

Legistische Änderungen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik 1998-2024

Dokumentation – Stand Dezember 2024



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Tanja Jandl-Gartner, Bernhard Moshhammer und Ingrid Nagl

Fotonachweis: © istockphoto.com

Druck: BMAW

Wien, 2025. Stand: 3. Februar 2025

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an tanja.jandl-gartner@bmaw.gv.at und bernhard.moshhammer@bmaw.gv.at.

Inhalt

Vorwort	11
1 ÄNDERUNGEN DES ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ 1977 (ALVG)	14
1.1 Weiterbildungsgeld	14
1.2 Bildungsteilzeit	20
1.3 Umschulungsgeld.....	22
1.4 Rehabilitationsgeld	23
1.5 Überbrückungsgeld für arbeitslose Bauarbeiter und Bauarbeiterinnen.....	26
1.6 Pflegekarenz/Pflegezeit/Pflegekarenzgeld	27
1.7 Erleichterung vorübergehender Beschäftigung für Arbeitslose.....	29
1.8 Erleichterungen für Arbeitslose bei Maßnahmen der Rehabilitation	30
1.9 Altersteilzeitgeld.....	30
1.10 Teilpension.....	37
1.11 Bemessungsgrundlagenschutz für bestimmte Gruppen von Arbeitslosen	38
1.12 Beschäftigungsfördernde Änderungen der Versicherungszugehörigkeit und der Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen aus der AIV	38
1.13 Integrationsauftrag.....	44
1.14 Verlängerung der Bezugsdauer bei Schulungen.....	44
1.15 Generelle Änderungen hinsichtlich Arbeitsstiftungen	45
1.16 Ausnahmen von Anrechnungen/Abschaffung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe	47
1.17 Verfügbarkeit und Feststellung der Arbeitsfähigkeit	47
1.18 Veränderungen der Höhe und Dauer sowie bei Unterbrechung der Leistung	51
1.19 Erweiterung des Versichertenkreises in die AIV (auch bezüglich der Definition der Arbeitslosigkeit), Meldepflicht für in die AIV neu einbezogene Versicherten	59
1.20 Rahmenfristerstreckung	61
1.21 Anwartschaft	66
1.22 Bereinigung des Leistungskatalogs.....	68
1.23 Pensionsversicherung.....	69
1.24 Krankenversicherung.....	74
1.25 Kranken- und Pensionsversicherung bei Familienhospizkarenz, Pflegekarenz und Pflegezeit	78
1.26 Zumutbarkeit	79
1.27 Übergangsleistungen.....	81

1.28	Geltendmachung	85
1.29	Beitragsrückerstattung und Rückforderung der Leistung bzw. auch Ausnahmen von Rückforderungen	86
1.30	Schaffung von Rechtssicherheit in der AIV durch klare Verjährungsregelungen.....	88
1.31	Gebührlichkeit von Zuschlägen und Zusatzbeträgen	89
1.32	Bezeichnungsänderungen	91
1.33	Anpassungen des ALVG aufgrund der Schaffung des neuen Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG)	92
1.34	Zuständigkeit des AMS/Haushaltsabfragen des AMS im ZMR/Ermöglichung des AMS zur Durchführung von Transparentportalabfragen	92
1.35	Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit – Neuregelungen.....	93
1.36	Aufhebungen von Wortfolgen in/oder Paragraphen des ALVG durch den Verfassungsgerichtshof	94
2	WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEITGESETZ 2017 (WIETZ-G)	98
2.1	Gesetzliche Verankerung Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ-G)	98
2.2	WIETZ-Novelle 2018	98
3	ÄNDERUNGEN DES ARBEITSMARKTPOLITIK-FINANZIERUNGSGESETZ 1994 (AMPFG)	100
4	ÄNDERUNGEN DES ARBEITSMARKTFÖRDERUNGSGESETZ 1968 (AMFG)	124
5	ÄNDERUNGEN DES ARBEITSMARKTSERVICEGESETZ 1994 (AMSG)	129
6	ÄNDERUNGEN DES KARENZGELDGESETZ 1997 (KGG)	147
7	ÄNDERUNGEN DES BAUARBEITER-SCHLECHTWETTERERNTSCHÄDIGUNGSGESETZ 1957 (BSCHEG)	150
8	ÄNDERUNGEN DES JUGENDAUSBILDUNGSSICHERUNGSGESETZ 1998 (JASG)	156
9	AUSBILDUNGSPFLICHTGESETZ (APFLG) - 2016.....	159
9.1	Gesetzliche Verankerung Ausbildungspflichtgesetz (APFLG)	159
9.2	Novelle im Rahmen des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018.....	163
9.3	Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG)	163
9.4	Novelle Ausbildungspflichtgesetz.....	163
9.5	Verordnung des Bundesministers für Arbeit betreffend die Liste von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, deren Absolvierung die Ausbildungspflicht erfüllt (Ausbildungspflicht-Verordnung – APfl-VO	164
9.6	Änderung der Ausbildungspflicht-Verordnung (APfl-VO)	165
9.7	Novelle zum ALVG, AMSG und APflG	166
9.8	Änderung des Ausbildungspflichtgesetzes.....	168

10	ÄNDERUNGEN DES INSOLVENZ-ENTGELTSICHERUNGSGESETZ 1977 (IESG).....	169
11	ÄNDERUNGEN DES DIENSTLEISTUNGSCHECKGESETZ (DLSG).....	184
11.1	Gesetzliche Verankerung Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG)	184
11.2	Novelle Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG)	185
11.3	Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG)	186
12	BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNGSGESETZ 2005 (BEFG).....	187
12.1	Gesetzliche Verankerung Beschäftigungsförderungsgesetz (BEFG)	187
13	ÄNDERUNGEN DES ARBEIT- UND GESUNDHEIT-GESETZ 2011 (AGG)	188
13.1	Gesetzliche Verankerung Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG)	188
13.2	Novelle des AGG im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012).....	188
13.3	Novelle) im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 – SRÄG 2012	191
13.4	Novelle im Rahmen vom Wiedereingliederungsteilzeitgesetz	194
13.5	Novelle im Rahmen vom Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG)	194
13.6	Änderung des Arbeits- und Gesundheit-Gesetzes (AGG).....	194
14	INTEGRATIONSJAHRGESETZ (IJG) 2017.....	196
14.1	Gesetzliche Verankerung Integrationsjahrgesetz (IJG)	196
15	ÄNDERUNGEN DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZ 1988 (AÜG)	198
15.1	Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie	198
15.2	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 (ARÄG 2000)	199
15.3	Euro Umstellungsgesetz – Bund	199
15.4	Konjunkturbelebungs-gesetz 2002	200
15.5	Novelle der Gewerbeordnung 2002	200
15.6	Novelle des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes 2005.....	201
15.7	Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2005	201
15.8	Novelle zum Berufsausbildungsgesetz, etc.	202
15.9	Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB- G) 202	
15.10	Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG)	203
15.11	Novelle im Rahmen des Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014).....	207
15.12	Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB- G) 208	

15.13	Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2017 (SVRÄG 2017).....	209
15.14	Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG)	209
15.15	Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)	209
15.16	Novelle im Rahmen des Finanz-Organisationsreformgesetz (FORG).....	210
15.17	Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)	210
15.18	Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und des Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz (AVRAG).....	210
15.19	Änderung im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) im Rahmen der Änderungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG).....	211
15.20	Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) hinsichtlich des Dienstzettels	211
16	ÄNDERUNGEN DES AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZ 1975 (AUSLBG)	212
16.1	Novelle zum AuslBG, 1997 (Integrationspaket)	212
16.2	Novelle zum AuslBG, 1999.....	215
16.3	1. Novelle zum AuslBG, 2002 im Rahmen des Konjunkturbelebungs-gesetz 2002.	216
16.4	2. Novelle zum AuslBG, 2002.....	217
16.5	Novelle zum AuslBG, 2003 im Rahmen des Wachstums- und Standortgesetzes ..	224
16.6	1. Novelle zum AuslBG, 2004 im Rahmen des EU-Erweiterungs- Anpassungsgesetzes	225
16.7	2. Novelle zum AuslBG, 2004 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes	228
16.8	1. Novelle zum AuslBG, 2005 im Rahmen des Fremdenrechts und des Ausländerbeschäftigungsrechts	229
16.9	2. Novelle zum AuslBG, 2005 im Rahmen des Wachstums- und Beschäftigungsgesetz	234
16.10	3. Novelle zum AuslBG, 2005.....	235
16.11	1. Novelle zum AuslBG, 2006 im Rahmen des 2. EU-Erweiterungs- Anpassungsgesetz.....	235
16.12	2. Novelle zum AuslBG, 2006 im Rahmen des Betrugsbekämpfungsgesetzes.....	236
16.13	Novelle zum AuslBG, 2007.....	236
16.14	1. Novelle zum AuslBG, 2009.....	240
16.15	2. Novelle zum AuslBG, 2009.....	241
16.16	3. Novelle zum AuslBG, 2009.....	241
16.17	Novelle zum AuslBG, 2011.....	241

16.18	Änderungen des AuslBG, 2012 im Rahmen der Novelle zum AÜG in Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie der EU 2008/104/EG ins nationale Recht.....	249
16.19	Novelle zum AuslBG, 2013.....	249
16.20	Änderung des AuslBG, 2015 im Rahmen des Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes (SBBG).....	252
16.21	Novelle zum AuslBG, 2017.....	252
16.22	Novelle zum AuslBG, 2018 im Rahmen des Fremdenrechtsänderungsgesetzes (FrÄG).....	262
16.23	Novelle zum AuslBG, 2018.....	264
16.24	Novelle zum Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG), 2018.....	266
16.25	Novelle des AuslBG, im Rahmen des Finanz-Organisationsreformgesetz (FORG), 2019.....	266
16.26	Änderung des AuslBG im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetz, 2020.....	267
16.27	Änderung des AuslBG im Rahmen des Budgetbegleitgesetz 2020.....	267
16.28	Änderung des AuslBG im Rahmen des Amtssitzgesetz (ASG), 2021.....	268
16.29	Änderung des AuslBG im Rahmen des Niederlassungs- und Aufenthaltgesetz, 2021.....	268
16.30	Änderung des AuslBG, des AMFG, des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes und des Fremdenpolizeigesetzes, 2022.....	269
16.31	Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG).....	275
16.32	Aufhebung des § 4 Abs. 3 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) durch den Verfassungsgerichtshof.....	276
16.33	Aufhebung einer Wortfolge im § 20 Abs. 4 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) durch den Verfassungsgerichtshof.....	276
16.34	Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG).....	276
16.35	Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG).....	277
16.36	Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG).....	278
16.37	Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG).....	279
17	VERORDNUNGEN IM RAHMEN DES AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZES.....	280
17.1	Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜV) 2003 aufgrund des § 12a Abs. 2 AuslBG.....	280
17.2	BHZÜV 2004 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG.....	282
17.3	Fachkräfte-Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (Fachkräfte-BHZÜV) 2007 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG.....	283
17.4	Fachkräfte-BHZÜV 2008 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG.....	283

17.5	Ergänzung der Fachkräfte-BHZÜV 2008 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG ...	284
17.6	Ergänzung der Fachkräfte-BHZÜV 2008 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG ...	284
17.7	Fachkräfteverordnung 2012	284
17.8	Fachkräfteverordnung 2013	286
17.9	Fachkräfteverordnung 2014	286
17.10	Fachkräfteverordnung 2015	287
17.11	Änderung der Fachkräfteverordnung 2015	287
17.12	Fachkräfteverordnung 2016	288
17.13	Fachkräfteverordnung 2017	288
17.14	Fachkräfteverordnung 2018	289
17.15	Fachkräfteverordnung 2019	289
17.16	Änderung der Fachkräfteverordnung 2019	290
17.17	Fachkräfteverordnung 2020	291
17.18	Fachkräfteverordnung 2021	291
17.19	Fachkräfteverordnung 2022	292
17.20	Änderung der Fachkräfteverordnung 2022	292
17.21	Fachkräfteverordnung 2023	292
17.22	Fachkräfteverordnung 2024	293
17.23	Fachkräfteverordnung 2025	293
17.24	Zulassung von Besonders Hochqualifizierten 2019	294
17.25	Zulassung von besonders Hochqualifizierten 2020	295
17.26	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern in der Landwirtschaft 2015	295
17.27	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2015	296
17.28	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2016	296
17.29	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2017	297
17.30	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2018	298
17.31	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2018	300
17.32	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2019	300

17.33	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2019.....	301
17.34	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2020.....	302
17.35	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2021.....	304
17.36	Änderung der Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2021	305
17.37	Änderung der Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2021	305
17.38	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2022 (Saisonkontingentverordnung 2022).....	306
17.39	Änderung der Saisonkontingentverordnung 2022.....	307
17.40	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2023 (Saisonkontingentverordnung 2023).....	307
17.41	Änderung der Saisonkontingentverordnung 2023 BGBl. II Nr. 168/2023, ist mit 6. Juni 2023 in Kraft getreten	309
17.42	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2024 (Saisonkontingentverordnung 2024).....	309
17.43	Änderung der Saisonkontingentverordnung 2024 BGBl. II Nr. 110/2024, ist mit 25. April 2024 in Kraft getreten	310
17.44	Änderung der Saisonkontingentverordnung 2024 BGBl. II Nr. 142/2024, ist mit 6. Juni 2024 in Kraft getreten	311
17.45	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2025 (Saisonkontingentverordnung 2025).....	311
17.46	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Sommertourismus 2015	312
17.47	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Sommertourismus 2016	313
17.48	Verordnung für die befristete Beschäftigung von im Sommertourismus 2017	313
17.49	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Sommertourismus 2018	314

17.50	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2015/2016	315
17.51	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2016/2017	315
17.52	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2017/2018	316
17.53	Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2018/2019	317
17.54	Änderung der Ausländerbeschäftigungsverordnung (AusLBVO) aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2001	317
17.55	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2003	318
17.56	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2006	318
17.57	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2006	319
17.58	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2007	319
17.59	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2008	320
17.60	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2011	320
17.61	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2011	320
17.62	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2012	321
17.63	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2013	321
17.64	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2014	322
17.65	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2016	322
17.66	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2017	323
17.67	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2017	323
17.68	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2018	323
17.69	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2019	324
17.70	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2022	324
17.71	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2023	324
17.72	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2024/1	325
17.73	Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2024/2	326
	Abkürzungen.....	327

Vorwort

Die vorliegende Dokumentation bietet einen Überblick über die gesetzlichen Änderungen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik im Zeitraum 1998 bis einschließlich 2024. Diese Änderungen erfolgten in Umsetzung der im jeweiligen Regierungsprogramm festgelegten gesetzlichen Vorhaben.

Ursprünglich nur für den internen Gebrauch gedacht, steht diese Dokumentation durch die Veröffentlichung auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft einem breiteren Publikum zur Verfügung.

Die mit diesem Update vorgenommenen Änderungen in den jeweiligen Gesetzen sind im Dokument durch ein **blaues Schriftbild** hervorgehoben und beziehen sich auf die nachstehend angeführten Gesetzesänderungen. Diese Gesetzesänderungen sind **im Jahr 2024** in Kraft getreten:

- Mit **BGBl. Nr. 11/2024** wurde Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) hinsichtlich des Dienstzettels, in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152, geändert – Näheres siehe Seite 211
- Mit **BGBl. II Nr. 13/2024** sowie mit **BGBl. II Nr. 59/2024** wurden Änderungen der Ausländerbeschäftigungsverordnung vorgenommen – Näheres siehe auf Seite 325 und 326
- Mit **BGBl. I Nr. 66/2024** wurde die vorrangige elektronische Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des AMS mit dessen Kundinnen und Kunden ermöglicht – Näheres siehe Seite 86
- Mit **BGBl. I Nr. 67/2024**
 - wurde der Wirkungsbereich des Ausbildungspflichtgesetzes auf (ukrainische) Vertriebene ausgeweitet – Näheres siehe Seite 168
 - wurde das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert und aus der Ukraine Vertriebenen der Umstieg in die Rot-Weiß-Rot – Karte Plus erleichtert – Näheres siehe Seite 279
- Mit **BGBl. II Nr. 110/2024** wurde die Saisonkontingentverordnung 2024 für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft geändert und das Kontingent auf 3.362 erhöht – Näheres siehe Seite 310
- Mit **BGBl. I Nr. 120/2024** wurde der Geltungsbereich des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BScheEG) um Spenglerbetriebe mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe sowie auf überlassene Arbeitnehmerinnen wenn sie in einen Betrieb überlassen werden, ausgeweitet – Näheres siehe Seite 154
- Mit **BGBl. II Nr. 142/2024** wurde die Saisonkontingentverordnung 2024 für den Wirtschaftszweig Tourismus geändert und das Kontingent auf 4.495 erhöht – Näheres siehe Seite 311
- Mit **BGBl. II Nr. 375/2024** wurde mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft die Saisonkontingentverordnung 2025 für den Wirtschaftszweig Tourismus ein Kontingent von 4.985, für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft ein Kon-

tingent von 3.377 sowie für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein zusätzliches Kontingent von 119 für Erntehelferinnen und Erntehelfern festgelegt – Näheres siehe Seite 311

- Mit **BGBI. II Nr. 421/2024** wurden mit der Fachkräfteverordnung 2025 (in Kraft getreten mit 1. Jänner 2025) für das Jahr 2025 die Mangelberufe im gesamten Bundesgebiet und auf Bundesländerebene festgelegt – Näheres siehe Seite 293

An dieser Stelle möchte wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilungen III/B/1 (Mag. Lena Karnouschek) und III/B/7 (Mag. Philipp Kindl) für die Überprüfung des heurigen Updates danken.

Bernhard Moshammer und **Tanja Jandl-Gartner**

Die nachstehend angeführten Gesetze der österreichischen Arbeitsmarktpolitik sind der in folgenden Dokumentation seit 1998 enthalten:

- Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) 1977
- Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ-G) 2017
- Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) 1994
- Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) 1968
- Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) 1994
- Karenzgeldgesetz (KGG) 1997
- Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz (BSchEG) 1957
- Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) 1998
- Ausbildungspflichtgesetz (APFIG) 2016
- Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) 1977
- Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG) 2006
- Beschäftigungsförderungsgesetz (BeFG) 2005
- Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG) 2011
- Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) 1998
- Integrationsjahrgesetz (IJG) 2017
- Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) 1975
- Verordnungen im Rahmen des AusIBG

Die angeführten Maßnahmen geben die Rechtslage zum Zeitpunkt des jeweiligen In-Kraft-Tretens wieder; spätere Änderungen sind bei der Darstellung der jeweiligen Novelle berücksichtigt.

1 ÄNDERUNGEN DES ARBEITSLOSEN-VERSICHERUNGSGESETZ 1977 (ALVG)

Aktivierende Leistungen:

1.1 Weiterbildungsgeld

1. Einführung eines Weiterbildungsgeldes

BGBI. I Nr. 139/1997, In Kraft getreten mit 1. Jänner 1998

– **bei Bildungskarenz**

§ 26 Abs. 1 Z 1 AIVG: Vereinbart ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin mit einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin, nachdem das Dienstverhältnis drei Jahre ununterbrochen bestanden hat, eine Bildungskarenz nach § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) für mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr, und nimmt er an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, so besteht gegenüber dem Arbeitsmarktservice ein Rechtsanspruch auf ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Karenzgeldes (1998: rund 5.500 S netto monatlich) mit Kranken und Unfallversicherung.

– **bei Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes**

§ 26 Abs. 1 Z 2 AIVG: Vereinbart ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin mit einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin, nachdem das Dienstverhältnis drei Jahre ununterbrochen bestanden hat, eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 AVRAG für mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr, und wird für ihn/sie als Ersatzarbeitskraft ein Bezieher/eine Bezieherin von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe eingestellt, so gebührt ein Weiterbildungsgeld mit Krankenversicherung.

2. Verbesserte Bedingungen beim Weiterbildungsgeld

§ 26 Abs. 5 bis 8 AIVG, BGBI. I Nr. 179/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

Der Bildungskarenzurlaub kann drei (bisher mindestens sechs) bis zwölf Monate betragen, um auch kürzere Ausbildungen zu fördern. Die Zeit des Bezuges von Weiterbildungsgeld stellt ab Vollendung des 45. Lebensjahres eine Ersatzzeit in der Pensionsversicherung dar. Grundlage für die Gewährung von Weiterbildungsgeld kann außer einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG auch eine Bildungskarenz nach einer gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelung sein. Des Weiteren wurde klargestellt, dass die Zahlung eines Zuschusses zu den Weiterbildungskosten durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin der Gewährung von Weiterbildungsgeld nicht entgegensteht.

3. Erfordernis einer neuen Anwartschaft für das Weiterbildungsgeld

§ 26 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Es wurde ausdrücklich klargestellt, dass eine durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder Karenzgeld verbrauchte Anwartschaft für den Bezug von Weiterbildungsgeld nicht neuerlich herangezogen werden kann. Da gemäß § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) für die Bildungskarenz eine ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Jahren vorliegen muss und während einer Karenzierung mangels Arbeitslosigkeit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, liegt bei Erfüllung dieser Voraussetzung nach dem Bezug von Arbeitslosengeld auf jeden Fall auch eine neue Anwartschaft vor. Eine Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage ergibt sich lediglich für jene Fälle, in denen das Dienstverhältnis während eines Karenzgeldbezuges aufrecht blieb und danach weniger als 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung liegen.

4. Höheres Weiterbildungsgeld für Ältere

§ 26a AIVG, BGBl. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

Erleichterung der Inanspruchnahme der Bildungskarenz und der Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch bis Ende 2003 befristete Anhebung des Weiterbildungsgeldes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr auf die Höhe des jeweiligen Arbeitslosengeldes mit der Höhe des Karenzgeldes als Untergrenze.

5. Wegfall der Befristung des höheren Weiterbildungsgeldes für Ältere

Entfall des § 80 Abs. 9 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 21. August 2003

Mit Art. 84 Z 28 des Budgetbegleitgesetzes 2003 wurde die Befristung der Anhebung des Weiterbildungsgeldes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgehoben.

6. Erhöhung der Mindestvoraussetzungen für das Weiterbildungsgeld

§ 26 Abs. 1 Z 1 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld aus der Arbeitslosenversicherung besteht nur, wenn eine Weiterbildungsmaßnahme einen bestimmten Mindestumfang (16 Wochenstunden oder vergleichbare zeitliche Belastung, wie etwa bei Besuch einer (Fach)Hochschule oder Akademie) aufweist, wodurch die Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden (Teil des Arbeitsmarktreformgesetzes 2004).

7. Mit der Novelle zum AIVG 1977 wurden folgende Änderungen vorgenommen:

§ 26 Abs. 1 AIVG, § 26a-Streichung, § 80 Abs. 13 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

– Streichung des § 26a AIVG und altersunabhängige Höhe des Weiterbildungsgeldes

Mit der Streichung des § 26a AIVG wurde die Regelung, dass nur für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab einem Alter von 45 Jahren das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in Höhe des Tagsatzes des Kinderbetreuungsgeldes gebührt, obsolet. Nunmehr wird das Weiterbildungsgeld in allen Fällen in der Höhe des ALG (mindestens jedoch in der Höhe des Tagsatzes des KBG)

altersunabhängig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausbezahlt (gilt auch für Altfälle).

– **Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme**

Die wöchentliche Mindestinanspruchnahme durch die Bildungsmaßnahme wurde von 16 auf 20 Stunden angehoben. Für Personen mit Kleinkindern (bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres) beträgt die wöchentliche Ausbildungszeit 16 Stunden, wenn die vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten für das Kind keine längere Ausbildungszeit zulassen. Des Weiteren werden nachgewiesene erforderliche Lern- und Übungszeiten für Aufnahmeprüfungen oder Eignungstests berücksichtigt.

– **Praktische Ausbildung**

Aufgrund der Erfahrungen der Praxis sollen nunmehr praktische Ausbildungen nicht beim karenzierenden Arbeitgeber/bei der karenzierenden Arbeitgeberin stattfinden. Eine Ausnahme bildet, wenn diese praktische Ausbildung nicht in einem anderen Betrieb erfolgen kann.

– **Dauer des Weiterbildungsgeldes**

Das Weiterbildungsgeld kann maximal ein Jahr innerhalb von vier Jahren bezogen werden. Bei einer Stückelung der Weiterbildungsmaßnahme kann das Weiterbildungsgeld innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren fortbezogen werden.

