auch mittels „Volltextsuche“ nach verschiedenen Kriterien recherchiert werden. Die E-Library wird von der Redaktion des AMS-Forschungsnetzwerkes kontinuierlich um neue Einträge erweitert.

Das Arbeitsmarktservice Österreich hat in Kooperation mit den österreichischen Sozialpartnern ein „AMS Standing Committee on New Skills“ eingesetzt, um Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitsuchende dabei zu unterstützen, sich möglichst frühzeitig und zielgerichtet auf neue Trends in der Arbeitswelt vorbereiten zu können.

Die AMS Vision Rundschau thematisiert verschiedenste Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends und versteht sich damit als eine sehr praxisnahe Unterstützung der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung des AMS.

11.2 Statistik

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft stellt der Öffentlichkeit mittels Internetzugriff mehrere Datenbanken kostenlos zur Verfügung:

Das **Online-Arbeitsmarktinformationssystem AMIS des BMAW** beinhaltet Informationen zu Arbeitslosen, AMS Schulungsteilnahmen, Beschäftigung, Stellenmarkt, Lehrstellenmarkt, internationalen Arbeitslosenquoten und Bevölkerungsstatistik.

AMIS beinhaltet zwei unterschiedliche Module:

Modul 1: <u>Online-Datenbankabfragesystem AMIS</u>

Dieses Modul beinhaltet im Wesentlichen die Kombinationsmöglichkeiten der veröffentlichten Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger zur unselbständigen Beschäftigung mit den Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) zur Arbeitslosigkeit. Ebenso stellt es Daten zur selbständigen Beschäftigung laut AMS-Data Warehouse sowie die Arbeitslosenquoten nach EUROSTAT und Bevölkerungsdaten der Statistik Austria zur Verfügung. AMIS liefert neben Abfragen zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auch die entsprechenden Informationen zum Arbeitskräftepotential und zur Arbeitslosenquote (nach nationaler Definition) gegliedert nach Geschlecht, Alter und Branchen. Die Daten sind zum Teil als Tabellen in Standardformat, vor allem jedoch auch in Form von frei gestaltbaren Abfragen und als Zeitreihen verfügbar. Diese Datenbank wird vom APF-Team der Sektion III, Arbeitsmarkt, im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft betreut.

Modul 2: <u>AMIS-Tabellen</u>

Dieses Modul enthält vorgefertigte Tabellen zur aktuellen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage, Übersichten zur Entwicklung des Leistungsbezugs und der Gebarung in der Arbeitslosenversicherung sowie arbeitsmarktpolitische Kennziffern und auch eine gesonderte Datensammlung zum Bereich „Ausländer/Ausländerinnen am österreichischen Arbeitsmarkt“.

Die Aktualisierung dieser Tabellen erfolgt laufend je nach Verfügbarkeit der zugrundeliegenden Daten. Jene Tabellen, die monatsaktuelle Daten zur Beschäftigung enthalten ("Allgemeine Arbeitsmarktdaten", "Jugendliche", "Ältere" sowie "Ausländer und Ausländerinnen") werden nach Vorliegen der endgültigen Beschäftigungsdaten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (üblicherweise um den 20. des Folgemonates) aktualisiert.

Die Statistik über die Arbeitskräfteüberlassung im jeweiligen Jahr ist auf der Homepage des BMAW unter Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten zu finden.

Das AMS beobachtet entsprechend dem gesetzlichen Auftrag gemäß AMSG laufend den Arbeitsmarkt und erstellt regelmäßig die Arbeitsmarktstatistik. Die gewonnenen Ergebnisse stellen eine der Grundlagen für die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik dar.

Im Zuge der EDV-technischen Weiterentwicklung wurde im AMS ein umfassendes MIS (Management Informationssystem) aufgebaut. Dieses speziell entwickelte Data Warehouse (DWH) liefert den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des AMS und des BMAW mittels integrierter Analysewerkzeuge die benötigten Daten schnell und topaktuell. In so genannten „Würfeln“ werden Daten themenzentriert gesammelt und aufbereitet. Zusätzlich gibt es vorgefertigte „Standardreports“. Das DWH ist eine Grundlage für die statistische Arbeit. Eine Vielzahl von differenzierten Informationen, z.B. sektoral, regional, personenbezogen, ist in Form von „Standardreports“ auch auf der Homepage des Arbeitsmarktservice verfügbar.