– **Voraussetzungen und Dauer der Bildungskarenz**

- Nunmehr muss ein Dienstnehmer/eine Dienstnehmerin nur mindestens ein Jahr bei einem Dienstgeber/einer Dienstgeberin beschäftigt sein, um eine Bildungskarenz zu beantragen.
- Die Dauer der Bildungskarenz beträgt maximal ein Jahr innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren. Eine Stückelung der Bildungskarenz ist möglich – jeder Teil muss mindestens drei Monate dauern.
- Eine Bildungskarenz kann neuerlich nach Ablauf der Rahmenfrist von vier Jahren beantragt werden (ab Antritt des ersten Teils der letzten Bildungskarenz).

– **Sonderregelung für befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben**

Hier muss eine Mindestbeschäftigungsdauer beim gleichen Dienstgeber/bei der gleichen Dienstgeberin vorliegen und zwar:

- eine ununterbrochene dreimonatige Beschäftigung beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin und
- insgesamt mindestens ein Jahr Beschäftigung beim Dienstgeber/Dienstgeberin in den letzten vier Jahren.

8. Klarstellung

§ 26 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 122/2011, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Die Ergänzung der Verweisung dient der Klarstellung, dass die (auf der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes beruhende) seit 1. Juli 2011 mit BGBl. I Nr. 52/2011 hinsichtlich

des Arbeitslosengeldes gesetzlich verankerte besondere Geringfügigkeitsgrenze bei Vorliegen von Aufwandsentschädigungen aus einer öffentlichen Funktion (§ 12 Abs. 6 lit. g AIVG) auch hinsichtlich des Weiterbildungsgeldes zu berücksichtigen ist.

Im Rahmen des Arbeitsmarktpakets II, BGBl. I Nr. 90/2009, wurden im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz im § 11 Abs. 1 und 1a und § 19 Abs. 1 Z 22 arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Bildungskarenz geändert:

Die Mindestdauer für eine Bildungskarenz kann nun zwischen zwei Monaten und einem Jahr (bisher zwischen drei Monaten und einem Jahr) beantragt werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz ist ein Beschäftigungsverhältnis von einem halben Jahr (bisher mussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Jahr beschäftigt gewesen sein, um sie beantragen zu können).

Die Neuregelung trat mit 1. August 2009 in Kraft und gilt für Vereinbarungen ab 1. August 2009 bis 31. Dezember 2011. Für Vereinbarungen ab 2012 soll wieder die alte Regelung gelten.

Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. I Nr. 152/2011

Im Rahmen dieser Novelle wurde der ursprünglich bis 31. Dezember 2011 befristete erleichterte Zugang zur Bildungskarenz durch Änderung im § 19 Abs.1 Ziffer 22 AVRAG ins Dauerrecht übernommen.

9. Änderungen bei der Bildungskarenz

§ 26 Abs. 1, 3 und 5 AIVG, BGBl. I Nr. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, ist mit 1. Juli 2013 in Kraft getreten

Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld gilt nun nur unter der Voraussetzung eines vor der Bildungskarenz ununterbrochenen sechsmonatigen (bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei) arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses über der Geringfügigkeitsgrenze. Der Bezug von Weiterbildungsgeld innerhalb der Rahmenfrist ist weiterhin längstens für ein Jahr möglich.

Bei einem universitären Studium muss nach einem Semester (6 Monaten) 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.

Nunmehr gibt es eine wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeit auf die Höchstdauer von einem Jahr innerhalb von vier Jahren. Zwei Monate Bildungsteilzeitgeld entsprechen dabei einem Monat Weiterbildungsgeld.

10. Klarstellung – kein Bezug von ALG und NH während des Bezuges von Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld und Fachkräftestipendium

§ 16 Abs. 1 lit. j AIVG, BGBl. I Nr. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Die in diesem Paragraphen vorgenommenen Ergänzungen dienen der Klarstellung, dass wie bereits bisher während des Bezuges von Weiterbildungsgeld auch während des Bezuges von Bildungsteilzeit oder eines Fachkräftestipendiums kein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe besteht. Praktische Relevanz wird dem Ruhenstatbestand beim Fachkräftestipendium zukommen, wenn kein karenziertes Arbeitsverhältnis vorliegt. Während des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld muss ein aufrechtes Arbeitsverhältnis mit einem Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze vorliegen, sodass Arbeitslosigkeit und damit der Bezug von ALG und NH ausgeschlossen ist. Auch beim Weiterbildungsgeld liegt im Regelfall ein karenziertes, nicht beendetes Arbeitsverhältnis vor. Nur bei Lösung des Dienstverhältnisses durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin kommt dem Ruhenstatbestand Bedeutung zu.

11. Klarstellung für Personen in Mutterschafts- bzw. Väterkarenz, die eine Bildungskarenz vereinbart haben

§ 83 Abs. 12 AIVG, BGBl. I Nr. 138/2013 im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Auf Grund des SRÄG 2013 (siehe auch unter Pkt. 9 auf Seite 14) gilt seit 1. 7. 2013 für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsgeld die Voraussetzung einer ununterbrochenen sechsmonatigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung. Personen, die sich in einer Mutterschafts- oder Väterkarenz befinden und im Anschluss daran eine Bildungskarenz vereinbart haben, können die neuen Voraussetzungen nicht erfüllen und wären vom Weiterbildungsgeldbezug ausgeschlossen.

Die neuen Voraussetzungen gelten daher für diesen Personenkreis erst sechs Monate nach Ende der Mutterschafts- oder Elternkarenz. Die Übergangsregelung gilt für alle Personen, die sich auf Grund einer vor dem 1. Jänner 2017 erfolgten Geburt in einer Mutterschafts- oder Elternkarenz befinden und binnen sechs Monaten nach dieser Elternkarenz eine Bildungskarenz antreten.

12. Klarstellung bezüglich Anrechnung von Zeiten auf die Anwartschaft auf ALG hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld

§ 26 Abs. 1 Z 4, § 26a Abs. 1 Z 3 und § 79 Abs. 135 AIVG, BGBl. I Nr. 138/2013 im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Juli 2013

Durch die Ergänzungen wurde klargestellt, dass Zeiten, die auf die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld anzurechnen sind, wie insbesondere Zeiten von Wochen- oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Be-

schäftungsverhältnisses, hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen für Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld wie Zeiten einer (unveränderten) arbeitslosen-versicherungspflichtigen Beschäftigung zu werten sind.

13. Ermöglichung der Verlängerung von Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit zur Nachholung von Abschlüssen

§ 81 Abs. 16 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2020, befristet in Kraft getreten mit 16. März 2020, mit 31. Dezember 2024 tritt diese Regelung wieder außer Kraft

- Bildungsmaßnahmen, die wegen der Corona-Krise unterbrochen worden wurden, können danach fortgesetzt werden, wenn das geplante Bildungsziel (Abschluss einer konkreten Ausbildung) deswegen nicht erreicht wurde. Diese Regelung gilt für jene Personen, die während der Corona-Maßnahmen weiterhin in Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) geblieben sind, deren Bildungsmaßnahmen aber ausgesetzt oder zumindest wesentlich eingeschränkt werden mussten (insbesondere wegen Sperre der Einrichtung). Um diese beruflich zweckmäßigen Abschlüsse nachholen zu können, wurde für diesen Zweck eine Verlängerung der sonst geltenden Befristung (ein Jahr bei Bildungskarenz, zwei Jahre bei Bildungsteilzeit) ermöglicht. Die Bezieherinnen und Bezieher von Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld müssen dem Arbeitsmarktservice entsprechende Nachweise in Form von Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorlegen. Aus der Bestätigung muss ersichtlich sein, auf Grund welcher Einschränkungen und um welchen Zeitraum sich die Ausbildung verlängert.
- Gesetzlich klargelegt wurde auch, dass Unterbrechungen der Bildungskarenz (Bildungsteilzeit) wegen der Corona-Krise dem späteren Wiederbeginn (ohne Verlängerung) nicht schaden, z.B. wenn die Personen zwischendurch wieder mehr oder voll gearbeitet haben (systemrelevante Bereiche) oder arbeitslos geworden sind. Ein reduziertes Bildungsausmaß (weniger als 20 bzw. 10 Wochenstunden) in der Zeit der erforderlichen Einschränkung der Maßnahmen schadet ebenfalls nicht; dies führt insbesondere zu keiner Rückforderung der Leistung.

Änderung des Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz mit BGBl. I Nr. 72/2020, in Kraft getreten mit 16. März 2020; tritt mit 31. Dezember 2024 wieder außer Kraft

Mit diesem Bundesgesetz wurden parallel zur Verlängerung der Rahmenfrist und höchstmöglichen Dauer der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit im § 81 AIVG die entsprechenden Bestimmungen im AVRAG (§ 18b Abs. 1a und Abs.3) geändert, um Anpassungen der Vereinbarungen über Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit zu ermöglichen.

1.2 Bildungsteilzeit

Im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 67/2013, wurden im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz im § 11 Abs. 3a und § 11a AVRAG arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Bildungsteilzeit verankert:

Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Vereinbarung über die Bildungsteilzeit muss zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden (Beginn und Dauer der Bildungsteilzeit, Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sollen darin beinhaltet sein). Die Dauer der Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten.

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.

Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit ist möglich, wenn der höchstzulässige Rahmen nicht ausgeschöpft ist. Gleiches gilt für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit gilt ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis 1:2.

Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden (die wöchentliche Normalarbeitszeit darf nicht unter 10 Stunden sinken).

1. Einführung des Bildungsteilzeitgeldes

§§ 21 Abs. 1, 26a und 83 Abs. 6 AIVG, BGBl. I Nr. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, ist mit 1. Juli 2013 in Kraft getreten

- Die Einführung des Bildungsteilzeitgeldes soll die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Weiterbildung erhöhen und die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen ausgleichen. Aufgrund des verringerten Beschäftigungsausmaßes während der Weiterbildungsmaßnahme würde – bei späterer Arbeitslosigkeit – auch die Höhe des ALG wesentlich reduziert werden. Es wird daher, sofern aufgrund des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld die Jahresbeitragsgrundlagen niedriger als sonst heranzuziehende Beitragsgrundlagen sind, auf solche Zeiten zurückgegriffen. Außerdem werden auch Zeiträume der Absolvierung von für den Abschluss von Ausbildungen vorgeschriebenen Praktika außer Betracht bleiben, wenn es für die arbeitslose Person günstiger ist. Somit fallen mögliche Nachteile nach Abschluss solcher Ausbildungen weg.
- Die Regelungen zum Bildungsteilzeitgeld sind im Wesentlichen analog den Regelungen zum Weiterbildungsgeld gestaltet. Das Dienstverhältnis muss in einem Mindestausmaß, das die Arbeitslosenversicherungspflicht sicherstellt, aufrecht erhalten bleiben

und die nach Reduzierung der Arbeitszeit gebührende Entlohnung darf somit die vorgesehene Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten. Die Weiterbildung während einer aufrechten versicherungspflichtigen Beschäftigung muss zumindest im Ausmaß von 10 Wochenstunden erfolgen. Innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren kann längstens zwei Jahre Bildungsteilzeitgeld bezogen werden. Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geben, die neben Beginn und Dauer auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit beinhaltet. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, muss dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin den Verhandlungen zugezogen werden.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten während der Bildungsteilzeit einen teilweisen Lohnersatz in Form eines Bildungsteilzeitgeldes. Für das Bildungsteilzeitgeld gilt als Anreiz zur Weiterbildung gering qualifizierter Personen mit niedrigem Einkommen ein fixer Leistungssatz pro entfallender Wochenarbeitsstunde in der Höhe von € 0,76 (maximal € 15,20 täglich, € 456,- monatlich bei 30 Kalendertagen). Ab 2015 wird eine jährliche Anpassung mit dem Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG vorgenommen.
- Es muss eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monats-ersten, die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, deren Laufzeit zum Zeitpunkt des Beginns der dem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld zu Grunde liegenden Bildungsteilzeitvereinbarung bereits begonnen hat oder beginnen wird, vorliegen. Befinden sich in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mehr als vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Betrieben über 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mehr als 8% der Belegschaft in Bildungsteilzeit, besteht der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld nur mit Zustimmung des Regionalrates.
- Bei universitärem Studium muss ein Erfolgsnachweis nach einem Semester (4 ECTS-Punkte) erbracht werden.
- Bei Lösung des Dienstverhältnisses während der Bildungsteilzeit endet auch der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld. Bei Kündigung durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin kann Weiterbildungsgeld beantragt werden und das Ausmaß der Bildungsmaßnahme muss so rasch wie möglich, spätestens innerhalb von 3 Monaten auf mindestens 20 (bei entsprechenden Betreuungspflichten 16 Wochenstunden) angehoben werden. Das bedeutet, dass bis zur möglichen Belegung weiterer Kurse Weiterbildungsgeld auch dann bezogen werden kann, wenn das Ausmaß der Bildungsverpflichtung mindestens 10 Wochenstunden, jedoch noch unter 20 bzw. 16 Wochenstunden beträgt. Bei Erfüllung der dafür geltenden Voraussetzungen kann ALG beansprucht

werden. Ein gleichzeitiger Bezug von Weiterbildungsgeld und Arbeitslosengeld ist aber ausgeschlossen.

- Die Auswirkungen und die Inanspruchnahme der Einführung des Bildungsteilzeitgeldes sollen nach einem Jahr evaluiert werden.

2. Technische Anpassungen durch die Einführung des Bildungsteilzeitgeldes

§§ 6 Abs. 1 und 2, 14 Abs. 7, 15 Abs. 1 Z 6, 40, 40a, 41 Abs.1 erster und zweiter Satz, 50 Abs.1 letzter Satz und § 79 Abs. 129 bis 132 AIVG, BGBl I Nr. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, ist mit 1. Juli 2013 in Kraft getreten und hinsichtlich des Umschulungsgeldes mit 1. Jänner 2014

Mit dieser technischen Anpassung wurde eine einheitliche Zuständigkeit und damit ein einheitliches Leistungsrecht aus der Krankenversicherung gewährleistet. Die Zuständigkeit der Krankenversicherungsträger bei Bezug von Bildungsteilzeitgeld muss der Zuständigkeit auf Grund des Dienstverhältnisses entsprechen und es gibt keine abweichende „zweite Zuständigkeit“ auf Grund des Wohnsitzes des/der Bezieher/Bezieherin von Bildungsteilzeitgeld. Die Regelungen berücksichtigen auch das seit 2014 wirksam gewordene Umschulungsgeld. Die Bestimmungen gelten nur in der das Bildungsteilzeitgeld und das Umschulungsgeld berücksichtigenden Fassung.

1.3 Umschulungsgeld

1. Einführung des Umschulungsgeldes

§§ 39b und § 83 Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Das Umschulungsgeld gewährleistet eine adäquate Existenzsicherung für Personen mit Qualifikationsschutz (d.s. Personen, bei denen Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit für mindestens 6 Monate Bescheid mäßig festgestellt wurde), die zur Teilnahme an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation bereit sind.
- In der Vorbereitungsphase bis zum Beginn der ersten Maßnahme gebührt das Umschulungsgeld nur in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Während der Teilnahme an Maßnahmen und in der Zeit zwischen einzelnen Maßnahmen(teilen) gebührt das Umschulungsgeld in der Höhe des um 22% erhöhten Grundbetrages des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge – die Untergrenze bildet das Existenzminimum für Personen ohne Sonderzahlungen.
- Das Umschulungsgeld wird ab Feststellung des Pensionsversicherungsträgers über die Rehabilitierbarkeit bei Antragseinbringung binnen vier Wochen sonst ab Antragstellung gewährt; gebührt längstens jedoch bis zum Monatsende nach Ende der letzten Maßnahme. Bei Verschlechterung des Gesundheitszustandes, sodass die Maßnahme der beruflichen

Rehabilitation nicht mehr fortgesetzt werden kann, kann das Umschulungsgeld bis zur neuerlichen Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers in der zuletzt bezogenen Höhe, bezogen werden. Soweit für das Umschulungsgeld keine besonderen Regelungen getroffen werden, sollen die für das Arbeitslosengeld geltenden Bestimmungen angewandt werden.

- Das Arbeitsmarktservice muss seit 2015 jährlich die Auswirkungen, Entwicklung und Inanspruchnahme des Umschulungsgeldes evaluieren und dem Bundesminister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz bis Ende September über die Ergebnisse berichten.

2. Jährliche Valorisierung des Umschulungsgeldes

§ 39b Abs. 6 AIVG, in Kraft getreten mit 1. Oktober 2022

Im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Entlastungsmaßnahmen wird das Umschulungsgeld jährlich valorisiert, um Personen, die über einen längeren Zeitraum Maßnahmen der Rehabilitation nach § 253e ASVG besuchen, die erhöhten Lebenserhaltungskosten infolge der Preissteigerungen abzugelten. Dabei wird der individuell bemessene erhöhte Grundbetrag jährlich für jeden Beziehenden von Umschulungsgeld zu Beginn des Kalenderjahres mit dem Anpassungsfaktor multipliziert. Es werden somit nur laufende Bezüge angepasst. Bei einer erneuten Zuerkennung wird das Umschulungsgeld nach Abs. 4 bemessen. Die Erhöhung erfolgt erstmalig mit 1. Jänner 2023.

1.4 Rehabilitationsgeld

Im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012, BGBl. I Nr. 3/2013, wurden im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz arbeitsrechtliche Voraussetzungen für das Rehabilitationsgeld (§ 143a) verankert; In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Für Personen, deren Pensionsantrag mangels dauernder Invalidität (Berufsunfähigkeit) abgelehnt wird, bei denen jedoch Bescheid mäßig (allenfalls auch auf Grund eines besonderen Feststellungsantrages) das Vorliegen vorübergehender Invalidität (Berufsunfähigkeit) im Ausmaß von mindestens sechs Monaten festgestellt wird, wurde ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld im Bereich der Krankenversicherung geschaffen. Eine weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser vom zuständigen Krankenversicherungsträger zu erbringenden Geldleistung ist, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind.
- Das Rehabilitationsgeld wird von den Krankenversicherungsträgern aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit erbracht und ist als Ersatz für die wegfallende befristete Invaliditätspension zu sehen. Die Zuerkennung sowie die Entziehung des Rehabilitationsgeldes erfolgt durch Bescheid des zuständigen Pensionsversicherungsträgers. Die

Festsetzung der Höhe des Rehabilitationsgeldes erfolgt durch den Krankenversicherungsträger. Ergeben zwischenzeitige Begutachtungen, dass Invalidität (Berufsunfähigkeit) nach wie vor vorliegt, so ist das Rehabilitationsgeld durch den Krankenversicherungsträger weiter zu gewähren; eines expliziten Bescheides bedarf es hierfür aber nicht.

- Der Zugang zum Rehabilitationsgeld steht trotz aufrechten Dienstverhältnisses offen. Es gebührt ab dem Vorliegen der vorübergehenden (mindestens sechsmonatigen) Invalidität (Berufsunfähigkeit), das heißt ab deren Eintritt bzw. ab der Antragstellung beim Pensionsversicherungsträger.
- Das Rehabilitationsgeld gebührt im Ausmaß des Krankengeldes und ab dem 43. Tag (ab Vorliegen der vorübergehenden Invalidität/Berufsunfähigkeit) - unter Anrechnung unmittelbar vorangehender Zeiten des Krankengeldbezuges - im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes, mindestens jedoch in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende für die Dauer des Vorliegens der vorübergehenden Invalidität/Berufsunfähigkeit. Deren Vorliegen ist bei Bedarf, jedenfalls aber in Ein Jahres Abständen, vom Krankenversicherungsträger unter Inanspruchnahme des Kompetenzzentrums Begutachtung zu überprüfen.
- Medizinische Maßnahmen der Rehabilitation sind in den Fällen des Rehabilitationsgeldbezuges – soweit möglich – vom zuständigen Pensionsversicherungsträger zu erbringen. Verweigert die zu rehabilitierende Person die Mitwirkung an medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen, die ihr zumutbar sind, so ist das Rehabilitationsgeld für die Zeit der Verweigerung der Mitwirkung zu entziehen, nachdem auf diese Rechtsfolge hingewiesen wurde.
- Wird festgestellt, dass die vorübergehende Invalidität (Berufsunfähigkeit) nicht mehr vorliegt, so wird das Rehabilitationsgeld mit Ablauf des Monats, der der Zustellung des Entziehungsbescheides folgt, eingestellt.

Gesetzlich verankerte Maßnahmen im Rahmen der Einführung des Rehabilitationsgeldes

- Einführung eines Case Management und Kostenersatz durch die Pensionsversicherungsträger;
- Einbeziehung der Bezieherinnen und Bezieher von Rehabilitationsgeld in die Teilversicherung in der Krankenversicherung und in die Teilversicherung in der Pensionsversicherung;
- Festschreibung der Erlassung eines Rehabilitationsplanes als Aufgabe des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und Berücksichtigung dieses Planes bei der Aufstellung einschlägiger Richtlinien;
- Normierung von Richtlinienkompetenzen des Hauptverbandes zur Festlegung der Grundsätze für die berufskundliche Begutachtung und das Zusammenwirken der Versicherungsträger (mit dem Arbeitsmarktservice) bei der Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen;
- Schaffung einer Berichtspflicht betreffend die Entwicklung bzw. die Qualität und Wirksamkeit von Rehabilitationsmaßnahmen;

- Streichung des Rechtsanspruches auf berufliche Rehabilitation für Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und diese Leistung künftig vom Arbeitsmarktservice erhalten sowie Aufnahme der Zeiten des Rehabilitationsgeldbezuges in den Katalog der „neutralen Zeiten“;
- Schaffung eines Rechtsanspruches auf medizinische Rehabilitation für Personen, deren Pensionsantrag mangels dauernder Invalidität (Berufsunfähigkeit) abgelehnt wurde;
- Vorliegen von dauernder Invalidität (Berufsunfähigkeit) als Anspruchsvoraussetzung für die Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension und Knappschaftsvollpension;
- Anpassung der Voraussetzungen für die Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension und Knappschaftsvollpension an den Entfall des Rechtsanspruches auf berufliche Rehabilitation in der gesetzlichen Pensionsversicherung;
- Schaffung der Möglichkeit eines Feststellungsantrages zur Prüfung der Frage, ob Invalidität (Berufsunfähigkeit) mit oder ohne Berufsschutz bzw. ob dauernde Invalidität (Berufsunfähigkeit) vorliegt und Aufhebung der Regelung über die Befristung der Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension;
- Übertragung der Regelung über die Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation auf die Bestimmung im Rahmen der Pflichtaufgaben;
- Normierung, dass das Übergangsgeld nur mehr als subsidiäre Leistung gegenüber dem Umschulungs- und Rehabilitationsgeld gebührt;
- Kostenersatz des Pensionsversicherungsträgers gegenüber dem Arbeitsmarktservice für erbrachte berufliche Maßnahmen der Rehabilitation in bestimmten Fällen;
- Einrichtung je eines „Kompetenzzentrums Begutachtung“ im Bereich des ASVG sowie im Bereich des GSVG und BSVG;
- Anordnung, dass vom Antrag auf Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension auch der Antrag auf Rehabilitationsgeld umfasst ist;
- Schaffung einer fristungebundenen Zulässigkeit von Neuanträgen auf Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension bei wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit sowie bei Nichtrealisierbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation;
- Normierung, dass zur Frage der Zumutbarkeit der beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation dem Pensionsbescheid erforderlichenfalls ein berufskundliches Gutachten zugrunde zu liegen hat, das unter persönlicher Mitwirkung und Anhörung der Betroffenen zu erstellen ist;
- Statuierung der Pflicht zur Feststellung der Art und Dauer der Invalidität (Berufsunfähigkeit) sowie der Qualifikationsmöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen im Bescheid des Pensionsversicherungsträgers, wenn keine dauernde Invalidität (Berufsunfähigkeit) vorliegt;
- Verpflichtung der Pensionsversicherungsträger zur Übermittlung jener Bescheide, die den Anspruch auf Rehabilitationsgeld auslösen, an die Krankenversicherungsträger;

- Evaluierung der durch die Einführung des Rehabilitationsgeldes bis zum Jahresende 2015 entstandenen Aufwendungen;
- Normierung, dass am 31. Dezember 2013 bestehende befristete Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pensionen bis zum Auslaufen der Befristung weiter bezogen werden können.

Im Rahmen des Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2017 (SVÄG 2017), BGBl. I Nr. 38/2017, rückwirkend mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten, wurden folgende Maßnahmen zur Vermeidung von (vorübergehender) Invalidität und raschere Wiedereingliederung in das Erwerbsleben sowie infolge dessen späterer Pensionsantritt gesetzlich verankert:

Erweiterung der Richtlinienkompetenz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger um die Aufgabenkoordinierung im Bereich Frühintervention zur Verhinderung des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Durchführung der „Medizinisch-berufsorientierten Rehabilitation“ (MBOR).

1.5 Überbrückungsgeld für arbeitslose Bauarbeiter und Bauarbeiterinnen

Im Bauerarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Abschnitt III b wurde der Anspruch auf Überbrückungsgeld gesetzlich verankert; In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014 (Inanspruchnahme des Überbrückungsgeldes ist seit 1. Jänner 2015 möglich)

Überbrückungsgeld für arbeitslose Bauarbeiter und Bauarbeiterinnen:

- Arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Baubranche, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und im Anschluss an das Überbrückungsgeld Anspruch auf eine Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension haben, können einmalig unter folgenden Voraussetzungen Überbrückungsgeld beziehen, wenn sie nach dem 40. Lebensjahr mindestens zehn Jahre am Bau beschäftigt gewesen sind und mindestens 30 Beschäftigungswochen in den letzten zwei Jahren vorweisen können sowie darf es kein Erwerbseinkommen während des Bezuges von Überbrückungsgeld (auch nicht außerhalb des BUAG) geben.
- Ab 1. Jänner 2017 gilt auch als Voraussetzung die Beendigung einer Rehabilitationsmaßnahme innerhalb der letzten zwei Jahre.
- Das Überbrückungsgeld kann nur beantragt werden, wenn der Bauarbeiter krankheitsbedingt seine Arbeit nicht mehr ausüben kann. Das Überbrückungsgeld wird in einem ersten Schritt für 12 Monate gewährt.

- Auf Antrag der Kollektivvertragspartner kann durch Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz das Überbrückungsgeld auf maximal 24 Monate ausgedehnt werden.
- Die Höhe des Überbrückungsgeldes beträgt 169,5 KV-Stundenlöhne laut letzter Einstufung.
- Gewährt wird das Überbrückungsgeld 12 x jährlich (kann aber durch Antrag der Sozialpartner mit Verordnung des/der Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz auf 14 x jährlich erhöht werden).
- Während des Bezuges von Übergangsgeld gibt es keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.
- Wird eine Schwarzarbeit während des Bezuges von Übergangsgeld ausgeübt, droht der Verlust des Anspruchs.
- Für all jene Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter, die zwar alle Voraussetzungen erfüllen, das Überbrückungsgeld allerdings nicht in Anspruch nehmen, erhalten für diesen Zeitraum (12 Mal) einen Bonus von rund € 700,- Brutto zusätzlich zum monatlichen Lohn.
- Die Unternehmen, die diese älteren Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter beschäftigen, bekommen ebenfalls einen Bonus und zwar in der Höhe von € 400,- Brutto monatlich als Lohnnebenkostensenkung zugesprochen. In der Zeit der Überbrückung übernimmt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die Arbeitgeberfunktion.
- Der/die Bauarbeiter/Bauarbeiterin ist nicht arbeitslos und er/sie ist auch nicht in Pension. Während dieser Zeit der Überbrückung wird der Lohn von der BUAK bezogen und es werden ganz normal Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern entrichtet.
- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem „BUAK-Betrieb“ beschäftigt sind, steuern solidarisch zu diesem Überbrückungsgeld bei, indem sie bei den Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) für zwei Jahre (2014 und 2015) auf Erhöhungen verzichten und Überstundenzuschläge von 65% auf 60% gesenkt werden.

1.6 Pflegekarenz/Pflegezeit/Pflegekarenzgeld

Im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013, ÄRAG 2013, BGBl. I Nr. 138/2013, wurden im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (§§ 14c und 14d AVRAG) und im Bundespflegegeldgesetz (§ 21c, 21e und 21f) arbeitsrechtliche Bestimmungen verankert; In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen wurden die Instrumente der Pflegekarenz und Pflegezeit eingeführt.

- **Pflegekarenz**
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde die Möglichkeit geschaffen, mit dem/der jeweiligen Arbeitgeber/Arbeitgeberin eine Pflegekarenz für eine Dauer von einem bis drei Monaten zu vereinbaren.

Damit wird insbesondere im Falle eines plötzlich auftretenden Pflegebedarfs einer/eines nahen Angehörigen oder zur Entlastung einer pflegenden Person für eine bestimmte Zeit, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt, die Pflegesituation (neu) zu organisieren.

- **Pflegekarenzgeld**

Aufgrund des daraus resultierenden Entfalls des Erwerbseinkommens während der Pflegekarenz oder Pflegezeit wurde im Bundespflegegeldgesetz für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pflegezeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert.

Das Pflegekarenzgeld gebührt in der Höhe des nach den Bestimmungen des § 21 AIVG zu ermittelnden Grundbetrages des ALG zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge.

Der Grundbetrag gebührt bei der Pflegekarenz jedoch mindestens in der Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gem. § 5 Abs. 2 ASVG und bei der Pflegezeit mindestens in der Höhe des aliquoten Teiles der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze im Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit (zur Ermittlung des Grundbetrages wird die Differenz der monatlichen Bruttoeinkommen als Bemessungsgrundlage herangezogen).

Das für den ersten Monat der Pflegezeit ermittelte tägliche Pflegekarenzgeld gebührt für die gesamte Dauer der Pflegezeit.

- **Pflegekarenzgeld bei Familienhospizkarenz**

Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung oder Begleitung von sehr schwer erkrankten Kindern eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, können nunmehr Pflegekarenzgeld erhalten. Es wurde somit ein Rechtsanspruch auf diese Geldleistung geschaffen.

Für Versicherungsleistungen auf Grund einer bereits vor dem 1. Jänner 2014 begonnenen Familienhospizkarenz im Sinne der §§ 14a und 14b AVRAG gilt die bisherige Rechtslage weiter.

- **Pflegezeit**

Durch die Pflegezeit wurde in Anlehnung an die Bestimmungen der Pflegekarenz jenen Fällen Rechnung getragen, in denen nur eine teilweise Arbeitszeitreduktion erforderlich ist.

Die Bestimmungen zur Pflegezeit orientieren sich im Wesentlichen an der Pflegekarenz, beinhalten jedoch gewisse Abweichungen. Zum Beispiel darf die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht unter zehn Stunden liegen.

Die Vereinbarung der Pflegezeit muss neben Beginn und Dauer auch Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung enthalten.

Voraussetzungen:

Bei Vereinbarung einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit muss das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert haben. Um eine Pflegekarenz antreten zu können, muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin abgeschlossen sein.

Die Pflegekarenz kann zur Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) mit Bescheid zuerkannt wurde, vereinbart werden. Für die Pflege und/oder Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt für die Zuerkennung von Pflegegeld die Stufe 1.

Pflegekarenz im Arbeitsverhältnis für ein und dieselbe zu pflegende/betreuende Person darf grundsätzlich nur einmal vereinbart werden. Nur im Falle einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe soll einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig sein.

Für eine zu pflegende/betreuende Person können auch mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils Pflegekarenz vereinbaren. So können z.B. zwei Geschwister für denselben Elternteil für unterschiedliche Zeiträume jeweils eine Pflegekarenz in er Dauer von drei Monaten, also insgesamt für sechs Monate, vereinbaren und die im Bundespflegegesetz festgelegte Höchstdauer des Bezugs von Pflegekarenzgeld ausschöpfen.

1.7 Erleichterung vorübergehender Beschäftigung für Arbeitslose

1. Anrechnung von Einkommen aus vorübergehender Beschäftigung

§ 21a AIVG, BGBl. I Nr. 6/1998, In Kraft getreten mit 1. Jänner 1998

Während vorher Einkünfte aus vorübergehender Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (damals 3.830 S monatlich) zum Verlust von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe für den gesamten Kalendermonat führten, erfolgt nun gemäß § 21a AIVG eine Anrechnung des erzielten Einkommens. Dabei werden nach Abzug der Geringfügigkeitsgrenze 90 % des verbleibenden Einkommens auf den Arbeitslosengeldanspruch angerechnet. Bei einer Beschäftigung an mehr als 16 Tagen im Kalendermonat sowie bei einem Einkommen über dem höchsten Arbeitslosengeld plus allfälliger Familienzuschläge (insofern ist die Grenze variabel) plus der halben Geringfügigkeitsgrenze fällt der Anspruch gemäß § 12 Abs. 3 lit. g AIVG weiterhin weg.

Vereinfachung der Einkommensanrechnung bei vorübergehender Beschäftigung

§ 21a AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Durch den Wegfall der 16-Tages-Grenze in einem Kalendermonat wurden die Anrechnungsbestimmungen bei vorübergehender Beschäftigung vereinfacht, wodurch der Anreiz zu Beschäftigungen erhöht wird. Ab einer Beschäftigungsdauer von vier Wochen kommt es zu keiner Anrechnung mehr. Auch durch den Wegfall der bürokratischen Höchstbetragsregelung wurde die Anrechnung wesentlich vereinfacht (Arbeitsmarktreform).

1.8 Erleichterungen für Arbeitslose bei Maßnahmen der Rehabilitation

1. Gewährung von Arbeitslosengeld während der Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen in stiftungsähnlichen Einrichtungen

§ 18 Abs. 10 AIVG, BGBl. I Nr. 148/1998, In Kraft getreten mit 1. August 1998

Bei Teilnahme an stiftungsähnlichen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ist an die Stelle der Gewährung von Beiträgen zur Deckung des Lebensunterhaltes ein Anspruch auf Schulungsarbeitslosengeld getreten.

2. Anpassung für Arbeitslose an die Einführung des Anspruchs auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts bei Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten

§ 29 Abs. 1, § 30 Abs. 1 und § 31 Abs. 1 sowie § 32 Abs. 1 AIVG; BGBl. I Nr. 109/2023, ist mit 22. Juli 2023 in Kraft getreten (wirksam ab Inkrafttreten der zugrundeliegenden Regelung des § 14e AVRAG mit 1. November 2023).

- In den §§ 29 Abs. 1, 30 Abs. 1, 31 Abs. 1 und § 32 Abs. 1 wurde der in § 14e AVRAG mit BGBl. I Nr. 85/2023 neu eingeführte Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts zum Zwecke der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalten ergänzt.
- Nach § 32 Abs. 1 können sich Arbeitslose nun bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe abmelden, um Kinder bei einem Rehabilitationsaufenthalt gem. § 14e AVRAG zu begleiten (Punkt 4). In diesem Fall sind die Arbeitslosen höchstens vier Wochen kranken- und pensionsversichert, wenn und solange kein Leistungsbezug nach diesem Bundesgesetz erfolgt und keine andere Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung vorliegt. Den betreffenden Personen gebührt nach § 21c Abs. 3b Bundespflegegeldgesetz (BPGG) für den entsprechenden Zeitraum Pflegekarenzgeld.

1.9 Altersteilzeitgeld

1. Einführung eines Altersteilzeitgeldes

§ 27 AIVG, BGBl. I Nr. 179/1999 und 15/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

Diese neue gesetzliche Leistung ersetzt dem Arbeitgeber die durch den Lohnausgleich für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit vermindern, entstehenden Mehraufwendungen.

- Diese Leistung setzt die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft voraus und gebührt längstens fünf Jahre für Frauen ab 50 und Männer ab 55, die innerhalb der letzten fünf Jahre

mindestens 150 Wochen über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei Zeiten des Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung Beschäftigungszeiten gleichstehen.

- Die Normalarbeitszeit muss auf die Hälfte verringert werden und das Arbeitsentgelt mindestens 75 % des vollen Arbeitsentgeltes betragen.
- Die Beiträge zur Sozialversicherung sind auf der Grundlage des vollen Arbeitsentgeltes zu entrichten.
- Die Abfertigung muss auf der Grundlage der ungekürzten Arbeitszeit berechnet werden.
- Binnen drei Monaten nach dem Beginn der Altersteilzeitarbeit muss ein beim Arbeitmarktservice arbeitslos gemeldete(r) Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt oder ein Lehrling eingestellt werden.
- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension haben, steht kein Altersteilzeitgeld zu.
- Bei Erfüllung der Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeitgeld.
- Der Zugang zu dieser neuen Leistung ist bis längstens 31. Dezember 2001 möglich.

2. Verbesserte Bedingungen beim Altersteilzeitgeld

§ 27 AIVG, BGBl. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

- Verzicht auf die verpflichtende Ersatzkraftstellung;
- Ausdehnung der höchstmöglichen Bezugsdauer von fünf auf sechseinhalb Jahre;
- Arbeitszeitverringering auf 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit (bisher 50 %) z.B. bei 40 Stunden Woche künftig auf 16 bis 24 Stunden (bisher einheitlich 20 St.);
- Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten mit Unterschreitung der Normalarbeitszeit bis zu 20 Prozent (bisher nur 10 Prozent) z.B. bei 40 Stunden Woche mindestens 32 Stunden (bisher mindestens 36 Stunden);
- Durchrechnungszeitraum über gesamte Laufzeit möglich (bisher über drei Jahre nur mit KV oder BV);
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in den letzten 25 Jahren 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (bisher in den letzten 5 Jahren 150 Wochen);
- Abgeltung der Aufwendungen bei Lohnausgleich von 50 Prozent (bisher auch höheren Lohnausgleich);
- Antragstellung bis Ende 2003 (bisher Ende 2001) möglich, Geltung für Vereinbarungen mit Beginn der Laufzeit nach dem 30. September 2000 (damit Umstieg bei Erfüllung der neuen Voraussetzungen möglich).

3. Neuregelung der Altersteilzeit (Budgetbegleitgesetz 2003)

§§ 27 und 82 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

- Verlängerung der zunächst mit 31.12.2003 befristeten Altersteilzeitregelung unter optimierten Bedingungen.
- Für alle Ansprüche, die seit dem 1. 1. 2004 geltend gemacht werden, gilt, dass das Altersteilzeitgeld längstens für die Dauer von 5 Jahren zuerkannt wird, wenn nach spätestens 5 Jahren das Mindestalter für eine Alterspension erreicht wird (ab 2013).
- Davor längere Bezugsdauer aufgrund einer Übergangsregelung analog zur Anhebung des Frühpensionsalters ab 2004; das Zugangsalter zur Altersteilzeit wird jährlich um sechs Monate angehoben.
- Die anwartschaftsbegründenden Zeiten wie z.B. krankenversicherungspflichtige Zeiten nach Ende der Arbeitslosenversicherungspflicht sowie Rahmenfristerstreckung um Kinderbetreuungszeiten bis zum 15. Lebensjahr werden angerechnet, um insbesondere Frauen die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen zu erleichtern.
- Die Mindestdauer der Normalarbeitszeit und der Durchrechnungszeitraum muss ein Jahr betragen (bei einem Betriebswechsel muss eine Beschäftigungszeit von mindestens drei Monaten im neuen Betrieb vorliegen).
- Das Ausmaß des Kostenersatzes ist abhängig davon, ob eine zusätzliche Arbeitskraft beschäftigt wird (bei Einstellung einer Ersatzkraft wird 100 % des zusätzlichen Aufwandes abgegolten, ohne Einstellung einer Ersatzkraft nur 50 %).
- Verbot der Blockung (statt durchgehender Teilzeit eine Phase Vollzeit, eine Phase Dienstfreistellung) außer bei zusätzlicher Einstellung einer arbeitslosen Arbeitskraft oder eines Lehrlings zumindest während der Freizeitphase (abgesehen von kurzen, unvermeidlichen Unterbrechungen), wobei zu Beginn der Ersatzkraftstellung eine Zwischenabrechnung durchgeführt und die bisher nicht ausbezahlten 50 % der Differenz anteilig zusätzlich zum laufenden Altersteilzeitgeld für die restliche Zeit ausbezahlt werden.
- Rückforderung des gesamten Altersteilzeitgeldes, wenn die Verpflichtung der Ersatzkraftstellung nicht erfüllt wird.
- Längere Gewährung des Altersteilzeitgeldes als Übergangsregelung für jene Personen, deren Altersteilzeit im zweiten bis vierten Quartal 2003 begonnen hat und bis zum (jetzt späteren) frühestmöglichen Pensionsanfallsalters verlängert wird.

4. Weitere Neuregelung der Altersteilzeit als substanzieller Beitrag zur Arbeitsmarktentlastung in Zeiten der Krise

§ 27 Abs. 2 bis 5, § 79 Abs. 102 und 103 sowie § 82 AIVG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. September 2009

- Erleichterung des Zugangs zur Altersteilzeit durch Festlegung des Mindestzugangsalters für das Jahr 2010 – wie im Jahr 2009 – für Frauen ab 53 Jahre und Männer ab 58 Jahre. Ab 2011 erfolgt eine jährliche Anhebung um ein halbes Jahr; das ansteigende Zugangsalter wird um ein Jahr nach hinten verschoben.
- Entfall der Ersatzkraftstellung.

- Kostenersatz: 55% bei Blockmodell bzw. 90% bei kontinuierlicher Altersteilzeit.
- Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit zwar weniger als 80%, jedoch zumindest 60% der Normalarbeitszeit beträgt, können Altersteilzeitgeld beziehen.
- Phasen der Kurzarbeit werden hinsichtlich Arbeitszeit und Entgelt wie Zeiträume mit Normalarbeitszeit betrachtet.
- Vereinfachungen in der Abwicklung.
- Altersteilzeitgeld kann noch bis zu ein Jahr nach Anspruch auf Korridor pension gewährt werden.
- Die Heranziehung des Tariflohnindex wird ab 2010 gelten, ebenso die Anwendung der Bagatellgrenze auch auf alte Vereinbarungen.

5. Verankerung des derzeit geltenden Zugangsalters zur Altersteilzeit ins Dauerrecht und Absenkung des Kostenersatzes bei Blockzeitregelungen

§ 27 Abs. 2 und 4 AIVG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011), In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

- Das Altersteilzeitgeld kann für Personen in Anspruch genommen werden, die nach spätestens sieben Jahren das Regelpensionsalter vollenden, also für Frauen ab 53 und für Männer ab 58 Jahren.
- Bei ab 2011 (oder später) geltenden Blockzeitregelungen werden dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin nur mehr 50% (statt bisher 55%) des zusätzlichen Aufwandes ersetzt.

6. Neuregelung der Altersteilzeit (bei der kontinuierlichen Form und der Blockzeitvariante)

§ 27 Abs. 2 und 3 sowie Abs. 5 Z 3 sowie § 82 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013 und gilt für Ansprüche auf Altersteilzeit, die zur Gänze für Zeiträume nach Ablauf des 31. Dezember 2012 zuerkannt werden

- In Umsetzung der Vereinbarung der Sozialpartner von Bad Ischl – einen Beitrag zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsalters zu leisten – wurde die Möglichkeit geschaffen, die Altersteilzeit bei einer kontinuierlichen Verringerung der Arbeitszeit auch bis zum gesetzlichen Pensionsalter (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre) in Anspruch zu nehmen, längstens jedoch bis zu fünf Jahre (nicht jedoch bei der Blockvariante). Diese Form des „Ausgleitens“ aus dem Arbeitsprozess ermöglicht älteren Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen letztendlich einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.
- Blockzeitvereinbarungen bei der Altersteilzeit werden künftig nur mehr dann möglich sein, wenn eine zuvor arbeitslose Ersatzkraft eingestellt oder ein Lehrling zusätzlich ausgebildet wird. Der Anspruch besteht, anders als bei einer kontinuierlichen Verringerung der Arbeitszeit, nur bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine Alterspension, auch wenn diese vor dem gesetzlichen Pensionsalter vorliegen. In bereits bestehende Ansprüche wird nicht eingegriffen.

- Wenn sich durch Änderungen im Pensionsrecht ein späterer Pensionsstichtag ergibt, ist eine Verlängerung bestehender Altersteilzeitvereinbarungen jedoch möglich.

7. Schrittweise Anhebung des Zugangsalters zur Altersteilzeit

BGBl. I. Nr. 30/2018 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018-2019, § 27 Abs. 2 AIVG, ist mit 1. Jänner 2019 in Kraft getreten

- Ab 2019 ist der Zugang zur Altersteilzeit erst frühestens sechs Jahre und ab 2020 frühestens fünf Jahre vor Vollendung des Regelpensionsalters möglich. Durch die schrittweise Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen ab 2024 steigt das frühestmögliche Zugangsalter zur Altersteilzeit für Frauen bereits seit 2017 und nähert sich dem Zugangsalter für Männer.
- Mit dieser Änderung erfolgte nunmehr eine schrittweise Anhebung des Zugangsalters zur Altersteilzeit von derzeit 53 auf 55 Jahre bei Frauen und von 58 auf 60 Jahre bei Männern.

8. Klarstellung bezüglich Unterbrechung der Altersteilzeit während der COVID-19-Krise

§ 82 Abs.5 AIVG, BGBl. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 1. COVID-19-Gesetzes, mit 15. März 2020 in Kraft getreten

Es wurde festgelegt, dass Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit (Teilpension) befinden und zwischen dem 15. März 2020 bis höchstens 30. September 2020 aufgrund von COVID-19 ihre Dienstverhältnisse unterbrechen müssen, ihre Altersteilzeit danach wieder entsprechend der ursprünglichen Vereinbarung fortsetzen können. Das Höchstausmaß der Altersteilzeit erhöht sich dadurch nicht.

9. Klarstellung bezüglich Unterbrechung der Altersteilzeit während der COVID-19-Krise nun auch für Personen, die während der Krise ihre volle Normalarbeitszeit verrichten und in Bezug auf Neuanträge auf Altersteilzeitgeld

§ 82 Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr. 28/2020 im Rahmen des 6. COVID-19-Gesetzes, ist rückwirkend mit 16. März 2020 in Kraft getreten

Die bisherige Formulierung ermöglichte Personen, die während der bestehenden Krise gekündigt wurden, ihre Altersteilzeit danach entsprechend der ursprünglichen Vereinbarung wiederum fortzusetzen. Nicht erfasst waren bisher jene Personen, die während der Krise ihre volle Normalarbeitszeit verrichten, weil sie in vollem Ausmaß benötigt werden (d.s. die Beschäftigten in systemrelevanten Bereichen, wie in Spitälern oder im Pflegebereich). Diese können nun genauso – nach Ende der Krise – wiederum in das jeweilige Altersteilzeitmodell zurückkehren. Für die Blockzeitvariante ist die verpflichtende Ersatzkraftstellung für den Zeitraum 15. März 2020 bis 30. September 2020 ausgesetzt worden. Klargestellt wurde, dass Änderungen in diesem Zeitraum nicht zu einer Änderung des ursprünglich gewählten Modells führen, daher auch nicht zu Rückforderungen oder zu einem Ruhen (§ 28). Bei Neu-

anträgen auf Altersteilzeitgeld bleiben Unterbrechungen oder Reduzierungen der Normalarbeitszeit infolge der COVID-19-Maßnahmen im oben genannten Zeitraum unberücksichtigt.

10. Verlängerung der Regelung bezüglich Unterbrechung der Altersteilzeit während der COVID-19-Krise

§ 82 Abs. 5 AIVG; BGBl. I Nr. 130/2020, ist mit 1. Oktober 2020 in Kraft und mit 31. März 2021 außer Kraft getreten

Die Regelung wurde bis 31. 3. 2021 verlängert.

11. Verlängerung der Regelung bezüglich Unterbrechung der Altersteilzeit während der COVID-19-Krise

§ 82 Abs. 5 AIVG; BGBl. I Nr. 41/2021, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft und mit 30. Juni 2021 außer Kraft getreten

Die Regelung zur Altersteilzeit wurde bis 30. 6. 2021 verlängert.

12. Verlängerung der Regelung bezüglich Unterbrechung der Altersteilzeit während der COVID-19-Krise

§ 82 Abs. 5 AIVG; BGBl. I Nr. 117/2021, ist mit 1. Juli 2021 in Kraft getreten und tritt mit 31. 12. 2021 außer Kraft

Die Regelung wurde bis 31. 12. 2021 verlängert.

13. Verlängerung der Regelung bezüglich Unterbrechung der Altersteilzeit während der COVID-19-Krise

§ 82 Abs. 5 AIVG; BGBl. I Nr. 216/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten und tritt mit 31. 3. 2022 außer Kraft

Die Regelung wurde bis 31. März 2022 verlängert.