Die Verschneidung der AMS-internen Daten über Vormerkzeiten, Leistungsbezüge und Förderungen mit der Versicherungszeiteninformation des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger ermöglicht die genaue Beobachtung des gesamten Arbeitsmarktes. Über das sogenannte Erwerbskarrierenmonitoring können z. B. detaillierte Aussagen über die Bewegungen am österreichischen Arbeitsmarkt gemacht werden. So können z.B. die Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung nach diversen Merkmalen des Beschäftigerbetriebes und der Person ausgewertet werden.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einnahmen für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Mio. EURO 37
Tabelle 2: Ausgaben der österreichischen Arbeitsmarktpolitik (in Mio.) 41
Tabelle 3: Arbeitslosengeld (Jahresdurchschnittsbestand) 46
Tabelle 4: Notstandshilfe (Jahresdurchschnittsbestand) 48
Tabelle 5: Pensionsvorschuss (Jahresdurchschnittsbestand) 51
Tabelle 6: Umschulungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand) 53
Tabelle 7: Altersteilzeit (Betrieb) - Jahresdurchschnittsbestand 55
Tabelle 8: Teilpension (Jahresdurchschnittsbestand) 58
Tabelle 9: Weiterbildungsgeld (Jahresdurchschnittsbestand) 60
Tabelle 10: Bildungsteilzeitgeld (Jahresdurchschnittsbestand) 62
Tabelle 11: Eingliederungsbeihilfe (Anzahl der Personen) 65
Tabelle 12: Kombilohn (Anzahl der Personen) 68
Tabelle 13: Ein-Personen-Unternehmen (Anzahl der Personen) 70
Tabelle 14: Sozialökonomische Betriebe (Anzahl der Personen) 73
Tabelle 15: Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (Anzahl der Personen) 75
Tabelle 16: Kurzarbeitsbeihilfe (Anzahl der Personen in Kurzarbeit) 79
Tabelle 17: Solidaritätsprämienmodell (Anzahl der Personen) 81
Tabelle 18: Arbeitsstiftungen – Stiftungs-Arbeitslosengeld/Schulung – (Jahresdurchschnittsbestand) 85
Tabelle 19: Bildungsmaßnahmen (Anzahl der Personen) 88
Tabelle 20: Kurskosten (Anzahl der Personen) 91
Tabelle 21: Kursnebenkosten (Anzahl der Personen) 92
Tabelle 22: Arbeitsplatznahe Qualifizierung - AQUA (Anzahl der Personen) 95
Tabelle 23: Fachkräfte-IntensivAusbildung (Anzahl der Personen im Jahr) 97
Tabelle 24: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (Anzahl der Personen) 99
Tabelle 25: Förderung der Höherqualifizierung im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (Anzahl der Personen) 102
Tabelle 26: Fachkräftestipendium (Anzahl der Personen) 104
Tabelle 27: Frauen in Handwerk und Technik (Anzahl der Personen im Programm) 106
Tabelle 28: Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (Anzahl der Personen) 110
Tabelle 29: Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice (Anzahl der Personen) 114
Tabelle 30: Überbetriebliche Lehrausbildung 117
Tabelle 31: Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) – Anzahl der Personen 123
Tabelle 32: Kinderbetreuungsbeihilfe (Anzahl der Personen) 125
Tabelle 33: Kinderbetreuungseinrichtungen (Anzahl der Personen) 127

Tabelle 34: Unternehmensgründungsprogramm (Anzahl der Personen)..... 130
Tabelle 35: Vorstellungsbeihilfe (Anzahl der Personen) 132
Tabelle 36: Entfernungsbeihilfe (Anzahl der Personen)..... 133
Tabelle 37: Zuerkennungen für Insolvenz-Entgelt 155
Tabelle 38: Schlechtwetterentschädigung 157
Tabelle 39: Inklusionsförderung, InklusionsförderungPlus/ Frauen 161
Tabelle 40: Entgeltzuschuss 164
Tabelle 41: Arbeitsplatzsicherungszuschuss 166
Tabelle 42: Überbrückungszuschuss für Selbständige 168
Tabelle 43: Arbeit und Ausbildung 177
Tabelle 44: Mobilitätsförderungen 182
Tabelle 45: Jugendcoaching 185
Tabelle 46: AusbildungsFit inklusive Vormodul (ohne Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes – DLU) 188
Tabelle 47: Berufsausbildungsassistenz 191
Tabelle 48: Arbeitsassistenz für Menschen mit Behinderungen 194
Tabelle 49: Jobcoaching 197
Tabelle 50: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz 199
Tabelle 51: Integrative Betriebe 202

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft 11
Abbildung 2: Organisationsmodell des AMS Österreich 15
Abbildung 3: Arbeitsmarktservice Österreich – Bundesgeschäftsstelle 17
Abbildung 4: Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in % des BIP im Jahr 2020 43

Abkürzungen

Abk.	Abkürzung
ALG	Arbeitslosengeld
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AST	Arbeitsstiftung
ATZG	Altersteilzeitgeld
AQUA	Arbeitsplatznahe Qualifizierung
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BALI	Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
BBRZ	Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentren
BFI	Berufsförderungsinstitute
BIZ	BerufsInformationsZentren
BM	Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege u. Konsumentenschutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BTZG	Bildungsteilzeitgeld
DLU	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes
DWH	Data Warehouse (des AMS)
EB	Eingliederungsbeihilfe
ENT	Entfernungsbeihilfe
ESF	Europäischer Sozialfonds
ELIS	Economic and Labour Market Information System
EQUAL	Gemeinschaftsinitiative zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

Abk.	Abkürzung
EURES	European Employment Service
EPU	Beihilfe Ein-Personen-Unternehmen
FIA	Facharbeiter-/Facharbeiterinnen Intensivausbildung
FKS	Fachkräftestipendium
GB	Gründungsbeihilfe
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
GM	Gender Mainstreaming
GSK	Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich soziale Dienstleistungen von allgemeinen Interesse
IEG	Insolvenz-Entgelt
KBH	Kinderbetreuungsbeihilfe
KBE	Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen
KUA	Kurzarbeitsbeihilfe
KOMB	Beihilfe Kombilohn
KK	Beihilfe Kurskosten
KKN	Beihilfe Kursnebenkosten
LEHR	Lehrstellenförderung des AMS
NH	Notstandshilfe
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
QBN	Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (national)
SMS	Sozialministeriumservice
SAMIS	Statistisches Arbeitsmarktinformationssystem
SOL	Solidaritätsbeihilfe
SÖB	Sozialökonomische Betriebe
UGP	Unternehmensgründungsprogramm des AMS
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VOR	Vorstellungsbeihilfe
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Bundesministerium für
Arbeit und Wirtschaft
Stubenring 1, 1010 Wien
+43 1 711 00-0
bmaw.gv.at