14. Klarstellung bei Altersteilzeitvereinbarungen bei weiblichen Versicherten

§ 82 Abs. 6 und § 79 Abs. 180 AIVG, BGBl. Nr. 11/2023, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Die Klarstellung beim Pensionsanfallsalter für weibliche Versicherte kann dazu führen, dass die Versicherten früher als geplant in Pension gehen können. Somit kann bei bereits laufenden Altersteilzeitvereinbarungen das Verhältnis von Arbeitsphase und Freizeitphase von den Voraussetzungen gem. § 27 Abs.2 Z 2 und Abs. 5 abweichen. Bereits wirksame oder vom AMS bewilligte Altersteilzeitvereinbarungen können – unbeschadet eines möglichen früheren gesetzlichen Pensionsantrittsalters – in der ursprünglich vereinbarten Form fortgeführt werden.

In diesen Fällen wird die Gewährung der Altersteilzeit **um bis zu sechs Monate nach Erfüllung des Regelpensionsalters möglich** sein. Eine Fortführung des Bezugs von Altersteilzeitgeld während des Bezuges einer Alterspension oder **über das Höchstausmaß von fünf Jahren hinaus** ist aber **weiterhin nicht** möglich.

15. Abschaffung der geblockten Altersteilzeit

§ 27 Abs. 2 bis 5, § 79 Abs. 181, § 80 Abs. 18, § 82 Abs. 7 AIVG, BGBl. I Nr. 118/2023, tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft

Die Regelung sieht eine stufenweise Reduzierung des abzugeltenden Aufwandes für die Altersteilzeit in Form einer Blockzeitvereinbarung vor. Der abzugeltende Anteil soll von 2024 bis 2027 von derzeit 50 vH auf 20 vH sinken (pro Jahr um 7,5 Prozentpunkte) und danach pro Jahr um 10 Prozentpunkte. Für Altersteilzeitvereinbarungen in der Blockzeitvariante, deren Laufzeit ab 2029 beginnt, gebührt somit kein Altersteilzeitgeld (Aufwandsabgeltung) mehr.

In § 27 Abs. 2 wird weiters eine gesetzliche Klarstellung der Berechnung des Ober- und Unterwerts für den Lohnausgleich einschließlich Sozialversicherungsbeiträge getroffen, wonach sich Ober- und Unterwerte für den Lohnausgleich auf das Jahr vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit beziehen und somit den gleichen Bezugszeitraum aufweisen. Der Unterwert bemisst sich an der Entlohnung, die für eine entsprechend verringerte Arbeitszeit im Bezugszeitraum gebührt hätte und ist somit im Ergebnis ein prozentueller Anteil des Oberwerts nach Abzug der Überstundenentlohnung. Diese Berechnung soll für alle Altersteilzeitvereinbarungen gelten (laufenden und neue).

Zur Vereinfachung der Lohnverrechnung wird eine explizite Tragungsregel für die Dienstnehmer-Sozialversicherungsbeiträge eingeführt, sodass die Übernahme der erhöhten Sozialversicherungsbeiträge durch den Dienstgeber keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis mehr darstellt. Ferner werden nur mehr kollektivvertragliche Lohnerhöhungen und Lohnerhöhungen aufgrund von vergleichbaren Rechtsvorschriften bei der Bemessung berücksichtigt.

Die Regelung des § 27a (Teilpension) wird in den § 27 integriert und entfällt somit samt Überschrift.

16. Erstreckung der Rahmenfrist für den Zugang zur Altersteilzeit um Zeiträume der selbständigen Erwerbstätigkeit

§ 27 Abs. 2 Z 1 AIVG, BGBl. Nr. I 189/2023, tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft

Die Rahmenfrist für den Zugang zur Altersteilzeit kann ab 1. Juli 2024 um Zeiträume einer selbständigen Erwerbstätigkeit erstreckt werden, wenn diese Zeiten der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem GSVG unterlagen oder gem. § 5 davon ausgenommen waren. Damit werden auch Personen, die in ihrem Versicherungsverlauf längere Zeiträume einer Pflichtversicherung nach dem GSVG aufweisen, der Zugang zur Altersteilzeit ermöglicht, da auch auf Arbeitslosenversicherungszeiten vor der Selbständigkeit zurückgegriffen werden kann. Das Ausmaß von 15 Jahren (780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung muss gleichfalls erfüllt werden. Eine Pflichtversicherung in

der Krankenversicherung nach dem GSVG oder BSVG (§ 81 Abs. 10) aufgrund einer Erwerbstätigkeit soll hingegen die Rahmenfrist nicht erstrecken. Sich überlagernde Zeiträume, die die Rahmenfrist erstrecken, können nur einmal berücksichtigt werden.

1.10 Teilpension

Entsprechend dem Regierungsprogramm wurde eine Teilpension eingeführt. Diese soll bewirken, dass Personen mit einem Anspruch auf eine Korridorpension nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sondern im Rahmen einer reduzierten Arbeitszeitverpflichtung bis zur Regelpension weiterarbeiten. Die Teilpension wurde geschlechtsneutral konzipiert. Das Regelpensionsalter für Frauen beträgt aber derzeit 60 Jahre und liegt daher vor dem Mindestalter für die Korridorpension (62 Jahre). Die Teilpension kommt daher in einem Übergangszeitraum bis zur Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen auf mehr als 62 Jahre, nur für Männer in Frage.

1. Einführung der Teilpension (§ 27a ALVG)

§ 6 Abs. 1 Z 6a, §§ 27 Abs. 3 und 27a ALVG, BGBl. I Nr. 106/2015, ist mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

Nach der unter § 6 Abs. 1 Z 6 erfassten Altersteilzeit wurde die Teilpension – erweiterte Altersteilzeit – in den Leistungskatalog des ALVG 1977 aufgenommen.

Die Einführung der Teilpension erforderte eine Abgrenzung der Personen, für die Alterssteilzeitgeld bezogen werden kann, von Personen, deren Pensionsbezug oder Pensionsanspruch der Leistung von Altersteilzeit entgegensteht.

Die Teilpension ist ähnlich konzipiert wie die Altersteilzeit. Wer die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllt und in den letzten 25 Jahren mindestens 15 Jahre beschäftigt war, kann seine Arbeitszeit zwischen 40% und 60% reduzieren und erhält dafür einen Lohnausgleich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin im Ausmaß von 50% seiner Gehaltseinbußen. Die obere Grenze ist die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage. Gleichzeitig werden die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe weitergezahlt. Dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin werden die ihm/ihr entstehenden Zusatzkosten zur Gänze ersetzt.

Die Teilpension kann nahtlos an eine Altersteilzeit-Vereinbarung anschließen, allerdings nur dann, wenn eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion und nicht die Blockvariante der Altersteilzeit gewählt wird. Die gemeinsame Höchstdauer für Altersteilzeit und Teilpension beträgt fünf Jahre. Es ist also z.B. möglich, mit 60 Jahren in Altersteilzeit zu gehen und mit 62 Jahren – bis zum Regelpensionsalter – die Teilpension in Anspruch zu nehmen, bei jeweils 50% Lohnausgleich. Der Arbeitgeber erhält in diesem Fall während der Altersteilzeit 90% und ab der Teilpension 100% seiner Zusatzaufwendungen ersetzt. Die Teilpension gilt

als Leistung der Arbeitslosenversicherung nur für Personen in einem Dienstverhältnis als Arbeiter, Angestellte oder Vertragsbedienstete, nicht jedoch für Beamte.

2. Integration der Teilpension (§ 27a AIVG) in den § 27 (Altersteilzeit)

Entfall der Überschrift zu § 27a AIVG und Integration des § 27a in den § 27 AIVG, BGBl. I Nr. 118/2023, § 27a AIVG tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft

Die Regelungen des § 27a AIVG (Teilpension) wurde in den § 27 AIVG (Altersteilzeit) integriert. Die Überschrift zu § 27a AIVG entfällt nunmehr.

1.11 Bemessungsgrundlagenschutz für bestimmte Gruppen von Arbeitslosen

1. Wahrung der Bemessungsgrundlage für Arbeitslose ab 45

§ 21 Abs. 8 AIVG, BGBl. I Nr. 179/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

Für Arbeitslose, die zum Zeitpunkt des Bezuges von Arbeitslosengeld das 45. Lebensjahr vollendet haben, bleibt die Bemessungsgrundlage auch bei weiteren Ansprüchen auf Arbeitslosengeld so lange gewahrt, bis sich ein höheres maßgebliches Entgelt ergibt. Damit wird sichergestellt, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei neuerlicher Arbeitslosigkeit nach Erreichen einer neuen Anwartschaft nicht weniger Arbeitslosengeld bekommen als zuvor. Zuvor galt dies nur, wenn bereits zum Zeitpunkt des Eintrittes der Arbeitslosigkeit Männer das 50. und Frauen das 45. Lebensjahr vollendet hatten.

2. Bemessungsgrundlagenschutz im Zusammenhang mit dem Kombilohn

§ 21 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 114/2005, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2006

Jahresbeitragsgrundlagen, die einen Zeitraum enthalten, in dem ein Kombilohn (§ 34a AMSG) bezogen wurde, bleiben außer Betracht, wenn diese niedriger als die sonst als Bemessungsgrundlage heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen sind. Dadurch wird gewährleistet, dass jüngere Personen unter 25 Jahren, die mit einem Kombilohn im Niedriglohnbereich beschäftigt waren, im Falle einer neuerlichen Arbeitslosigkeit nach Ende dieser Beschäftigung kein geringeres Arbeitslosengeld erhalten als zuvor. Für ältere Personen ab 45 Jahren ergibt sich dies auch auf Grund der Wahrung der Bemessungsgrundlage.

1.12 Beschäftigungsfördernde Änderungen der Versicherungszugehörigkeit und der Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen aus der AIV

1. Erhöhung der Mindestbeschäftigungszeit für die erneute Anwartschaft

§ 14 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Da durch kurzfristige Beschäftigungen und Saisonbeschäftigungen das Arbeitslosengeld überproportional in Anspruch genommen wird, wird die für eine erneute Anwartschaft nach einem bereits erfolgten Bezug erforderliche Mindestbeschäftigungszeit von 26 Wochen auf 28 Wochen erhöht.

2. Verstärkung des Vorranges aktiver Maßnahmen bei Jugendlichen

§ 14 Abs. 1 Z 2 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Neuregelung der Jugendanwartschaft in der Weise, dass die Mindestbeschäftigungszeit von 26 Wochen nur gilt, wenn die Arbeitslosigkeit vom Arbeitsmarktservice nicht binnen vier Wochen beendet werden kann.

3. Ausnahme von der Arbeitslosenversicherungspflicht für Personen, die das Mindestalter für die vorzeitige Alterspension vollendet haben (Konjunkturbelebungs-gesetz 2002)

§ 1 Abs. 2 lit. e AIVG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Seit 1. 7. 2002 sind Personen, die das Mindestalter für die vorzeitige Alterspension vollendet haben, ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen (Zweck: Reduktion der Lohnnebenkosten).

4. Rahmenfristerstreckung um Zeiträume einer krankenversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommener Personen im Pensionsalter (Konjunkturbelebungs-gesetz 2002)

§ 15 Abs. 8 AIVG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Für Personen, die ab dem Beginn des auf die Vollendung des Mindestalters für die vorzeitige Alterspension folgenden Kalendermonats von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind (Punkt 16) wurde eine Rahmenfristerstreckung zur Beurteilung der Anwartschaft eingeführt.

5. Ausnahme von der Arbeitslosenversicherungspflicht für Personen über 60 und für Personen, die das Mindestpensionsalter erreicht haben (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 1 Abs. 2 lit. e AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

Seit 1. 1. 2004 sind Personen, die das für eine Alterspension maßgebliche Mindestalter oder das 60. Lebensjahr vollendet haben, ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen (Zweck: Reduktion der Lohnnebenkosten).

6. Anrechnung krankenversicherungspflichtiger Beschäftigungszeiten auf die Anwartschaft (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 14 Abs. 4 lit. g und Entfall des § 15 Abs. 8 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Für Personen, die das für eine Alterspension maßgebliche Mindestalter oder das 60. Lebensjahr vollendet haben und ab Beginn des darauffolgenden Kalendermonats von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind, werden diese Zeiten rückwirkend seit 1. 7.

2002 auf die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld angerechnet. Die Rahmenfristerstreckung entfällt.

7. Heranziehung krankensicherungspflichtiger Beschäftigungszeiten zur Bemessung des Arbeitslosengeldes (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 21 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

Einkommen aus gemäß § 1 Abs. 2 lit. e AIVG von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommenen krankensicherungspflichtigen Erwerbstätigkeiten sind im Rahmen der Jahresbeitragsgrundlagen für die Bemessung des Arbeitslosengeldes heranzuziehen.

8. Verordnungsermächtigung für zusätzlichen Ruhenstatbestand

§ 16 Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

- Gemäß § 10 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, kann der Kollektivvertrag festlegen, ob mangels einer abweichenden Vereinbarung eine Abgeltung von Überstunden in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat.
- Die Fachverbände Gastronomie und Hotellerie der Wirtschaftskammer Österreich und die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst sowie die Gewerkschaft der Privatangestellten haben eine kollektivvertragliche Regelung zur Verlängerung der Saisonbeschäftigung getroffen, die eine Heranziehung eines Drittels der Überstunden und der Hälfte des Urlaubsanspruches zur Verlängerung des Dienstverhältnisses vorsieht.
- Hinsichtlich der Urlaubsregelung wird durch eine Änderung des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, die Grundlage dafür geschaffen, dass durch Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gastgewerbe vorgesehen ist, dass das Arbeitsverhältnis durch einen am Ende des Arbeitsverhältnisses zu verbrauchenden Teil des im laufenden Urlaubsjahr erworbenen Urlaubsanspruches zu verlängern ist.
- Für den Fall, dass auf Grund der erforderlichen Umsetzung auf einzelbetrieblicher Ebene derartige Möglichkeiten zur Verlängerung des Dienstverhältnisses nicht in wesentlichem Ausmaß genutzt werden und dadurch die finanzielle Belastung der Solidargemeinschaft in der Arbeitslosenversicherung durch in Folge der saisonalen Schwankungen zu erbringende Leistungen in unverhältnismäßiger Weise aufrecht bleibt, kann durch eine Verordnung festgelegt werden, dass jene Arbeitnehmer, die in Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber von der Möglichkeit der Verlängerung des Dienstverhältnisses keinen Gebrauch machen, für den entsprechenden Zeitraum kein Arbeitslosengeld erhalten (ohne Verkürzung der zuerkennenden Bezugsdauer).
- Soweit bereits ein Ruhen des Anspruches im Hinblick auf eine zustehende Ersatzleistung für Urlaubsentgelt (Urlaubsabfindung, Urlaubssentschädigung) eintritt, wird keine Kumulation eintreten.

9. Arbeitslosenversicherungs-Beitragspflicht bis 63 Jahre bzw. bis zum Pensionsanspruch

§ 1 Abs. 2 lit. e AIVG, BGBl. I Nr. 35/2012 - 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013 und gilt für Personen, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind

Die Arbeitslosenversicherungs-Beitragspflicht gilt seit 2013 bis zur Erreichung des Pensionsanspruchs, bei der Korridorpension ein Jahr darüber hinaus. Maximal bis zum 63. Lebensjahr müssen Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet werden. Im Falle einer künftigen Anhebung des Mindestalters für die Korridorpension ändert sich die Arbeitslosenversicherungspflicht entsprechend.

10. Entfall der Arbeitslosenversicherungspflicht bei beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen – trotzdem Anrechnung auf die Anwartschaft

§ 1 Abs. 1 lit. i und § 14 Abs. 4 lit. g AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Durch die Neuregelung wird ein erheblicher administrativer Aufwand des AMS vermieden und gleichzeitig die soziale Absicherung von Personen, die an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation teilnehmen, für den Fall der Arbeitslosigkeit nach Beendigung dieser Maßnahmen ohne die bisher aufgetretenen Probleme, gewahrt. Bei ungerechtfertigter vorzeitiger Beendigung der beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation, also wenn kein berücksichtigungswürdiger Grund für einen Abbruch der Maßnahme vorliegt, wirken die Zeiten der Teilnahme jedoch nicht anwartschaftsbegründend.

11. Klarstellung – kein gleichzeitiger Bezug von Arbeitslosengeld während des Bezugs von Umschulungsgeld oder Rehabilitationsgeld

§ 16 Abs. 1 lit. o und p AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Die neuen Ruhenstatbestände stellen klar, dass der Bezug der neuen Leistungen für gesundheitlich beeinträchtigte Personen (Umschulungsgeld, Rehabilitationsgeld) – wie bisher bereits der Bezug von Krankengeld – den gleichzeitigen Bezug von Arbeitslosengeld ausschließt.
- Wenn infolge einer Sanktion kein Umschulungsgeld gebührt, dann steht für den jeweiligen Sanktionszeitraum von sechs bis acht Wochen (bzw. den aufgrund einer teilweisen Nachsicht entsprechend kürzeren Zeitraum) auch kein ALG zu. Andernfalls könnten Sanktionen beim Umschulungsgeld ausgewichen werden, indem während des Sanktionszeitraums ALG in Anspruch genommen wird.

12. Bei Pflegekarenz kein Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe

§ 6 Abs. 3 und 4, Abschnitt 2a und § 79 Abs.- 136 AIVG, BGBl. I 138/2013 – im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

- Es wurde für Arbeitslose die Möglichkeit geschaffen, sich vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe abzumelden, um sich der Pflege eines nahen Angehörigen (im Sinne der Pflegekarenz) widmen zu können. Da diese Personen für diesen Zeitraum dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, kann dieser Personenkreis zukünftig Pflegekarenzgeld beziehen.

- Beträgt die Unterbrechung vom Leistungsbezug längstens 62 Tage, so genügt für die Fortsetzung des Leistungsbezuges die Wiedermeldung bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS; bei einer längeren Unterbrechung ist eine neuerliche Geltendmachung erforderlich. Solange Pflegekarenzgeld bezogen wird, ruht der Anspruch auf ALG bzw. NH.

13. Klarstellung – keine Leistung aus der ALV während des Bezuges von Überbrückungsgeld

§ 16 Abs. 1 lit. p und q AIVG; BGBl. I Nr. 137/2013 im Rahmen der Novelle zum BUAG, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

Der neue Ruhenstatbestand im AIVG dient der Klarstellung, dass während des Bezuges von Überbrückungsgeld keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden kann.

14. Anpassung der Urlaubersatzleistung nach dem BUAG in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht

§ 16 Abs. 1 lit. I und Abs. 4 AIVG; BGBl. I Nr. 68/2014, In Kraft getreten mit 1. Juli 2014

Die Urlaubersatzleistung nach dem BUAG wird in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht wie die Urlaubersatzleistung nach dem Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976 idgF. behandelt. Das Ruhen der Leistung aus der Arbeitslosenversicherung tritt entsprechend dem Beginn der Pflichtversicherung in der Sozialversicherung am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. Die Behandlung der Ersatzleistung für Urlaubsentgelt, der Entschädigung für Urlaubsentgelt und der Abfindung für Urlaubsentgelt sowie auch der Urlaubsabfindung nach dem BUAG erfolgt entsprechend den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen (§ 11 Abs. 2 ASVG) wie bisher.

15. Beginn des Ruhenszeitraums mit 1. November 2014 - Übergangsbestimmung für Personen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis 31. Oktober 2014 endet

§ 81 Abs. 13 AIVG; BGBl. I Nr. 68/2014, In Kraft getreten mit 1. Juli 2014

Das Inkrafttreten dieser Regelung erfolgte analog zu den arbeitsrechtlichen Regelungen zur Urlaubersatzleistung. Ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) tritt in Entsprechung zu den arbeitsrechtlichen Regelungen erstmals frühestens ab 1. November 2014 ein. Diese Übergangsbestimmung gilt für Personen, deren Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis 31. Oktober 2014 endet, und denen durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse auf einen bis 5. November 2014 eingebrachten Antrag eine Urlaubersatzleistung ausbezahlt wird.

16. Rückwirkende Klarstellung – Anspruch auf ALG und NH für Nebenerwerbslandwirte, wenn das nach dem Einheitswert zu erwartende Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt

§ 12 Abs. 1 AIVG; BGBl. I Nr. 94/2014, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Nebenerwerbslandwirte unterliegen weiterhin der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung ab einem bestimmten Einheitswert. Diese Pflichtversicherung schließt aber den

Anspruch auf ALG/NH nur mehr dann aus, wenn das nach dem Einheitswert zu erwartende Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

17. Einheitliche Regelung der Arbeitslosenversicherungspflicht für Lehrlinge aufgrund von Lehrverträgen ab 2016

§§ 1 Abs. 1 lit. b und 79 Abs. 150 sowie §§ 21 Abs. 1 und 79 Abs. 147 AIVG, BGBl. I Nr. 118/2015 (Steuerreformgesetz 2015/2016), treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft und gelten für Lehrverträge, deren Laufzeit nach Ablauf des 31. Dezember 2015 begonnen haben.

- Diese Änderung dient der Vereinfachung der Lohnverrechnung durch den Entfall von Beitragsgruppen. Die durchgehende AIV-Pflicht mit einem harmonisierten Beitragssatz für Lehrlinge erspart künftig die Handhabung unterschiedlicher Beitragsgruppen und Änderungsmeldungen. Der über die gesamte Laufzeit eines Lehrverhältnisses geltende einheitliche Beitragssatz beträgt 2,4 % (siehe auch Änderung unter Punkt 40. im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz).
- Derzeit sind hinsichtlich der Heranziehung von Beitragsgrundlagen die Zeiten des Bezuges einer Lehrlingsentschädigung enthalten; zur Bemessung des Grundbetrages des ALG ist ein Günstigkeitsvergleich vorgesehen. Mit dieser Änderung werden die Lehrlinge während der gesamten Lehrzeit und nicht mehr nur während des letzten Lehrjahres oder bei einem kollektivvertraglichen Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung mindestens in Höhe des niedrigsten Hilfsarbeiterlohnes in die Arbeitslosenversicherung einbezogen. Daher ist die Beibehaltung des Günstigkeitsvergleiches mit anderen gespeicherten Beitragsgrundlagen auch nach Inkrafttreten der Änderungen durch das Meldepflicht-Änderungsgesetz mit 1. Juli 2018 erforderlich, um eine Benachteiligung auszuschließen. Dabei geht es um jene Personen, die zunächst als unqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt waren, dann eine Lehre machen und danach arbeitslos werden.
- Wie bisher wird der Günstigkeitsvergleich zwischen zwei Beitragsgrundlagen, einerseits mit und andererseits ohne Zeiträume des Bezuges einer Lehrlingsentschädigung, erfolgen.

18. Anpassung wegen der Aufhebung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung

§ 12 Abs. 6 lit. b und § 79 Abs. 146 AIVG, BGBl. I Nr. 79/2015 (Meldepflicht-Änderungsgesetz), ist mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten

Im Zusammenhang mit der Aufhebung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung wurde folgende Anpassung im § 12 Abs. 6 lit. b AIVG vorgenommen: Der Ausdruck „geltende Geringfügigkeitsgrenze gem. § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG“ wurde durch den Ausdruck „für einen Kalendermonat geltende Geringfügigkeitsgrenze gem. § 5 Abs. 2 ASVG“ ersetzt. Diese Änderung tritt zeitgleich mit den Änderungen in der Sozialversicherung mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

19. Keine Arbeitslosenversicherungspflicht für Teilnehmerinnen und Teilnehmer am freiwilligen Integrationsjahr nach dem FreiwG

§ 1 Abs. 2 lit. g AIVG, BGBl. I Nr. 144/2015 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes, ist mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

Mit dieser neuen lit. g wird sichergestellt, dass Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, die bei nach dem Freiwillingengesetz (FreiwG) und dem Zivildienstgesetz (ZDG) anerkannten Trägerorganisationen ein Freiwilliges Integrationsjahr absolvieren, aus dieser Tätigkeit nicht der AIV-Pflicht unterliegen.

1.13 Integrationsauftrag

Integrationsauftrag des Arbeitsmarktservice

§ 9 Abs. 8 AIVG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Zur Gewährleistung einer möglichst raschen und erfolgreichen Integration von Personen, die Probleme bei der (Wieder-)Erlangung eines Arbeitsplatzes haben, muss das Arbeitsmarktservice besondere Vermittlungsanstrengungen unternehmen und die Beschäftigungschancen durch ein flexibles Angebot an Ausbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen unterstützen. Die Förderung der Beschäftigungsaufnahme von Frauen, die während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld oder nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen der Kinderbetreuung einen neuen Arbeitsplatz anstreben, soll einen besonderen Schwerpunkt bilden. Ist seit 2005 aus systematischen Gründen nur mehr im § 38a AMSG geregelt.

1.14 Verlängerung der Bezugsdauer bei Schulungen

Altersunabhängige Ausdehnung der Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um die Dauer einer vom AMS beauftragten Schulungsmaßnahme iSd § 12 Abs. 5 AIVG (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 18 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Juli 2003

Bis 30.6.2003 galt, dass Arbeitslose (nach Vollendung des 45. Lebensjahres) eine Verlängerung der Bezugsdauer des ALG um die Dauer einer vom AMS beauftragten Schulungsmaßnahme erhalten. Seit 1. 7. 2003 verlängert sich die Bezugsdauer des ALG unabhängig vom Lebensalter um die Dauer der vom AMS beauftragten Schulungsmaßnahme. Das heißt, dass für die Gesamtdauer des Kursbesuches ein gesicherter Rechtsanspruch auf ALG besteht, ohne dass dadurch die vor Kursbeginn noch offene Bezugsdauer während des Kursbesuches verringert oder verbraucht wird.

1.15 Generelle Änderungen hinsichtlich Arbeitsstiftungen

1. Ausweitung auf Branchenstiftungen sowie Änderung der Regelung hinsichtlich Einrichtung einer Insolvenzstiftung

§ 18 Abs. 6 bis 9 AIVG, BGBl. I Nr. 12/2009, In Kraft getreten mit 1. Februar 2009

Im Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 wurde verankert, dass die Einrichtung von Branchenstiftungen durch eine Wirtschaftskammer möglich ist.

Außerdem wurde festgeschrieben, dass bei der Einrichtung von Insolvenzstiftungen nicht erst der Insolvenztatbestand vorliegen muss.

2. Gesetzliche Verankerung einer Jugendarbeitsstiftung

§ 18 Abs. 7 und § 79 Abs. 100 AIVG, BGBl. I Nr. 90/2009, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Juni 2009

Die Einrichtung einer Arbeitsstiftung mit besonderem Schwerpunkt auf junge Arbeitslose wurde gesetzlich verankert. Damit wurde eine zusätzliche Möglichkeit zur Qualifizierung, mit vorrangiger Ausrichtung auf die besonderen Bedürfnisse junger Arbeitsloser, von denen viele ihren Arbeitsplatz, z.B. bei einem Überlassungsunternehmen aufgrund der vorherrschenden Krise verloren haben, geschaffen.

3. Einführung eines Bildungsbonus im Rahmen der neuen Corona-Arbeitsstiftung (jetzt Corona-Joboffensive) für Aus- und Weiterbildungen von zumindest vier Monaten

§ 20 Abs. 7 und § 79 Abs. 169 AIVG, BGBl. I Nr. 108/2020, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2020 und tritt mit 31. Dezember 2023 außer Kraft

- Im Rahmen der Corona-Arbeitsstiftung sollen die Aus- und Weiterbildungen von Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind und an einer beruflichen Neuorientierung oder Weiterentwicklung interessiert sind, besonders gefördert und berufliche Perspektiven in anderen Branchen eröffnet werden. Dieses Programm soll auch Personen zur Verfügung stehen, die schon vor der Corona-Krise von Arbeitslosigkeit betroffen waren.
- Darüber hinaus wird ein Bildungsbonus in Höhe von € 4,- täglich eingeführt. Der Bildungsbonus wird zusätzlich zum täglichen Arbeitslosengeld und zum Zusatzbetrag gem. § 20 Abs. 6 AIVG in der Höhe von € 4,- täglich gewährt und soll arbeitslosen Personen zu Gute kommen, die im Auftrag des AMS an Schulungsmaßnahmen teilnehmen, die im Zeitraum ab 1. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2021 beginnen und mindestens vier Monate dauern.

4. Zugang zum Bildungsbonus für Personen, deren Maßnahmen vor Oktober 2020 begonnen haben und im Juli 2021 noch andauern

§ 20 Abs. 7 und § 79 Abs. 175 AIVG, BGBl. I Nr. 158/2021, ist mit 1. Oktober 2021 in Kraft getreten

Diese Änderung eröffnet auch jenen Personen den Zugang zum Bildungsbonus, deren Maßnahmen bereits vor dem Oktober 2020 begonnen haben und im Juli 2021 noch andauern. Das trifft insbesondere auf die länger andauernden Pflegekraftausbildungen zu. Ein Anspruch auf den Zusatzbeitrag zum Arbeitslosengeld muss gleichfalls als Voraussetzung für den Bildungsbonus bestehen.

5. Verlängerung des Bildungsbonus

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

Der Bildungsbonus wurde bis 31. 12. 2022 verlängert.

6. Nochmalige Verlängerung des Bildungsbonus

§ 20 Abs. 7 AIVG, BGBl. I Nr. 11/2023, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Der Bildungsbonus wurde nochmals bis 31. 12. 2023 verlängert. § 67 AIVG ist für die Nachverrechnung des Bildungsbonus (§ 20 Abs. 7 AIVG) nicht anzuwenden.

7. Neuregelung des Schulungszuschlages

§ 20 Abs. 6 AIVG, § 79 Abs. 181 und § 80 Abs. 18, BGBl. I. Nr. 118/2023, tritt mit 1.1.2024 in Kraft

- Der Bildungsbonus wird in den Schulungszuschlag integriert und die Höhe des Schulungszuschlages aktualisiert.
- Ab dem Jahr 2024 soll der Schulungszuschlag bei über vier Monate dauernden Schulungen verdreifacht und bei über 12 Monate dauernden Schulungen verfünffacht werden. Mit der dritten Stufe (fünffacher Schulungszuschlag bei mindestens zwölf Monate dauernden Schulungen) soll die täglich gebührende Leistung den Grenzbetrag von €46,67 (entspricht € 1.400,- pro Monat) nicht überschreiten, der fünffache Schulungszuschlag gebührt in diesen Fällen anteilig oder gar nicht. Es gebührt in diesen Fällen aber (jedenfalls) der dreifache Schulungszuschlag.
- Der Grenzbetrag ergibt sich aus der Aufsummierung von Grundbetrag, Familienzuschlägen, allfälligem Ergänzungsbetrag sowie einem (allenfalls anteiligen) Schulungszuschlag – solange der Grenzbetrag nicht überschritten wird. Damit werden Leistungen, die den Grenzbetrag überschreiten, durch die dritte Stufe des Schulungszuschlages nicht weiter erhöht.
- Der Schulungszuschlag, die vervielfachten Werte und der Grenzbetrag werden jährlich nach § 108f ASVG erhöht.
- Die Möglichkeit von Zuschussleistungen durch Betriebe und Ausbildungseinrichtungen wird ausdrücklich gesetzlich verankert. Bei Zuschussleistungen Dritter gebührt jedoch maximal der dreifache Schulungszuschlag. Zuschussleistungen von Ausbildungsträgern und Betrieben an Kursteilnehmer werden mit dem Betrag der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 5 Abs. 2 ASVG) begrenzt.

1.16 Ausnahmen von Anrechnungen/Abschaffung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe

1. Keine Anrechnung eines "Stiftungs-Stipendiums" auf die Notstandshilfe bei einer Maßnahme im Rahmen einer Arbeitsstiftung (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 36 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

Seit 1. 1. 2004 sind bei Besuch von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährte Beihilfen und andere Zuwendungen, die zur Abdeckung schulungsbedingter Mehraufwendungen dienen, auf die Notstandshilfe nicht anzurechnen. Da es in der Praxis regelmäßig vorkommt, dass Arbeitsuchende, die an einer Arbeitsstiftungsmaßnahme (z.B. Implacementstiftung) teilnehmen, bereits im Notstandshilfebezug stehen, war es nach bisheriger Rechtslage so, dass das vom Unternehmen, bei dem die Ausbildung durchgeführt wurde, bezahlte "Stiftungs-Stipendium" auf die Notstandshilfe anzurechnen war. Nunmehr ist klargestellt, dass ein solches "Stiftungs-Stipendium" zu keiner Kürzung der Notstandshilfe führt.

2. Keine Anrechnung auf die Notstandshilfe bei Zuschüssen aus dem Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. § 22a AÜG (Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie der EU 2008/104/EG in nationales Recht)

§ 36 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 98/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Der Sozial- und Weiterbildungsfonds kann, wenn keine Weiterbeschäftigung während der Stehzeiten erfolgt, auch finanzielle Zuschüsse an arbeitslos gewordene Personen vorsehen. Wenn diese Personen NH beziehen, würde dieser Zuschuss auf die Notstandshilfe angerechnet. Mit dieser Klarstellung wurde festgelegt, dass finanzielle Zuschüsse des Sozial- und Weiterbildungsfonds auf die Notstandshilfe nicht anzurechnen sind.

3. Abschaffung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe

§ 36 AIVG, BGBl. I Nr.157/2017, In Kraft getreten mit 1. Juli 2018

Laut Bericht der damaligen Bundesregierung zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen wurde dokumentiert, dass sich die bisherige Regelung zur Einberechnung von Partner- bzw. Partnerinneneinkommen in der Notstandshilfe ganz besonders negativ auf die eigenständige Absicherung von Frauen ausgewirkt hat. Daher wurde mit dieser Änderung die Anrechnung des Partner- bzw. Partnerinneneinkommens für die Berechnung der Höhe der Notstandshilfe abgeschafft.

1.17 Verfügbarkeit und Feststellung der Arbeitsfähigkeit

1. Einheitliche Voraussetzungen für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

§§ 7 Abs. 3 und 33 Abs. 2 sowie Entfall des § 34 AIVG, BGBl. I Nr. 179/1999, In Kraft getreten mit 1. August 1999

Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist, dass die Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt auch aufenthaltsrechtlich gegeben ist. Für den Bezug von Notstandshilfe nach Erschöpfen des Arbeitslosengeldanspruches sind außer Notlage keine zusätzlichen Voraussetzungen mehr erforderlich.

2. Verfügbarkeit während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld

§ 7 Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Der Bezug von Arbeitslosengeld ist während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld grundsätzlich möglich. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht jedoch nur für Personen, die dem Arbeitsmarkt ohne wesentliche Einschränkungen zur Verfügung stehen. Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist dies nur der Fall, wenn das Kind nachweislich durch andere geeignete Personen im Familienkreis oder außerhalb, z.B. im Rahmen von Einrichtungen wie Kinderkrippen oder Kindergärten oder von einer Tagesmutter, betreut wird. Wer das Kind während der üblichen Arbeitszeit selbst betreuen muss, kann sich nicht im erforderlichen Ausmaß zur Aufnahme und Ausübung einer Beschäftigung bereithalten und steht daher der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung. Zum Zeitpunkt der Vermittlung ist der Nachweis zu erbringen, dass die Betreuung des Kindes von einer anderen geeigneten Person oder in einer geeigneten Einrichtung bei Arbeitsantritt gewährleistet ist.

3. Verfügbarkeit von Saisonarbeitskräften nach Ende der Saison

§ 7 Abs. 6 AIVG, BGBl. I Nr. 28/2004, In Kraft getreten mit 1. Mai 2004

Mit der Ergänzung im Rahmen des EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetzes wurde klargestellt, dass ausländische Arbeitskräfte, die aufgrund von Saisonkontingenten gemäß § 5 AuslBG nur für die Dauer einer Saisonbeschäftigung befristet zum Arbeitsmarkt zugelassen werden, nach Beendigung der Beschäftigung dem Arbeitsmarkt nicht weiter zur Verfügung stehen. Diese Einschränkung gilt jedoch nicht für Arbeitskräfte, die aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen (auch EU-Beitrittsvertrag) die Voraussetzungen für den freien Zugang zum Arbeitsmarkt erfüllen. Saisonarbeitskräfte werden nach dem Zweck der Regelung nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert und erfüllen daher auch nicht die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Leistungen aus der AIV im Inland. Die in Österreich erworbenen Versicherungszeiten können jedoch nach Wegfall der Beschränkungen auf Grund des Saisonierstatus innerhalb der für die Beurteilung der Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist berücksichtigt werden. Außerdem sind sie im Rahmen zwischenstaatlicher Abkommen bzw. auf Grund der Verordnung (EG) 1408/71 für eine Leistungsbeurteilung im Heimatstaat heranzuziehen.

4. Verfügbarkeit nur bei Aufenthaltsberechtigung zur Beschäftigungsaufnahme

§ 7 Abs. 3 Z 2 u. Abs. 6 AIVG, BGBl. I Nr. 102/2005, In Kraft getreten mit 1. August 2005

Im Zusammenhang mit der Neufassung des Aufenthaltsrechtes wurde neuerlich klargestellt, dass der Arbeitsvermittlung nur Personen zur Verfügung stehen, die sich berechtigt

im Bundesgebiet aufhalten, um eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben und diese Berechtigung nach Beendigung einer Beschäftigung im Rahmen von Kontingenten gemäß § 5 AuslBG fehlt.

5. Gesetzliche Festlegung einer Mindestverfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt

§ 7 Abs. 7 AIVG – neu, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

- Mit 1. 1. 2008 wurde eine, bisher im Rahmen der bestehenden Weisungslage festgelegte Mindestverfügbarkeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) im Arbeitslosenversicherungsgesetz festgelegt.
- Eine arbeitslose Person soll zumindest für ein Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 20 Wochenstunden zur Verfügung stehen; das bedeutet, dass Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher die Annahme einer derartigen Beschäftigung möglich sein muss, weil sie andernfalls mangels Verfügbarkeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) haben.
- Die Mindestverfügbarkeit Normalarbeitszeit kann jedoch 16 Stunden betragen, wenn eine Betreuungspflicht ohne längere Betreuungsmöglichkeit für ein Kind bis zum 10. Lebensjahr oder für ein behindertes Kind vorliegt.
- Die Festlegung der Mindestverfügbarkeit wird im Betreuungsplan des Beraters/der Beraterin des AMS festgehalten.

6. Klarstellung – Mindestverfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt

§ 7 Abs. 8 (neu eingefügt) AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Mit dieser Regelung im neu angefügten Abs. 8 wurde klargestellt, dass bei Teilnahme an Ausbildungen in der Dauer von nicht mehr als drei Monaten Verfügbarkeit auch dann vorliegt, wenn sich die arbeitslose Person in Folge der Ausbildungsteilnahme nur für weniger als 20 (16) Wochenstunden für eine Beschäftigungsaufnahme bereithalten kann. Das Vorliegen von Verfügbarkeit bedeutet allerdings lediglich, dass es nicht von vornherein an einer Voraussetzung für den Leistungsanspruch mangelt. Auch wenn die Verfügbarkeit in jedem Fall als gegeben anzunehmen ist, muss der/die Leistungsbezieher/Leistungsbezieherin eine angebotene zumutbare Beschäftigung annehmen. Die Verfügbarkeit kann selbstverständlich bei Vorliegen anderer Gründe (wie z.B. Pflege eines Angehörigen, etc.) dennoch ausgeschlossen sein.

7. Anerkennung des AMS von ärztlichen Gutachten zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit

§ 8 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 62/2010, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Juli 2010

Mit der Ergänzung wird nunmehr festgelegt, dass ein Gutachten der Pensionsversicherungsanstalt nach § 351b ASVG betreffend die Arbeitsfähigkeit für das AMS bindend und der weiteren Tätigkeit und Betreuung der arbeitslosen Person zu Grunde zu legen ist. Falls Zweifel seitens des AMS bezüglich der Arbeitsfähigkeit des/der Leistungsbezieher/Leistungsbezieherin besteht, kann eine Zuweisung an die PVA zur Durchführung einer Untersuchung zwecks Feststellung der Arbeitsfähigkeit erfolgen.

8. Klarstellung bezüglich Verfügbarkeit nur bei Aufenthaltsberechtigung zur Beschäftigungsaufnahme

§ 7 Abs. 3 und 6 AIVG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011

Mit der erfolgten Änderung wurde klargestellt, dass auch registrierte befristet beschäftigte Ausländer bzw. Ausländerinnen, die künftig Beschäftigungsbewilligungen außerhalb von Saisonkontingenten erhalten, nach Beendigung der befristeten Beschäftigung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, weil das für die Verfügbarkeit erforderliche Aufenthaltsrecht mit der Beendigung der Beschäftigung erlischt.

9. Gesetzliche Klarstellung bezüglich der Verfügbarkeit zur Arbeitsvermittlung bei Personen, die wegen illegaler Ausländerbeschäftigung keine Beschäftigungsbewilligung erhalten

§ 7 Abs. 3 Z 2 AIVG, BGBl. I Nr. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Juli 2013

Die Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshof 2010/08/0207 vom 12. 9. 2012 hat zur Folge, dass Personen, für die wegen vorliegender illegaler Beschäftigung auf Grund des § 4 Abs. 1 Z 3 AuslBG keine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden darf, weiterhin als „verfügbar“ im Sinne des AIVG gelten, trotzdem deren Arbeitslosigkeit nicht durch eine unselbständige Beschäftigung beendet werden kann. Das widerspricht jedoch dem auch vom Verfassungsgerichtshof bestätigten Grundsatz, dass ein Anspruch auf eine Leistung aus der AIV voraussetzt, dass die Arbeitslosigkeit rechtlich zulässig beendet werden kann. Daher erfolgte eine gesetzliche Klarstellung, dass zwingende gesetzliche Hindernisse für die Aufnahme einer legalen unselbständigen Beschäftigung der Verfügbarkeit zur Arbeitsvermittlung und damit dem Anspruch auf Arbeitslosengeld (bzw. Notstandshilfe) entgegenstehen.

10. Begrenzung der Ausnahme von der Arbeitsfähigkeit nach beruflicher Rehabilitation bei Anwartschaftserwerb durch versicherungspflichtige Beschäftigung auf 78 Wochen

§ 7 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, ist mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten

Wenn Arbeitslose berufliche Maßnahmen der Rehabilitation beendet haben und die Anwartschaft danach ohne Berücksichtigung von Zeiten, die vor Ende dieser Maßnahme liegen, erfüllen, kann von der Voraussetzung der Arbeitsfähigkeit für eine Bezugsdauer von 78 Wochen abgesehen werden. Da das AMS keine Möglichkeit hat, arbeitsunfähige Personen zu vermitteln, wird der Zeitraum, für den diese Ausnahme gilt, begrenzt. Die betroffenen Personen haben die Möglichkeit, innerhalb von 78 Wochen – trotz mangelnder Arbeitsfähigkeit – wieder eine Beschäftigung zu finden. Dies gilt jedoch nur, wenn sie die pensionsrechtlichen Voraussetzungen für eine Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nicht erfüllen.

11. Entfall der automatischen Arbeitsunfähigkeitsfeststellung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres

§ 8 Abs.5, § 81 Abs. 17 AIVG, BGBl. I Nr. 174/2023, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten

Personen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres werden künftig nicht mehr verpflichtet, an einer Untersuchung der Arbeitsfähigkeit (§ 8 Abs. 2 zweiter Satz) teilzunehmen. Bis zum Erreichen des 25. Lebensjahres sollen die betreffenden Personen vom Arbeitsmarktservice betreut und vorgemerkt werden sowie entsprechende Dienstleistungsangebote in Anspruch nehmen können. Ab der Vollendung des 25. Lebensjahres kann eine Untersuchung der Arbeitsunfähigkeit (§ 8 Abs. 2 zweiter Satz) angeordnet werden. Weiterhin nicht zu berücksichtigen sind Gutachten im Kontext anderer Geldleistungen beispielsweise eine Feststellung der Erwerbsunfähigkeit nach § 2 Abs. 1 lit. c Familienlastenausgleichsgesetz 1967. Im Rahmen des AIVG sind weiterhin nur Gutachten der Pensionsversicherungsanstalt relevant (§ 8 AIVG). Gutachten im Zusammenhang mit § 252 Abs. 2 Z 3 ASVG (Waisenpension) sowie Gutachten, die nach dem 1. Jänner 2023 vom AMS angeordnet wurden, sind jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres ebenfalls nicht zu beachten. Dies dient der Vermeidung von Härtefällen, insbesondere bei Personen, die erst kürzlich die Pflichtschule abgeschlossen haben.

1.18 Veränderungen der Höhe und Dauer sowie bei Unterbrechung der Leistung

1. Keine Aufwertung und Dynamisierung bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

§§ 19, 21, 36 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Bei einer durchschnittlichen Verweildauer in der Arbeitslosigkeit von derzeit 123 Tagen stellen das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe Übergangsleistungen dar, die anders als bei den Dauerleistungen der Pensionen nicht der Aufwertung und Dynamisierung bedürfen.

2. Einheitliche Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld

§ 21 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

- Die Umsetzung des Beschlusses des Ministerrates vom 19. September 2000 zur Begrenzung des Arbeitslosengeldes mit einem Prozentsatz des Arbeitseinkommens erforderte die Festlegung einer Nettoersatzrate für das Arbeitslosengeld. Maßgeblich für die Berechnung des Nettoentgeltes war eine Durchschnittsbetrachtung. Nur damit ist die Vollziehung ohne umfangreiche Erhebungen bei den Arbeitgebern und ohne eine aufwendige Administration des AMS möglich. Ausgangspunkt ist wie bereits bisher für die Festsetzung der Lohnklassen das Nettoentgelt eines allein stehenden Angestellten. Unter sozialen Abgaben sind die verpflichtend zu leistenden Beiträge zur gesetzlichen Pensionsversicherung, Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung, zur gesetzlichen Interessenvertretung (AK-Umlage) und zur Wohnbauförderung zu verstehen. Da-

mit erfolgte eine Sicherstellung des Abstandes zwischen Lohn und Ersatzleistung unabhängig von Änderungen im Steuerrecht oder Beitragswesen und werden die jährlichen Lohnklassenaufstockungen entbehrlich. Für den Arbeitslosen wird durch die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes mit 55 Prozent des Nettoentgelts die Höhe des Arbeitslosengeldes eindeutig nachvollziehbar.

- Für Personen mit einem niedrigen Leistungsbezug ist eine soziale Abfederung in Form eines Ergänzungsbetrages vorgesehen, wobei gleichzeitig durch eine Beschränkung der höchstmöglichen Nettoersatzrate sichergestellt wird, dass ein ausreichender Anreiz zur Arbeitsaufnahme bestehen bleibt. Die soziale Abfederung niedriger Lohnempfänger erfolgt in der Art, dass bei Personen mit Sorgepflichten eine Anhebung auf den Ausgleichszulagenrichtsatz mit Beschränkung auf 80 Prozent des früheren Nettoeinkommens erfolgt. Für Personen ohne Anspruch auf Familienzuschlag beträgt die Beschränkung 60 Prozent des früheren Nettoeinkommens.

3. Aufwertung der Bemessungsgrundlagen für vor 1998 zuerkannte Notstandshilfe

§ 81 Abs. 6 AIVG, BGBl. I Nr. 47/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Um ein wesentliches Absinken der Notstandshilfe durch die Systemumstellung zu vermeiden, sind die Bemessungsgrundlagen für vor 1998 zuerkannte Notstandshilfen mit dem im Jahr 2000 für das jeweilige Zuerkennungsjahr geltenden Anpassungsfaktor aufzuwerten.

4. Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes

§ 18 Abs. 1 lit. c AIVG, BGBl. I Nr. 44/2000, In Kraft getreten mit 1. Juli 2000

Flankierend zur Anhebung des Pensionsantrittsalters erfolgt für Arbeitslose eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 78 Wochen, wenn diese in den letzten 25 Jahren 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sind, ab 1. Juli 2000 des Jahrganges 1940 (Männer) bzw. 1945 (Frauen), ab 2001 auch des Jahrganges 1941 (Männer) bzw. 1946 (Frauen) und ab 2002 auch des Jahrganges 1942 (Männer) bzw. 1947 (Frauen). Für andere Arbeitslose über 50, die in den letzten 15 Jahren 468 Wochen (9 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sind, bleibt die Höchstbezugsdauer bei 52 Wochen.

5. Aufwertung über vier Jahre alter Jahresbeitragsgrundlagen

§ 21 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Sind die für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen zum Zeitpunkt der Geltendmachung älter als vier Jahre, so sind diese mit den Aufwertungsfaktoren der betreffenden Jahre aufzuwerten.

6. Verbesserter Deckelungsschutz der Notstandshilfe

§ 36 Abs. 6 AIVG, BGBl. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

Für Arbeitslose ab 45 wird zur Berechnung der Deckelung der Notstandshilfe (nach einem Arbeitslosengeldbezug von 20 Wochen in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes, 2000:

8.312 S, von 30 Wochen in Höhe des Existenzminimums 2000: 9.590 S) die längste Bezugsdauer von Arbeitslosengeld herangezogen und dadurch ein Nachteil durch den Erwerb einer neuen Anwartschaft auf Arbeitslosengeld für eine kürzere Bezugsdauer vermieden.

7. Kein Fortbezug bei neuer Anwartschaft

§ 19 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Bei Vorliegen einer neuen Anwartschaft ist kein Fortbezug eines günstigeren Restanspruches mehr möglich. Dadurch wird das Versicherungsprinzip gestärkt und die Leistung nicht mehr an länger zurückliegenden Beschäftigungsverhältnissen orientiert werden. Für Arbeitslose ab 45 ergibt sich keine Änderung, da für diese im Hinblick auf den geltenden Bemessungsgrundlagenschutz der aktuelle Anspruch nicht ungünstiger als ein Restanspruch sein kann.

8. Einführung einer Günstigkeitsregel für die Bemessung von Wochengeld für Bezieherinnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

§ 41 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 131/2006, In Kraft getreten mit 1. Juli 2006

Das Wochengeld für Bezieherinnen von ALG und NH wird mit 180% des Bezuges zum Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles bemessen. In Einzelfällen kann es vorkommen, dass wegen der Anrechnung eines Partnereinkommens nur ein sehr geringer NH-Bezug gebührt und daher das Wochengeld trotz der pauschalierten Wochengeldbemessung mit 180 % der Notstandshilfe äußerst niedrig ist. Um die Situation solcher Einzelfälle zu verbessern, wird nun auch eine Vergleichsrechnung nach der Bemessungsregelung des ASVG durchgeführt, wobei die im Bemessungszeitraum liegenden Bezüge nach dem KBGG, AIVG und KGG im Sinne der Orientierung an den tatsächlichen durchschnittlichen Einkommensverhältnissen der letzten drei Monate in dieser Vergleichsrechnung nicht aufgewertet werden (Günstigkeitsregel). Der finanzielle Mehraufwand wird teils von der Krankenversicherung und teils vom Familienlastenausgleichsfonds getragen.

9. Schaffung einer Grundlage für die Festsetzung des Grundbetrages des AIG bei freiwilliger Versicherung in der AIV

§ 21 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

Im Zusammenhang mit der Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der Arbeitslosenversicherung wurde die Grundlage für die Zusammenrechnung von Jahresbeitragsgrundlagen aus arbeitslosenversicherungspflichtigem Entgelt und sonstigen Jahresbeitragsgrundlagen für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes geschaffen.

10. Weiterzahlung des AIG in den ersten drei Tagen einer Erkrankung

§ 41 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Leistungsbeziehern bzw. Leistungsbezieherinnen gebührt in jedem Fall einer Erkrankung bzw. der Anstaltspflege in den ersten drei Tagen immer die jeweils bezogene Leistung weiter, weshalb eine Prüfung im Einzelfall nicht mehr erforderlich ist. Durch eine Änderung des § 126 ASVG wurde klargestellt, dass während dieser Zeit kein Anspruch auf Krankengeld

besteht. Die ausnahmslose Weiterzahlung des ALG in den ersten drei Tagen erspart dem AMS einen beträchtlichen Verwaltungsaufwand.

11. Verwaltungsvereinfachung bezüglich Neuberechnung der Notstandshilfe bei Bezugsunterbrechungen

§ 36 Abs. 3 lit. B lit. d AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008 und gilt für nach Ablauf des 30. 6. 2008 geltend gemachte Ansprüche

Diese Änderung diente der Verwaltungsvereinfachung. Durch diese Regelung wurde sichergestellt, dass bei Bezugsunterbrechungen eine neuerliche Einkommensermittlung erst mit der nächsten erforderlichen Notstandshilfe-Beantragung vorzunehmen ist. Bei einer Unterbrechung, die länger als 62 Tage dauert, wird jedenfalls ein neuer Notstandshilfe-Antrag mit einer neuen Bezugsdauer von 52 Wochen und damit eine neue Einkommensbeurteilung erfolgen.

12. Ermöglichung eines rückwirkenden Bezuges von ALG für den Jugendlichen bei Auflösung eines Lehrverhältnisses

§ 46 Abs. 3 Z 4 (neu eingefügt) AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Gemäß § 46 Abs. 1 AIVG können Arbeitslosengeldansprüche erst ab dem Zeitpunkt der persönlichen Antragstellung geltend gemacht werden; Jugendlichen kann ein für ihre Verhältnisse nicht unerheblicher Betrag an ALG verloren gehen, wenn sie verspätet von der Beendigung des Lehrverhältnisses durch den Wegfall der Lehrberechtigung erfahren. Daher wurde mit der neuen Ziffer 4 ermöglicht, dass dem Lehrling – wenn er erst verspätet von der Beendigung des Lehrverhältnisses nach § 14 Abs. 2 lit. d BAG oder § 132 Z 8 LAG Kenntnis erlangt – der rückwirkende Bezug von Arbeitslosengeld ermöglicht wird, wenn er den Anspruch auf ALG binnen einer Woche nach Kenntniserlangung geltend macht. Befindet sich der Lehrling zu diesem Zeitpunkt in der Berufsschule und kann daher die zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS nicht aufsuchen, so wird die Wochenfrist ab der Rückkehr aus der Berufsschule laufen.

13. Aufwertung der Bemessungsgrundlage beim Arbeitslosengeld

§ 21 Abs. 1 und § 79 Abs. 102 AIVG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. September 2009

Bisher war eine Aufwertung der für die Bemessung des ALG heranzuziehenden Jahresbeitragsgrundlagen nur vorgesehen, wenn diese älter als vier Jahre sind. Nunmehr werden in Angleichung an andere Bemessungsverfahren der sozialen Sicherungssysteme alle älteren Jahresbeitragsgrundlagen entsprechend aufgewertet, um zur Abwehr von Armutsgefährdung den zwischenzeitlich eingetretenen Geldwertverlust auszugleichen. Die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld bleibt weiterhin das Jahresgehalt des Vorjahres. Für jene Menschen, die im ersten Halbjahr arbeitslos werden (und für die als Bemessungs-

grundlage das Gehalt des vorletzten Jahres herangezogen wird), wird die Inflation ausgeglichen (2009: Aufwertung um 3,2%). Die Regelung für das zweite Halbjahr des laufenden Jahres bleibt aufrecht.

14. Anpassung der Mindestsicherungselemente bei der Notstandshilfe im Zuge der Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung

§ 35 und § 36 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 63/2010, In Kraft getreten mit 1. September 2010

Die Novelle übernimmt die bisher in der Notstandshilfeverordnung verankerten Regelungen über das Ausmaß der Notstandshilfe in das AIVG. Zur Notstandshilfe gebühren nunmehr zusätzlich noch 95% des zum jeweils zu Grunde liegenden Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages.

15. Anrechnung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe

§ 36 Abs. 3 lit. B lit.a AIVG, BGBl. I Nr. 63/2010, In Kraft getreten mit 1. September 2010

Bei der Anrechnung von Partnereinkommen auf die Notstandshilfe wird zumindest ein Einkommen in Höhe des für Ehepaare zustehenden Ausgleichszulagenrichtsatzes zur Verfügung stehen, falls dieser durch die Anrechnung sonst unterschritten würde. Kinder wären durch entsprechende Zuschläge zu berücksichtigen.

16. Längere Bezugsdauer von ALG nach Absolvierung einer Maßnahme der Rehabilitation aus der gesetzlichen Sozialversicherung

§ 18 Abs. 2 lit.c AIVG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

- Personen, die nach einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme einen Arbeitslosengeldanspruch geltend machen und unter Berücksichtigung des während der Rehabilitationsmaßnahme bestehenden arbeitslosenversicherten Zeitraums eine neue Anwartschaft erfüllen, haben nunmehr – unabhängig vom Lebensalter – Anspruch auf eine Bezugsdauer des ALG von 78 Wochen.
- Die Ausnahme von der Deckelung gem. § 36 Abs. 6 AIVG erfasst alle Personen mit einer Bezugsdauer von mehr als 30 Wochen, also auch den neuen Personenkreis mit einer Bezugsdauer von 78 Wochen.

17. Günstigkeitsvergleich für arbeitslose Personen, die Entwicklungshilfe geleistet haben

§ 21 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Um Nachteile für Personen, die Entwicklungshilfe geleistet haben und nach ihrer Rückkehr arbeitslos sind, aufgrund der geringeren Bemessungsgrundlage auszugleichen, wird in solchen Fällen ein Günstigkeitsvergleich vorgenommen. Dadurch kann ein höheres Entgelt für die Berechnung der Leistung vor der Entwicklungshilfe herangezogen werden.

18. Anhebung des niedrigen Freibetrages bei der Notstandshilfe

§ 36 Abs. 5 AIVG, BGBl I Nr. 3/2013 – im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Das geltende Notstandshilferecht sieht eine Begünstigung bei der Anrechnung von Partner-einkommen durch eine Erhöhung des von der Anrechnung ausgenommenen Freibetrages für ältere Personen mit qualifizierten Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung vor. Der einfache Freibetrag ist vergleichsweise niedrig und wurde daher um € 80,- (wird jährlich valorisiert mit dem Anpassungsfaktor) erhöht. Das kommt insbesondere auch Personen, die nach beruflichen Reha-Maßnahmen von längerer Arbeitslosigkeit betroffen sind, zu Gute.

19. Keine finanziellen Nachteile im Falle einer Arbeitslosigkeit nach Inanspruchnahme von Pflegekarenzgeld, Pflegekarenz oder Pflegezeit

§ 21 Abs. 1 Z 3 und 4 AIVG, BGBl. I Nr. 138/2013 im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Mit dieser Änderung wird bei Inanspruchnahme von Pflegekarenzgeld, Pflegekarenz oder Pflegezeit ausgeschlossen, dass im Falle einer späteren Arbeitslosigkeit ein geringeres Arbeitslosengeld gebührt. Daher soll bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes die Jahresbeitragsgrundlagen, die Zeiträume des Bezuges von Pflegekarenzgeld, der Pflegekarenz oder der Pflegezeit enthalten, außer Betracht bleiben, wenn diese niedriger als sonst heranzuziehende Jahresbeitragsgrundlagen sind.

20. Aufhebung der Wortfolge „in den letzten fünf Jahren“ im § 18 Abs. 1 des Abs. 3 AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

§ 18 Abs. 1 und 3 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2014, ist mit Ablauf des 31. Dezember 2014 in Kraft getreten

Aufgrund eines Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 10. Dezember 2013 wurde im AIVG in § 18 Abs. 1 die Wortfolge „in den letzten fünf Jahren“ und der § 18 Abs. 3 als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

21. Sicherstellung der Berücksichtigung von Beschäftigungs- und Versicherungszeiten bei der Festsetzung der Bezugsdauer für Lehrlinge, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und selbstversicherte Selbständige

§ 18 Abs.3 AIVG, BGBl. I Nr. 68/2014, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

Nach Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs – wonach es gleichheitswidrig ist, dass zwar Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes und des Wochengeldbezugs bei der Berechnung der Bezugsdauer von AIG berücksichtigt werden, nicht aber ebenfalls im öffentlichen Interesse gelegene Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld – könnte keine der in § 14 Abs. 4 AIVG angeführten Zeiten für die Festsetzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes anerkannt werden. Mit der Adaptierung des § 18 Abs. 3 AIVG wurde jedoch sichergestellt, dass andere in § 14 Abs. 4 AIVG angeführte und vom VfGH nicht beanstandete Zeiten, in denen

ebenfalls keine AIV-Pflicht besteht – z.B. für Lehrlinge, selbstversicherte Selbständige und ältere Personen vor der Pension – weiter für die Berechnung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld herangezogen werden können.

22. Gleichbehandlung bei der Anrechnung von Kinderbetreuungsgeldzeiten und Präsenz-Ausbildungs- sowie Zivildienstzeiten auf die Anwartschaft

§ 14 Abs. 4 lit. b und § 18 Abs. 3 AIVG, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

Durch eine verfassungsrechtlich gebotene Gleichstellung werden seit 1. Jänner 2015 Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ebenso wie Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- sowie Zivildienstes für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld berücksichtigt, wenn mindestens 14 Wochen (vorher 13 Wochen) sonstige Anwartschaftszeiten innerhalb der Rahmenfrist vorliegen. Damit wird der Zugang zum Arbeitslosengeld von Eltern, insbesondere Müttern, die wegen Kinderbetreuung nicht durchgehend arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, erleichtert. Die Bezugsdauer von ALG kann daher nun auch dann 30 Wochen betragen, wenn die dafür erforderlichen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten im Ausmaß von 156 Wochen nicht in den letzten fünf Jahren vor der Geltendmachung, sondern nur unter Berücksichtigung früherer Zeiten vorliegen.

23. Änderung bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes – künftig Heranziehung der letzten zwölf festgesetzten monatlichen Beitragsgrundlagen

Überschrift zu § 21 sowie § 21 Abs. 1 und 2 sowie § 79 Abs. 147 AIVG, BGBl. I Nr. 79/2015 (Meldepflicht-Änderungsgesetz), treten mit 1. Juli 2018 in Kraft und gelten für die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf des 30. Juni 2018. Liegen keine monatlichen Beitragsgrundlagen, sondern nur Jahresbeitragsgrundlagen vor, so ist § 21 Abs. 1 und 2 weiterhin in der vor dieser Änderung geltenden Fassung anzuwenden.

- Mit Jahresmitte 2018 wird die Bemessung des Arbeitslosengeldes auf Grund der letzten zwölf festgesetzten monatlichen Beitragsgrundlagen durchgeführt. Zeiträume, in denen aus bestimmten taxativ aufgezählten Gründen, wie zum Beispiel Erkrankung oder Beschäftigungslosigkeit, nicht das volle Entgelt bezogen wurde, werden grundsätzlich nicht zur Bemessung herangezogen.
- Liegen weniger als zwölf Kalendermonate mit bereits festgesetztem Entgelt vor, so wird das Entgelt der vorliegenden mindestens sechs festgesetzten und zuletzt auch jenes der noch nicht festgesetzten Kalendermonate herangezogen. Noch nicht festgesetzte Bemessungsgrundlagen sollen nur dann zur Bemessung herangezogen werden, wenn nicht genügend festgesetzte Bemessungsgrundlagen vorliegen.
- Wenn vollständige Beitragsmonate vorliegen, so werden unvollständige Beitragsmonate (z.B. wegen Erkrankung oder Beschäftigungslosigkeit) unberücksichtigt bleiben. Wenn gar keine vollständigen Beitragsmonate vorliegen, wird das entsprechende Ent-

gelt jeweils auf volle Beitragsmonate hochgerechnet. Auch hier werden ältere Beitragsgrundlagen entsprechend aufgewertet und es ist zur Summe der laufenden Entgelte jeweils ein Sechstel für Sonderzahlungen hinzu zu rechnen.

- Hinsichtlich der Heranziehung monatlicher Beitragsgrundlagen zur Bemessung des ALG ist ein längerer Übergangszeitraum notwendig. Nach den Regelungen des ASVG werden künftig regulär jeweils sechs Monate lang noch Korrekturen der monatlichen Beitragsgrundlagen möglich sein. Wie bisher sollen für die Bemessung des ALG möglichst zwölf vollständige monatliche Beitragsgrundlagen vorliegen. Eine Anwendung der neuen Bemessungsmethode wird daher erst für die Geltendmachung von Ansprüchen ab Jahresmitte 2018 erfolgen.
- Zur Bemessung der Ansprüche von Personen, die z.B. zwischenzeitlich längere Zeit als selbständig erwerbstätige Personen keine monatlichen Beitragsgrundlagen aufweisen, sollen weiterhin Jahresbeitragsgrundlagen herangezogen werden.

24. Festlegung des Berichtszeitraumes von sechs auf zwölf Monate für die Heranziehung monatlicher Beitragsgrundlagen zur Bemessung des ALG

§ 21 Abs. 1 und 2 AIVG und § 79 Abs. 147 AIVG, BGBl. I Nr. 100/2018 im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG), ist mit 1. 7. 2020 in Kraft getreten und gilt für die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf des 30. 6.2010. Liegen keine monatlichen Beitragsgrundlagen, sondern nur Jahresbeitragsgrundlagen vor, so ist § 21 Abs. 1 und 2 weiterhin in der vor diesen Änderungen geltenden Fassung anzuwenden
Auf Grund von bereits beschlossenen Änderungen des ASVG betreffend die monatlichen Beitragsgrundlagen wurde eine Anpassung der die Bemessung des ALG regelnden Bestimmungen hinsichtlich des Inkrafttretens der neuen Regelungen und des Berichtszeitraumes erforderlich. Monatliche Beitragsgrundlagen werden statt 2018 nunmehr erst ab 2019 vorliegen. Der ursprünglich vorgesehene sechsmonatige Berichtszeitraum wurde auf zwölf Monate verlängert. Daher war auch eine Verschiebung des Inkrafttretens der neuen Regelungen erforderlich.

25. Erhöhung der Notstandshilfe auf Höhe des Arbeitslosengeldes für den Zeitraum von 16. März bis 30. September 2020 zur Abfederung der Folgen der COVID-19-Krise

§ 81 Abs. 15 AIVG, BGBl. I Nr. 28/2020 im Rahmen des 6. COVID-19-Gesetzes, rückwirkend in Kraft getreten mit 16. 3. 2020

- Die Höhe der Notstandshilfe wurde für den Zeitraum 16. März bis 30. September 2020 auf das Ausmaß des Arbeitslosengeldes angehoben. Zudem gilt der Berufs- und Einkommenschutz gem. § 9 Abs. 3 in den Monaten Mai bis September 2020.
- Die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend kann im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sowie mit dem Bundesminister für Finanzen eine Verordnung erlassen, um – bei Anhalten der

COVID-19-Krise – den Zeitraum der angehobenen Notstandshilfe bis längstens Dezember 2020 zu verlängern.

26. Verlängerung der Erhöhung der Notstandshilfe bis 31. Dezember 2020

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 421/2020, mit 1. Oktober 2020 in Kraft und mit 31. Dezember 2020 außer Kraft getreten; § 1 und 2 der VO

Der Anspruch auf die erhöhte Notstandshilfe wurde bis 31. Dezember 2020 verlängert.

27. Verlängerung der Erhöhung der Notstandshilfe bis 31. März 2021

BGBl. I Nr. 41/2021, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft und mit 31. März 2021 außer Kraft getreten, § 81 Abs. 17 AIVG

Der Anspruch auf die erhöhte Notstandshilfe wurde bis März 2021 verlängert.

28. Verlängerung der Erhöhung der Notstandshilfe bis 30. Juni 2021

BGBl. I Nr. 83/2021, ist mit 1. April 2021 in Kraft und mit Ende Juni 2021 außer Kraft getreten, § 81 Abs. 17 AIVG

Der Anspruch auf die erhöhte Notstandshilfe wurde bis 30. Juni 2021 verlängert.

29. Verlängerung der Erhöhung der Notstandshilfe bis 30. September 2021

BGBl. I Nr. 121/2021, ist mit 1. Juli 2021 in Kraft getreten und tritt mit Ende September 2021 außer Kraft, § 81 Abs. 17 AIVG

Der Anspruch auf die erhöhte Notstandshilfe wurde bis 30. September 2021 verlängert.

1.19 Erweiterung des Versichertenkreises in die AIV (auch bezüglich der Definition der Arbeitslosigkeit), Meldepflicht für in die AIV neu einbezogene Versicherten

1. Erweiterung des Versichertenkreises in die Arbeitslosenversicherung um Freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen und Gleichstellung mit echten Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen hinsichtlich des Versicherungsschutzes im Bereich der AIV

§ 1 Abs. 8 – angefügt AIVG und, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Abs. 8 wurde neu angefügt und freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen unterliegen, sofern sie ein die Geringfügigkeitsgrenze überschreitendes Einkommen erzielen, der Arbeitslosenversicherungspflicht. Versicherungspflichtige Beschäftigungszeiten als freier Dienstnehmer/Dienstnehmerin, die nach dem 31. 12. 2007 liegen, sind auf die Anwartschaft zu rechnen. Beschäftigungszeiten als freier Dienstnehmer/Dienstnehmerin vor dem 1. 1. 2008 sind nicht anwartschaftsbegründend und können als arbeitslosenversicherungsfreie Beschäftigungszeit nur zur Erstreckung der Rahmenfrist (maximal drei Jahre; seit 2009: fünf Jahre) herangezogen werden.

2. Erweiterung des Versichertenkreises in die Arbeitslosenversicherung um selbständig Erwerbstätige im Rahmen eines Optionen-Modells unter Wahrung der bisher erworbenen Ansprüche

§ 3 Abs. 1 bis 8 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

- Alle nicht nur geringfügig beschäftigten Erwerbstätigen können seit 1. 1. 2009 in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden. Nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit werden die Erwerbstätigen vom zuständigen Sozialversicherungsträger über die Möglichkeit der Einbeziehung in die ALV informiert und können dann binnen sechs Monaten nach der Verständigung in die ALV eintreten. Diese Entscheidung ist im Hinblick auf die für Personen mit weniger als fünf Jahren arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung vorgesehene fünfjährige Rahmenfristerstreckung jeweils für acht Jahre bindend. Bei einer späteren Entscheidung für die Einbeziehung wird diese ab dem Beginn des Kalendermonats nach dem Ende der Ausschlussfrist bzw. bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach diesem Zeitpunkt ab dem Beginn der neuen Erwerbstätigkeit erfolgen, frühestens mit Beginn des folgenden Kalendermonats.
- Die Einbeziehung wird nach Wahl der versicherten Person mit einer Beitragsgrundlage in der Höhe eines Viertels, der Hälfte oder von drei Viertel der Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 48 GSVG erfolgen. Höchstbeitragsgrundlage für die Beitragsmonate eines Kalenderjahres ist demnach der 35fache Betrag der jeweils für dieses Kalenderjahr kundgemachten Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 ASVG. Die Höchstbeitragsgrundlage ist jährlich mit der Aufwertungszahl gemäß § 108 Abs. 2 ASVG zu erhöhen.
- Für Personen, die vor dem 1. Jänner 2009 Versicherungszeiten in der ALV erworben und vor diesem Zeitpunkt auch bereits eine krankenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit nach dem GSVG oder BSVG ausgeübt haben, werden für die Beurteilung der Anwartschaft auf Versicherungsleistungen nach dem AIVG – auch bei kürzerer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung als fünf Jahre – weiterhin eine unbefristete Rahmenfristerstreckung um Zeiträume einer krankenversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gelten.

3. Neue Definition der Arbeitslosigkeit betreffend Einbeziehung der selbständig Erwerbstätigen in die ALV

§ 12 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

Die Einbeziehung der selbständig Erwerbstätigen in die Arbeitslosenversicherung erforderte eine neue Definition der Arbeitslosigkeit. Da aufgrund der neuen Regelung nicht mehr ausschließlich auf die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses abgestellt werden kann, muss jede Beendigung einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit erfasst werden. Der Abs. 1 wurde entsprechend angepasst.

4. Mitteilungsverpflichtung für neu in die ALV einbezogene Personen

§ 4 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

Die für Dienstgeber/Dienstgeberin und selbständige Pecher/Pecherin bestehende Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem zuständigen Träger der Sozialversicherung gilt auch für die neu in die Arbeitslosenversicherung einbezogenen Versicherten.

1.20 Rahmenfristerstreckung

1. Befristete Verlängerung der Rahmenfristerstreckung für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld für die selbständig Erwerbstätigen (Sozialrechtsänderungsgesetz 2000)

§§ 15 Abs. 5 und 80 Abs. 10 AIVG, BGBl. I. Nr. 92/2000, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

Generell gilt, dass Zeiten einer Erwerbstätigkeit, die nicht der Arbeitslosenpflicht unterliegen (z.B. eine Tätigkeit als AN in einem anderen Staat, mit dem kein einschlägiges Abkommen besteht oder als freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer) entweder gar nicht oder nur bis zum Ausmaß von höchstens 3 Jahren die Rahmenfrist erstrecken; die den Arbeitslosengeldanspruch auslösenden Beschäftigungszeiten müssen innerhalb dieser Rahmenfrist liegen. Im Gegensatz dazu gilt für alle bis Ende 2003 geltend gemachten Arbeitslosengeldansprüche, dass eine selbständige Erwerbstätigkeit bei Vorliegen einer Krankenversicherungspflicht nach dem BSVG oder GSVG die Rahmenfrist nicht nur für höchstens 3 Jahre, sondern unbeschränkt verlängert.

2. Verlängerung der Befristung der Rahmenfristerstreckung für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld für selbständig Erwerbstätige (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 15 Abs. 5 AIVG und § 80 Abs. 10 AIVG, BGBl. I. Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 21. August 2003

Die unbefristete Rahmenfristerstreckung für Zeiten der selbständigen Erwerbstätigkeit (bei Vorliegen einer Krankenversicherungspflicht nach dem BSVG oder dem GSVG) wird um ein Jahr (bis Ende 2004) verlängert.

3. Verlängerung der Befristung der Rahmenfristerstreckung für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld für die selbständig Erwerbstätigen (Budgetbegleitgesetz 2005)

§ 15 Abs. 5 AIVG und § 80 Abs. 10 AIVG, BGBl. I. Nr. 136/2004, In Kraft getreten mit 11. Dezember 2004

Die unbefristete Rahmenfristerstreckung für Zeiten der selbständigen Erwerbstätigkeit (bei Vorliegen einer Krankenversicherungspflicht nach dem BSVG oder dem GSVG) wurde um ein weiteres Jahr (bis Ende 2005) verlängert.

4. Verlängerung der Befristung der Rahmenfristerstreckung für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld für die selbständig Erwerbstätigen

§ 15 Abs. 5 AIVG und § 80 Abs. 10 AIVG, BGBl. I. Nr. 102/2005, In Kraft getreten mit 17. August 2005

Die unbefristete Rahmenfristerstreckung für Zeiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit (bei Vorliegen einer Krankenversicherungspflicht nach dem BSVG oder dem GSVG) wurde um ein weiteres Jahr (bis Ende 2006) verlängert.

5. Verlängerung der Rahmenfristerstreckung in der AIV für die selbstständig Erwerbstätigen bis Ende 2007

§ 15 Abs. 5 AIVG und § 80 Abs. 10 AIVG, BGBl. I Nr. 131/2006, In Kraft getreten mit 28. Juli 2006

Die seit 1. Oktober 2000 bestehende Übergangsregelung der zeitlich unbegrenzten Erstreckung der Rahmenfrist für die Erbringung der Anwartschaft in der AIV um Zeiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit (bei Vorliegen einer Krankenversicherungspflicht nach dem BSVG oder dem GSVG) wurde um ein weiteres Jahr (bis Ende 2007) verlängert.

6. Nochmalige Verlängerung der Rahmenfristerstreckung in der AIV für die selbstständig Erwerbstätigen bis Ende 2008

§ 15 Abs. 5 und § 80 Abs. 10 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Mit dieser Regelung wurde die ursprünglich mit 31. 12. 2007 auslaufende Rahmenfristerstreckung nach § 15 Abs. 5 AIVG („krankenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeiten nach dem GSVG oder BSVG) bis einschließlich 31. 12. 2008 verlängert.

7. Rahmenfristerstreckung in der AIV für selbstständig Erwerbstätige

§ 15 Abs. 5 und § 83 Abs.2 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

Entsprechend der im Regierungsprogramm vorgesehenen Einbeziehung von Selbständigen in die AIV unter Wahrung der bisher erworbenen Ansprüche werden Zeiträume einer der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegenden oder gemäß § 5 GSVG davon ausgenommenen Erwerbstätigkeit zu einer unbefristeten Erstreckung der für die Beurteilung der Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld maßgeblichen Rahmen führen, wenn davor mindestens fünf Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung liegen. In den übrigen Fällen wird die Rahmenfrist um fünf Jahre erstreckt. Zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Bestimmung müssen die Auswirkungen der unbefristeten Rahmenfristerstreckung evaluiert werden.

8. Erweiterung der Rahmenfristerstreckungstatbestände um Zeiten einer Familienhospizkarenz

§ 15 Abs. 1 Z 10 AIVG, BGBl. I Nr. 89/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Die Rahmenfristerstreckungstatbestände wurden um Zeiten der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes, während der gemäß § 29 oder § 32 AIVG eine Krankenversicherung oder im Sinne des § 31 AIVG Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge bestand, erweitert.

9. Erweiterung der Rahmenfristerstreckungstatbestände um Zeiten des Bezuges eines Pensionsvorschlusses (Arbeitsmarktreformgesetz 2004)

§ 15 Abs. 1 Z 2 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Die Rahmenfristerstreckungstatbestände wurden um Zeiten des Bezuges eines Pensionsvorschlusses erweitert.

10. Absicherung pflegender Angehöriger durch Rahmenfristerstreckung in der ALV (Arbeitsmarktreformgesetz 2004)

§ 15 Abs. 3 Z 4 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004 In Kraft getreten mit 1. August 2004

In Umsetzung des Regierungsprogramms wurde im Einklang mit der bereits geltenden Möglichkeit der Weiterversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige bereits ab der Pflegestufe 3 der Rahmenfristerstreckungstatbestand in der Arbeitslosenversicherung angepasst.

11. Absicherung pflegender Angehöriger durch Rahmenfristerstreckung in der ALV auch bei Selbstversicherung

§ 15 Abs. 3 Z 4 AIVG, BGBl. I Nr. 132/2005, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2006

Personen, die einen nahen Angehörigen/eine nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld mindestens in der Höhe der Stufe 3 pflegen, können sich in der Pensionsversicherung selbst versichern (§ 18b ASVG). Dadurch verlängert sich die Rahmenfrist zur Erbringung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld wie bereits bisher im Falle der Weiterversicherung (§ 18a ASVG).

12. Absicherung pflegender Angehöriger durch Rahmenfristerstreckung in der ALV bei Selbstversicherung nun auch für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes

§ 15 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 131/2006, In Kraft getreten mit 1. Juli 2006

Diese Novellierung des Paragraphen zielte darauf ab, eine Ungleichbehandlung zu beseitigen. Die unter Punkt 30 (§ 15 Abs. 3 Z 4 AIVG) angeführten Voraussetzungen für eine Rahmenfristerstreckung in der AIV bei Selbstversicherung in der Pensionsversicherung gelten nunmehr auch für Personen, die ein behindertes Kind, für das eine erhöhte Familienbeihilfe gebührt, pflegen.

13. Klarstellung bezüglich der Absicherung pflegender Angehöriger durch Rahmenfristerstreckung in der ALV bei Selbstversicherung wegen Pflege eines behinderten Kindes

§ 15 Abs. 3 Z 5 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Juli 2006

Die bisherige Regelung (siehe unter Punkte 11 und 12) ging hinsichtlich der in der Pensionsversicherung versicherten Personen, die ihr Kind in den ersten 48 Lebensmonaten oder im Fall einer Mehrlingsgeburt in den ersten 60 Kalendermonaten nach der Geburt tatsächlich und überwiegend im Inland erziehen, ins Leere. Außerdem bedurfte es für Zeiträume vor dem 1. 1. 2005 der Berücksichtigung von Ersatzzeiten für Zeiten der Kindererziehung gem. § 227a ASVG. Die gleichheitswidrige Schlechterstellung dieser Personengruppe wurde rückwirkend (Inkrafttreten mit 1. Juli 2006) bereinigt. Die Selbstversicherung wegen Pflege eines behinderten Kindes kann erst nach den Kindererziehungszeiten in Anspruch genommen werden. Diese Lücke wurde nunmehr geschlossen.

14. Terminologische Klarstellung bezüglich Rahmenfristerstreckungstatbeständen

§ 15 Abs. 1,2 und Abs.8, § 19 Abs. 2 und § 37 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

- Im Zusammenhang mit der Änderung der Rahmenfristerstreckung auf Grund einer der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegenden oder gemäß § 5 GSVG davon ausgenommenen Erwerbstätigkeit wurden die übrigen befristeten Rahmenfristerstreckungstatbestände sowie die Frist für den Fortbezug von ALG und NH jeweils von drei auf fünf Jahre angepasst. Dadurch wird verhindert, dass Personen, die z. B. eine Ausbildung machen, allzu rasch aus der sozialen Absicherung gegen Arbeitslosigkeit herausfallen, andererseits aber weiterhin das Erfordernis einer zeitlichen Nahebeziehung zum Arbeitsmarkt beibehalten.
- Für Personen, die im Ausland außerhalb des EWR (und der Schweiz) einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wird nunmehr eine unbefristete Rahmenfristerstreckung (wenn davor mindestens fünf Jahre arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung liegen) bzw. eine fünfjährige Rahmenfristerstreckung (in den übrigen Fällen) gewährt, soweit die Erwerbstätigkeit auf Grund eines zwischenstaatlichen Abkommens in der Pensionsversicherung berücksichtigt wird.

15. Klarstellung bezüglich der Neuregelung der Rahmenfristerstreckungstatbestände

§ 33 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Bei der Neuregelung der Rahmenfristerstreckungstatbestände wurde übersehen, dass Zeiten einer in der Pensionsversicherung zu berücksichtigenden ausländischen Erwerbstätigkeit auch die zur Geltendmachung der Notstandshilfe nach Erschöpfung eines Anspruches auf Arbeitslosengeld zulässige Frist verlängern müssen. Daher wurde im Abs. 4 der Ausdruck „innerhalb dreier Jahre“ durch den Ausdruck „innerhalb von fünf Jahren“ ersetzt.

16. Absicherung politischer Funktionärinnen und Funktionäre, insbesondere Bürgermeisterinnen und Bürgermeister für den Fall der Arbeitslosigkeit durch gesetzliche Verankerung einer besonderen Geringfügigkeitsgrenze sowie Rahmenfristerstreckung

§ 12 Abs.6 lit. g AIVG und § 15 Abs.9 AIVG, BGBl. I Nr. 52/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

- Gesetzliche Verankerung, dass die (auf der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes beruhende) besondere Geringfügigkeitsgrenze bei Vorliegen von Aufwandsentschädigungen aus einer öffentlichen Funktion zu berücksichtigen ist.
- Durch eine Rahmenfristerstreckung wird eine soziale Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit nach dem Ende der politischen Funktionsausübung und einer allenfalls daran anschließenden Bezugsfortzahlung gewährleistet. Die gegenständliche Regelung gilt auch für die Erstreckung der Frist für den Fortbezug von ALG (gem. § 19 Abs. 1 AIVG) und für den (Fort)Bezug von NH (gem. §§ 33 Abs. 4 und 37 AIVG).

17. Erstreckung der Rahmenfrist um Zeiträume des Bezuges von Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld

§ 15 Abs. 1 Z 4 und Abs. 3 Z 1 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Zeiträume des Bezuges der neuen Leistungen (Umschulungsgeld oder Rehabilitationsgeld) sollen die Rahmenfrist für die Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld – wie bereits bisher Zeiträume einer Ausbildung oder einer beruflichen Maßnahme der Rehabilitation oder des Bezuges von Kranken- oder Wochengeld oder der Unterbringung in einer Heil- oder Pflegeanstalt – erstrecken.

18. Rahmenfristerstreckung um Zeiträume des Bezuges von Pflegekarenzgeld

§ 15 Abs. 1 Z 11 und 12 AIVG, BGBl. I Nr. 138/2013 im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Zeiträume des Bezuges von Pflegekarenzgeld erstrecken die Rahmenfrist für die Beurteilung der Anwartschaft (Nachweis der erforderlichen Versicherungszeiten) auf Arbeitslosengeld, damit niemand wegen der Pflegekarenz einen Anspruch auf Arbeitslosengeld verlieren kann.

19. Verlängerung der Rahmenfrist zur Erfüllung der Anwartschaft für Familienangehörige von „Auslandsbeamten/Auslandsbeamtinnen“

§§ 15 Abs. 10 und 79 Abs. 149 AIVG, BGBl. I Nr. 118/2015 (Steuerreformgesetz 2015/2016), In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

- Familienangehörige von in einem Dienstverhältnis zu einer Körperschaft des öffentlichen Rechts stehenden österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern mit einem Dienstort im Ausland (sogenannten „Auslandsbeamten/Auslandsbeamtinnen“) sind nicht arbeitslosenversichert. Personen, die vor der Übersiedlung an den ausländischen Dienstort arbeitslosenversichert beschäftigt waren, haben für den Fall der Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr aus dem Ausland in Österreich meist keinen Anspruch auf AIG mehr, weil sie meistens innerhalb der maßgeblichen Rahmenfrist nicht die erforderlichen Versicherungszeiten nachweisen können. Diese Lücke in der Absicherung gegen Arbeitslosigkeit wurde nun geschlossen.
- Die Rahmenfrist kann künftig um solche Auslandszeiten erstreckt werden. Ob es sich beim Dienstverhältnis der sogenannten „Auslandsbeamten“ um ein öffentlich-rechtliches oder um ein privatrechtliches Dienstverhältnis handelt, ist egal, ebenso die Verwendung der für eine Körperschaft öffentlichen Rechts im Ausland tätigen österreichischen Staatsangehörigen.

20. Erstreckung der Rahmenfrist für Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Integrationsjahr, welche zuvor schon arbeitslosenversichert waren

§ 15 Abs. 1 Z 12 AIVG, BGBl. I Nr. 144/2015 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2016, mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

- In den wenigen Einzelfällen, in denen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Integrationsjahr zuvor bereits arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, werden die zuvor erworbenen Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung aufgrund einer Erstreckung der Rahmenfrist zur Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld herangezogen.
- Anmerkung: Voraussetzung dafür, dass dadurch ein Arbeitslosengeld-Anspruch erworben werden kann, ist nicht nur eine entsprechend lange arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nach dem Integrationsjahr, sondern auch das Vorliegen einer Aufenthaltsberechtigung, welche die Befugnis zur Arbeitsaufnahme einschließt.

1.21 Anwartschaft

1. Berücksichtigung von Zeiten in anderen EU-/EWR-Staaten bei der Anwartschaftsermittlung (Budgetbegleitgesetz 2003)

Seit 1. Juli 2003 werden Beschäftigungszeiten in anderen EU-/EWR-Staaten nur noch auf die Anwartschaft in Österreich angerechnet, wenn vor der Antragstellung in Österreich wenigstens ein Tag arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung in Österreich nachgewiesen werden kann. Bis zum 30.6.2003 war diese Voraussetzung unter bestimmten Voraussetzungen nicht erforderlich. Weiterhin nicht erforderlich ist das Vorliegen dieser Eintages-Beschäftigung in Österreich für "echte" und "unechte" Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

2. Entfall der (beitragslosen) Anrechnung auf die Anwartschaft bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Leistungen aus der ALV (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 14 Abs.4 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Die Anrechnung eines auf das Ende des Dienstverhältnisses eines Arbeiters bzw. einer Arbeiterin folgenden Samstag oder Sonntag (an denen Arbeitslosengeld bezogen werden kann) auf die nächste Anwartschaft entfällt.

3. Gleichbehandlung aller Versicherungszeiten durch Beseitigung der geringeren Anrechenbarkeit der versicherungspflichtigen Zeiträume von Strafgefangenen, die ihrer Arbeitspflicht nachkommen (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 66a Abs.2 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Die Vollziehung wird durch die unverminderte Anrechnung der versicherungspflichtigen Zeiträume auf die Anwartschaft von Strafgefangenen, die ihrer Arbeitspflicht nachkommen, vereinfacht und gleichzeitig der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichbehandlung aller Versicherungszeiten entsprochen.

4. Entfall der Parallelitätsprüfung und Neufassung der Regelung für Werkstudenten/Werkstudentinnen

§ 12 Abs. 4 und § 83 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

- Die verwaltungsaufwendige Überprüfung der Parallelität von Arbeit und Ausbildung entfällt und wurde durch eine qualifizierte Anwartschaftsregelung ersetzt. Diese stellt sicher, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld während einer länger dauernden Ausbildung nur im Falle längerer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigungen und nicht bereits durch die Aneinanderreihung von Ferialbeschäftigungen erworben werden kann. Bei Ausbildungen, deren Gesamtdauer drei Monate nicht überschreitet, kann die Leistung weiterbezogen werden. Diese neue Rechtslage ist auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gleichermaßen anzuwenden.
- Die Auswirkungen dieser Neuregelung sollen ein Jahr nach dem Inkrafttreten evaluiert werden.

5. Klarstellung bezüglich der Zeitspanne, in der kurze Ausbildungen bis zu einer Gesamtdauer von drei Monaten zu beurteilen sind

§ 12 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

- Bei der Neuordnung des Verhältnisses zwischen der Absolvierung einer geregelten Ausbildung und dem Vorliegen von Arbeitslosigkeit als Voraussetzung für den Bezug von ALG wurde geregelt, dass kurze Ausbildungen bis zu einer Gesamtdauer von drei Monaten ohne Erfüllung zusätzlicher Voraussetzungen das Vorliegen von Arbeitslosigkeit nicht ausschließen. Bei dieser Regelung wurde die Zeitspanne, innerhalb der diese zu beurteilen ist, nicht ausdrücklich geregelt. Im Abs. 4 wird nunmehr klargestellt, dass diese einen Zeitraum von zwölf Monaten umfasst.
- Damit bleibt eine mehrere Jahre umfassende Ausbildung von jeweils höchstens drei Monaten im Jahr wie z. B. von Saisonarbeitslosen in der Bauhandwerkerschule zulässig. Ein Überschreiten der Gesamtdauer von drei Monaten durch mehrere nicht zusammenhängende kürzere Ausbildungen innerhalb eines Jahres ist jedoch wie eine klassische Schul- oder Universitätsausbildung nur bei Erfüllung der an die Stelle der Parallelitätsregelung für so genannte Werkstudenten/Werkstudentinnen getretenen qualifizierten Anwartschaftsregelung möglich.

6. Neuregelung der Jugendanwartschaft

§ 14 Abs. 1 AIVG, BGBl. I 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die Regelung, dass Anspruch auf ALG nur dann besteht, wenn das Arbeitsmarktservice auch unter weitest möglichem Einsatz von Förderungsmittel binnen vier Wochen weder eine Arbeitsaufnahme noch den Eintritt in eine geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahme ermöglicht, entfällt. Ebenso entfällt die Regelung, das höchsten 16 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Zeiten eines DLU-Bezuges herangezogen werden dürfen (ohnedies bereits seit 2004 obsolet).

7. Anrechnung um Zeiten der Erfüllung der Arbeitspflicht von Strafgefangenen (ab Vollendung des 60. Lebensjahres) auf die Anwartschaft

§ 66a Abs. 8 – neu AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Personen, die sich in Strafhaft befinden, sind weder pensions- noch krankenversichert. Im Falle der Erfüllung der Arbeitspflicht nach dem Strafvollzugsgesetz unterliegen sie der Arbeitslosenversicherungspflicht. Dies gilt nicht mehr, wenn Häftlinge bereits einen Anspruch auf eine Alterspension erworben oder das 60. Lebensjahr vollendet haben. Im letzten Fall sind diese Zeiten auf die Anwartschaft, analog zu § 14 Abs. 4 lit. f AIVG, anzurechnen. Der Zeitraum der absolvierten Arbeitspflicht ist gemäß der Bestätigung der Justizverwaltung zu berücksichtigen. Diese Bestätigung enthält den Zeitraum der absolvierten Arbeitspflicht sowie die Beitragsgrundlage des letzten Monats.

8. Anrechnung von sonstigen Versicherungszeiten in der AIV auf die Anwartschaft, allerdings nur, wenn für diese Beiträge entrichtet wurden

§ 14 Abs. 8 (neu angefügt) AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Durch die Ergänzung mit Abs. 8 wurde ausgeschlossen, dass bei der freiwilligen Arbeitslosenversicherung Versicherungszeiten, für die keine Beiträge entrichtet wurden, zu einem Leistungsanspruch führen können.

9. Anspruchsvoraussetzungen für Personen, die im Vollzug an Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen im Auftrag des AMS teilnehmen (bei elektr. Überwachung)

§ 12 Abs. 6 AIVG, BGBl. Nr. 64/2010, In Kraft getreten mit 1. September 2010

Personen, die an Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen im Auftrag des AMS teilnehmen, gelten auch dann als arbeitslos – bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen bezüglich der Anwartschaft – wenn die Teilnahme an solchen Maßnahmen des AMS (teilweise) im Rahmen des Vollzugs einer Strafe durch Anhaltung im elektronisch überwachten Hausarrest oder im Rahmen einer Untersuchungshaft durch Hausarrest nach § 173a der Strafprozessordnung 1975 erfolgt. Dadurch wurde die erforderliche gesetzliche Ausnahme vom Hinderungsgrund gem. § 12 Abs.3 lit. e AIVG geschaffen.

1.22 Bereinigung des Leistungskatalogs

Abschaffung der Sondernotstandshilfe

Entfall des § 39 AIVG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Im Zuge der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes durch das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das für ab 1. Jänner 2002 geborene Kinder einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld für einen Elternteil bis zur Vollendung des 30. Lebensmonates und für beide Elternteile zusammen bis zur

Vollendung des 36. Lebensmonates des Kindes bringt, wurde die Sondernotstandshilfe zur Betreuung dieser Kinder entbehrlich. Für vor dem 1. Juli 2000 geborene Kinder und für bereits zuerkannte Ansprüche bleibt sie bestehen (§ 80 Abs. 11 AIVG).

1.23 Pensionsversicherung

1. Sicherung der Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung

§ 34 AIVG, BGBl. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

Arbeitslose des Jahrganges 1940 (Männer) bzw. 1945 (Frauen), ab 2001 auch des Jahrganges 1941 (Männer) bzw. 1946 (Frauen) und ab 2002 auch des Jahrganges 1942 (Männer) bzw. 1947 (Frauen), die wegen der Berücksichtigung des Einkommens der Ehepartner (Lebensgefährten) mangels Notlage keine Notstandshilfe erhalten, erwerben für die Dauer der Erfüllung der übrigen Voraussetzungen für die Notstandshilfe eine Ersatzzeit und eine Anspruchsvoraussetzung für die vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit in der Pensionsversicherung.

2. Gleichstellung ausländischer mit inländischen Pensionen (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 22 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Gleichstellung ausländischer Renten- und Pensionsleistungen mit inländischen Pensionen, wenn solche Leistungen der Höhe nach zumindest dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende entsprechen. Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld und Übergangsgeld bei Bezug einer ausländischen Renten- und Pensionsleistung. Hinsichtlich der Notstandshilfe wurde bereits durch die Verordnung BGBl. II Nr. 490/2001 festgelegt, dass bei Bezug einer derartigen Leistung Notlage nicht anzunehmen ist.

3. Beseitigung von Härtefällen beim Pensionsvorschuss (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 23 Abs.3 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2004

Für gesundheitlich beeinträchtigte Personen, die eine Pensionsleistung beantragt haben, entfällt der Verlust der Leistung bei Krankenhausaufenthalt nach Ende des zeitlich befristeten Krankengeldbezuges sowie die Notwendigkeit der persönlichen Antragstellung. Bei Auslandsaufenthalt bis zu drei Monaten bleibt der Leistungsanspruch aufrecht, ohne dass ein aufwändiges Nachsichtsverfahren erforderlich ist, weil diese Personen nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

4. Beitragszeiten in der Pensionsversicherung für arbeitslose Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher

§ 6 Abs. 2 Z 3 AIVG sowie § 8 Abs. 1 Z 2 lit. b ASVG, BGBl. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Von der Pensionsharmonisierung erfasste Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) und Weiterbildungsgeld erwerben Beitragszeiten in der Pensionsversicherung in Höhe von 70 % der Bemessungsgrundlage für Arbeitslosengeld (bzw. Bezieher von Notstandshilfe 92 % davon).

5. Beitragszeiten in der Pensionsversicherung für Arbeitslose ohne Leistungsanspruch

§ 6 Abs. 2 Z 4 und § 34 AIVG sowie § 8 Abs. 1 Z 2 lit. b ASVG, BGBl. I Nr. 101/2000, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

Von der Pensionsharmonisierung erfasste Arbeitslose, die mangels Notlage keine Notstandshilfe erhalten, erwerben für die Dauer der Erfüllung der übrigen Voraussetzungen für die Notstandshilfe Beitragszeiten in der Pensionsversicherung wie Bezieher von Notstandshilfe.

6. Leistungen bei Anspruch auf Korridor pension

§ 22 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 142/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Anders als bei anderen Pensionsansprüchen können Arbeitslose trotz Anspruchs auf Korridor pension bis zu insgesamt ein Jahr lang noch Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen, wenn sie das letzte Dienstverhältnis weder selbst noch einvernehmlich gelöst haben.

7. Klarstellung der Bezugsvoraussetzungen bei Anspruch auf Korridor pension

§ 22 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 102/2005, In Kraft getreten mit 1. August 2005

Die Voraussetzungen für den längstens einjährigen Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe trotz eines Anspruches auf Korridor pension werden erfüllt, wenn man aus dem letzten Dienstverhältnis durch Kündigung des Dienstgebers, berechtigten vorzeitigen Austritt, Lösung während der Probezeit oder Fristablauf ausgeschieden ist. Vor dem durch Fristablauf beendeten Dienstverhältnis darf jedoch kein unbefristetes Dienstverhältnis mit demselben/derselben Dienstgeber/Dienstgeberin bestanden haben.

8. Klarstellung bezüglich Widerruf einer Leistung infolge eines Versehens der Behörde – Sicherung dieser Zeiten in der Pensionsversicherung

§ 24 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 81/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Durch die Änderung im Abs. 2 wurde klargestellt, dass ein Widerruf des Arbeitslosengeldes innerhalb von fünf Jahren auch dann möglich ist, wenn die Ungebührlichkeit der Leistung von Anfang an feststand, jedoch von der Behörde erst verspätet bemerkt wurde. Die Voraussetzungen für die Rückforderung werden durch diese Änderung nicht berührt.

9. Neuregelung bezüglich Beendigungsgründe eines Dienstverhältnisses bei Anspruch auf eine Korridor pension

§ 22 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Mit dieser Neuregelung wurden die bereits bisher gesetzlich vorgesehenen Beendigungsgründe (Kündigung durch den/die Dienstgeber/Dienstgeberin, berechtigter vorzeitiger Austritt, Lösung während der Probezeit und Fristablauf, wenn dem befristeten Dienstverhältnis

kein unbefristetes Dienstverhältnis mit demselben/derselben Dienstgeber/Dienstgeberin voranging) um den Beendigungsgrund der ungerechtfertigten oder sonstigen unverschuldeten Entlassung und bestimmte Fälle der einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ergänzt.

10. Anspruch auf Ersatzzeit in der Pensionsversicherung für ältere Arbeitslose, die mangels Notlage keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben

§ 34 Abs. 3 und 4 AIVG, BGBl. I. Nr. 122/2011, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Klarstellung betreffend den Anspruch auf Pensionsversicherung sowie die Abgeltung der durch die Berücksichtigung der Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung entstehenden Kosten für vor dem 1. Jänner 1955 geborene Personen auf der Grundlage der auf die Gleichbehandlungsrichtlinie der EU gestützten Judikatur.

11. Gewährung einer vorläufigen Leistung bei Zuerkennung der Pension

§ 22 Abs. 2 und 3 und § 39a Abs. 4 und § 23 AIVG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013 und gilt für Vorschussleistungen auf Grund der Beantragung von im § 23 Abs. 1 AIVG genannten Leistungen nach dem 31. Dezember 2012

- Im Hinblick darauf, dass die vorschussweise Gewährung einer Leistung nach diesem Bundesgesetz bei Beantragung einer Alterspensionsleistung nur mehr möglich ist, wenn bereits feststeht, dass die erforderliche Wartezeit erfüllt ist, können arbeitslose Personen keine solche Leistung aus der Arbeitslosenversicherung mehr erhalten. Dadurch wird zukünftig ausgeschlossen, dass sich Personen – insbesondere bei unklaren Versicherungszeiten – im Ausland der Vermittelbarkeit entziehen können. Es wird jedoch die vorläufige Gewährung von ALG und NH bei Erfüllung sämtlicher dafür erforderlicher Voraussetzungen, insbesondere auch hinsichtlich der Verfügbarkeit und Arbeitswilligkeit, möglich sein. Die vorläufige Leistung wird bei Zuerkennung der Pension wie bisher die Vorschussleistung von der Pensionsversicherung ersetzt. Andernfalls gebührt die vorläufig gewährte Leistung endgültig (§ 22 Abs. 2 AIVG).
- Außerdem wurde klargestellt, dass neben inländischen und vergleichbaren ausländischen Ruhestandsleistungen auch solche von internationalen Organisationen, den Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ausschließen (§ 22 Abs. 3 AIVG).
- Im § 23 AIVG ist nunmehr geregelt, dass der Bezug einer Vorschussleistung aus der AIV auf eine Pensionsleistung ab 2013 auf Personen eingeschränkt wird, die mit der Zuerkennung einer Pensionsleistung rechnen können. Künftig gilt, dass sowohl die Wartezeit als auch, soweit eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension beantragt wurde, ein ärztliches Gutachten zur Feststellung einer Invalidität oder Berufsunfähigkeit, vorliegen muss. Es wird jedoch die vorläufige Gewährung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei Erfüllung sämtlicher dafür erforderlicher Voraussetzungen, insbesondere auch hinsichtlich der Verfügbarkeit und Arbeitswilligkeit, möglich sein. Für

Personen, deren Arbeitsfähigkeit unsicher ist, sind bis zu deren Klärung die Regelungen betreffend die Arbeitsbereitschaft und die Arbeitswilligkeit für längstens zwei Monate nicht anwendbar.

- Für Personen, die noch in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen und weder einen Entgeltanspruch noch einen Krankengeldanspruch haben, wird wie bisher eine Vorschussleistung möglich sein. Bei solchen Personen, die z. T. gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind und zum Zeitpunkt der Antragstellung noch kein Gutachten über die Arbeitsfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit vorliegt, soll dieses so rasch als möglich erfolgen; die Leistung gebührt dann rückwirkend ab der Geltendmachung. Diese Vorschussleistung wird auch im Krankheitsfall weiter gebühren.
- Bei Zuerkennung einer Pensionsleistung wird wie bisher – auch im Fall des Bezuges von ALG und NH – die Leistung der AIV von der Pensionsversicherung ersetzt und eine Doppelversorgung der betroffenen Personen vermieden.
- Für alle Personen ist Voraussetzung, dass die Wartezeit (erforderliche Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung) für den Pensionsanspruch erfüllt wird.

12. Neuregelung des Pensionsvorschusses – vorläufige Leistungen aus der AIV nach Beantragung der Alterspension - Aussetzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Klärung der Leistungspflicht aus der Pensionsversicherung (längstens zwei Monate)

§ 22 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

- Nunmehr gebührt für neue Fälle ein Pensionsvorschuss nur mehr, wenn die Wartezeit erfüllt ist. Ist die Erfüllung der Wartezeit unsicher, wird Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei Erfüllung sämtlicher dafür erforderlicher Voraussetzungen, insbesondere auch hinsichtlich der Verfügbarkeit und Arbeitswilligkeit vorläufig gewährt. Diese vorläufige Leistung aus der Arbeitslosenversicherung wird nach Beantragung einer Alterspension nur gewährt, wenn eine Klärung der Leistungspflicht aus der Pensionsversicherung nicht binnen zwei Monaten möglich ist (wie beim Pensionsvorschuss).
- Bei Zuerkennung der Pension wird die vorläufige Leistung wie bisher die Vorschussleistung von der Pensionsversicherung ersetzt und eine Doppelversorgung vermieden.

13. Neuregelung des Pensionsvorschusses - vorläufige Leistungen aus der AIV nach Beantragung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension - Aussetzung der Arbeitsfähigkeit bis zum Vorliegen des ärztlichen Gutachtens (längstens drei Monate)

§ 8 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Mit dieser Klarstellung wurde festgelegt, dass Personen, die eine einschlägige Pensionsleistung beziehen oder beanspruchen könnten, nicht als arbeitsfähig gelten. Andernfalls könnten Personen, deren Arbeitslosigkeit aufgrund ihrer gesundheitlichen

Einschränkungen nicht mehr beendet werden kann, auch ohne Sonderregelung Leistungen aus der AIV beziehen. Für Personen, die nach Beendigung einer beruflichen Maßnahme der Rehabilitation wieder beschäftigt waren, gibt es die Sonderbestimmung des § 7 Abs. 4 AIVG.

- Arbeitslose Personen sind verpflichtet – wenn sich Zweifel über ihre Arbeitsfähigkeit ergeben oder zu klären ist, ob bestimmte Tätigkeiten gesundheitsgefährdend sind – sich durch einen geeigneten Arzt oder eine geeignete ärztliche Einrichtung untersuchen zu lassen. Personen, nach erfolgter Untersuchung bis zum Vorliegen des ärztlichen Gutachtens zur Beurteilung ihrer Arbeitsfähigkeit (ob eine Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar wäre) oder bei Vorliegen von besonderen Gründen können bis längstens drei Monate von der Verfügbarkeit ausgenommen werden.

14. Klarstellung

§ 23 Abs.3 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Im Paragraphen entfällt der Ausdruck „ärztliches“. Das war erforderlich, weil das Gutachten künftig sowohl ärztliche als auch berufskundliche Aspekte abdecken soll. Insbesondere bei Personen, die aus einem aufrechten Dienstverhältnis keinen Entgeltanspruch mehr haben und deren Krankengeldanspruch erschöpft ist, wird daher – etwa durch die Case Manager der Krankenversicherungsträger – darauf geachtet, dass die betroffenen Personen zeitgerecht auf das Erfordernis der Untersuchung und auf den Umstand, dass die Gutachtenserstellung längere Zeit in Anspruch nehmen kann, hingewiesen werden.

15. Soziale Absicherung für Personen im Wege eines Pensionsvorschlusses

§ 23 Abs. 4 und § 79 Abs. 138 AIVG, BGBl. I Nr. 139/2013 im Rahmen des 2. SVÄG 2013, rückwirkende In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Die Regelung dient der sozialen Absicherung von Personen, deren Entgeltanspruch aus einem aufrechten Dienstverhältnis sowie auf Krankengeld erschöpft ist oder in einer Heil- oder Pflegeanstalt untergebracht sind, und ein Gutachten betreffend Arbeitsunfähigkeit vom PV-Träger noch fehlt, weil diese sonst keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Die betroffenen Personen erhalten durch diese Regelung einen Pensionsvorschuss, auch wenn Arbeitsunfähigkeit noch nicht festgestellt wurde. Ab 2014 wird mit einer raschen Feststellung der Arbeitsfähigkeit durch den PV-Träger gerechnet, sodass nur mehr Einzelfälle von dieser Regelung erfasst sein werden.

16. Klarstellung bezüglich Gutachten bei Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit

§ 23 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 106/2015, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Mit dieser Ergänzung im Abs. 3 wurde gesetzlich klargestellt, dass bei Vorliegen eines gerichtlichen Gutachtens, auf Grund dessen das Arbeits- und Sozialgericht vom Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit ausgeht, nicht mehr gilt, dass nur ein im Wege der Pensionsversicherung erstelltes Gutachten maßgeblich ist.

1.24 Krankenversicherung

1. Neuregelung der Krankenversicherungsbeiträge

§ 42 AIVG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Wie für das Kinderbetreuungsgeld nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz muss auch für Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz der Krankenversicherungsbeitrag in der Höhe des für Sachleistungen vorgesehenen Beitragssatzes geleistet werden. Der Aufwand der Krankenversicherungsträger für Geldleistungen wird auf der Grundlage einer Kostenrechnung abgegolten. Dadurch wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beitrags und Leistungsaufwand sichergestellt. Für die Jahre 2002 bis 2004 wurde ein Pauschalbetrag festgesetzt für Leistungen der Krankenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz jeweils in der Höhe der Summe der im Jahr 2001 für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Weiterbildungsgeld entrichteten Krankenversicherungsbeiträge.

2. Schließung einer Lücke von einer Woche im Krankenversicherungsschutz (Arbeitsmarktreformgesetz)

§§ 40 Abs.3 und 43a Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Arbeitslosen, die (auf Grund einer vier Wochen dauernden Wartefrist) nicht sofort Arbeitslosengeld beantragen und daher spätestens nach Ende der dreiwöchigen Schutzfrist unversichert sind, wird durch die Schließung der Lücke von einer Woche für diese Zeit ein Krankenversicherungsschutz (insbesondere auch für abhängige Angehörige) gewährt.

3. Nochmalige Neuregelung der Krankenversicherungsbeiträge

§ 40 Abs. 3 und § 43a Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Neuregelung der Krankenversicherungsbeiträge für Bezieher einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bzw. einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes in der Weise, dass zusätzlich zum Krankenversicherungsbeitrag in der Höhe von 7,4 % der bezogenen Leistung (Beihilfe) die Aufwendungen für Krankengeld vom 4. bis 56. Krankenstandstag abgegolten werden.

4. Befristete Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge

§ 32 Abs. 6, § 42 Abs. 5 und § 80 Abs. 12 AIVG, BGBl. I Nr. 156/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Im Zuge des Finanzausgleichs für die Jahre 2005 bis 2008 wurden die Krankenversicherungsbeiträge um 0,1 % von 7,4 % auf 7,5 % der bezogenen Leistung (Beihilfe) angehoben.

5. Neuerliche Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge

§ 32 Abs. 6, § 42 Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr.101/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die Krankenversicherungsbeiträge wurden von 7,5 % auf 7,65 % der bezogenen Leistung (Beihilfe) angehoben.

6. Ausweitung der Dauer der Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge bis einschließlich 2013

§ 32 Abs. 6 und § 42 Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

- Durch die Änderungen in den genannten Paragraphen wurden auf Grund eines Hinweises des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger Redaktionsversehen bereinigt. Die erhöhten Beitragssätze zur Krankenversicherung sollen nicht nur für das Jahr 2008, sondern für die gesamte Dauer der laufenden Finanzausgleichsperiode bis einschließlich 2013 gelten, das bedeutet, dass im Abs. 6 - abweichend von Abs. 1 - der Beitrag zur Krankenversicherung in den Jahren 2005 bis 2007 7,5 % und in den Jahren 2008 bis einschließlich 2013 7,65 % beträgt.
- Die nach dem Ende der laufenden Finanzausgleichsperiode ab 2014 geltende Höhe des Krankenversicherungsbeitragssatzes wird an die im ASVG und in den sonstigen Sozialversicherungsgesetzen vorgesehene Beitragshöhe von 7,55 % angepasst.

7. Regelung der Einhebung der e-card-Gebühr

§ 51 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2005, In Kraft getreten mit 1. Juli 2005

Wegen der Ablöse der Krankenscheine durch die e-card ist statt der Krankenscheingebühr ein Service-Entgelt für die e-card zu entrichten. Das Service-Entgelt wird höchstens bis zur Höhe der für den Monat November gebührenden Leistung Anfang Dezember an die Krankenkassen abgeführt. Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger muss dem AMS alle zur Erhebung dieser Gebühr notwendigen Daten jeweils bis 20. November eines Jahres elektronisch zur Verfügung stellen.

8. Krankenversicherungsschutz bei Wegfall der Notstandshilfe wegen Partnereinkommen (wenn nicht ohnehin kostenlose Mitversicherung)

§ 6 Abs. 2 Z 4, § 34, § 42 Abs. 6, § 43 und § 79 Abs. 101 AIVG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

Personen, die aufgrund der Anrechnung des Einkommens des Ehepartners/der Ehepartnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin mangels Notlage keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben, waren bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen für den Bezug von NH nur in der Pensionsversicherung, nicht jedoch in der Krankenversicherung versichert. Die Änderungen betreffen jenen Personenkreis, für den keine beitragsfreie Mitversicherung gilt. Für diese ist nun neben der Pensionsversicherung auch eine Krankenversicherung vorgesehen und den Krankenversicherungsträgern wird der entstehende Aufwand abgegolten. Die Beitragsleistung wird wie bereits derzeit für Leistungsbezieher, für Zeiten ohne Geldleistungsanspruch erfolgen.

9. Neuregelung im Zusammenhang mit der e-Card und der Krankenversicherung

§ 41 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

Die neue Regelung lautet, dass Leistungen der Krankenversicherung auf Antrag der Arbeitslosen, der Krankenversicherungsträger oder der Spitals-Erhalter nach Entscheidung der zuständigen Landesgeschäftsstelle direkt getragen und ein entsprechender Kostenersatz geleistet wird, wenn Arbeitslosen aufgrund eines Versehens des AMS unberechtigt ein Leistungsbezug oder ein Versicherungsschutz nach diesem Bundesgesetz zuerkannt und später widerrufen wurde, Leistungen der Krankenversicherung in Anspruch genommen wurden und kein Krankenversicherungsschutz aufgrund sonstiger gesetzlicher Bestimmungen besteht sowie ein Krankenversicherungsträger, ein Spital oder ein Spitals-Erhalter den Ersatz der Kosten begehrt.

Die neue Regelung vermeidet aufwendige Schadensersatzverfahren und stellt sowohl eine sozialverträgliche als auch Ressourcen schonende und kostengünstige Lösung dar.

10. Eigenständiger Anspruch auf Krankenversicherung für Personen, die aufgrund des Partnereinkommens keinen Anspruch auf NH haben

§ 34 Abs. 1 und 2 AIVG, BGBl. I Nr. 63/2010

– In Kraft getreten mit 1. August 2010

Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind und die aufgrund der Anrechnung des Partner-/Partnerinneneinkommens keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben, der Arbeitsvermittlung aber weiterhin zur Verfügung stehen, sind in die Kranken- und Pensionsversicherung einbezogen. Die Möglichkeit einer beitragsfreien Mitversicherung bei einem Angehörigen ist nicht mehr Voraussetzung.

– In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Personen, die vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind und die aufgrund der Anrechnung des Partner-/Partnerinneneinkommens keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben, der Vermittlung aber weiterhin zur Verfügung stehen, werden in die Krankenversicherung einbezogen. Es muss keine beitragsfreie Mitversicherungsmöglichkeit bestehen.

– Rückwirkend In Kraft getreten mit 1. August 2009

Die Neuregelung im Abs.2 dient der Klarstellung für die Krankenversicherungsträger, dass auch Frauen, die aufgrund des § 34 AIVG über eine eigene Krankenversicherung (für Sachleistungen) verfügen, der Anspruch auf Wochengeld für die Zeit der Schutzfrist ebenso gewahrt bleibt, wie für jene Frauen, die die Regelung nach § 34 AIVG nicht in Anspruch nehmen und aus der Krankenversicherung Arbeitsloser ausscheiden.

11. Klarstellung bei der Bemessung des Wochengeldanspruches für Bezieherinnen der Notstandshilfe

§ 41 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

- Für Bezieherinnen einer Notstandshilfe ist unter bestimmten Umständen das Wochengeld nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Eintritt

des Versicherungsfalls zu berechnen, wobei in diesem Zeitraum bezogenes Kinderbetreuungsgeld als Arbeitsverdienst gilt. Die Bestimmung, dass das Kinderbetreuungsgeld in der bezogenen Höhe in die Berechnung eines Wochengeldanspruches aus dem Bezug einer Notstandshilfe einfließt, führte in einigen Fällen dazu, dass das Kinderbetreuungsgeld mit einem höheren Betrag berücksichtigt wurde, als dies sonst aus dem Kinderbetreuungsgeldbezug der Fall gewesen wäre.

- Mit der Änderung wird diese sachlich nicht gerechtfertigte unterschiedliche Berücksichtigung des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld bei der Berechnung des Wochengeldanspruches vermieden.

12. Ergänzung der Bestimmungen der Kranken- u. Unfallversicherung im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Leistungen

§ 40 Abs. 1 bis 3, § 40a, § 41 Abs. 1 Abs. 1 sowie Überschriften vor § 41 und § 42 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Es wurden Ergänzungen der die Kranken- und Unfallversicherung der Leistungsbezieherinnen/Leistungsbezieher regelnden Bestimmungen im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Leistungen, vorgenommen. Der Anspruch auf Krankengeld für die Bezieherinnen und Bezieher von Umschulungsgeld wurde durch den Verweis auf im § 6 Abs. 1 AIVG aufgezählte Geldleistungen ausdrücklich klargestellt.

13. Neuregelung hinsichtlich Zeiträumen, in denen Rehabilitationsgeld bezogen wurde

§ 21 Abs. 2b AIVG, BGBl. I Nr. 29/2017, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

- Zeiträume, in denen infolge einer Erkrankung nicht das volle Entgelt bezogen wurde, bleiben bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes im Regelfall außer Betracht. Nunmehr gilt mit der Neuregelung, dass Zeiträume, in denen Rehabilitationsgeld bezogen wurde, wie Zeiträume zu behandeln sind, in denen infolge Erkrankung nicht das volle Entgelt bezogen wurde.
- Die Neuregelung soll Härtefälle nach Ausübung arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung in einem zeitlichen Nahebereich zum Bezug von Rehabilitationsgeld vermeiden.

14. Regelung hinsichtlich Zeiträumen, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wird

§ 21 Abs. 2a, BGBl. I Nr. 30/2017 im Rahmen des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes, In Kraft getreten mit 1. Juli 2017

Zur Vermeidung von Nachteilen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Zeiträume des Wiedereingliederungsgeldbezuges wie Zeiträume, in denen wegen Erkrankung nicht das volle Entgelt bezogen wurde, bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes außer Betracht zu lassen.

1.25 Kranken- und Pensionsversicherung bei Familienhospizkarenz, Pflegekarenz und Pflgeteilzeit

1. Sozialrechtliche Absicherung bei Familienhospizkarenz

§§ 29 bis 32 AIVG, BGBl. I Nr. 89/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Für Zeiten der Sterbebegleitung eines nahen Verwandten oder der Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes wird für arbeitslosenversicherte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitslose eine sozialrechtliche Absicherung in der Krankenversicherung bzw. ein Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge sowie in der Pensionsversicherung bzw. die Berücksichtigung als ruhegenussfähige Dienstzeit für den Anspruch auf Versorgungsleistungen geschaffen.

2. Ausdehnung des Zeitraumes zur Begleitung schwersterkrankter Kinder auf bis zu neun Monate (Familienhospizkarenz)

§ 32 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 36/2006 vom März 2006, rückwirkend mit 1. Jänner 2006 in Kraft getreten

Die Höchstdauer der Familienhospizkarenz von Arbeitslosen (diese müssen sich schriftlich bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle vom Bezug des AIG oder der NH abmelden und sind dann für diese Zeit kranken- und pensionsversichert) bei Begleitung eines schwersterkrankten Kindes wurde von bisher sechs Monaten auf neun Monate erhöht. Die übrigen Voraussetzungen bleiben gleich.

3. Anpassung von Bestimmungen der Krankenversicherung an den Bezug von Pflegekarenz-geld

Abschnitt 2a AIVG, BGBl. I Nr. 138/2013 im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Bei Bezug eines Pflegekarenzgeldes ruht der Anspruch auf Kranken- und Wochengeld; Zeiten einer Pflegekarenz sind bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für das Wochengeld nicht zu berücksichtigen. Das Service-Entgelt ist grundsätzlich auch von Pflegekarenz-geld-Bezieherinnen/-Beziehern einzuheben.

4. Kranken- und Pensionsversicherung nicht nur bei Sterbebegleitung und Pflegekarenz, sondern nun auch bei Pflgeteilzeit

§ 29 Abs.1 AIVG, BGBl. I Nr. 40/2014 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2014, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Nachdem durch die Mindeststundenanzahl von 10 Wochenstunden bei Pflgeteilzeit nicht in allen Fällen sicher ist, dass ein die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pensionsversicherung begründendes Entgelt zusteht, wurde nunmehr gesetzlich sichergestellt, dass auch bei Pflgeteilzeit in jedem Fall eine Kranken- und Pensionsversicherung gewährleistet ist.

5. Klarstellung: Anspruchsberechtigte auf eine Versicherung gem. § 34 AIVG sollen wie ALG- oder NH-Bezieherinnen/-Bezieher behandelt werden

§ 32 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 40/2014 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2014, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Mit dieser gesetzlichen Änderung wurde die Möglichkeit einer Pflege- und einer Familienhospizkarenz sowie des Bezuges eines Pflegekarenzgeldes für Personen, die aufgrund des Partner-/Partnerinneneinkommens nach den Bestimmungen des AIVG keinen Anspruch auf Notstandshilfe, sondern lediglich einen Versicherungsschutz nach § 34 AIVG haben, geschaffen.
- Diese Personen sind wie Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezieherinnen/-bezieher zu behandeln.
- Da ab 1. Juli 2014 die Leistungshöhe für die Bemessung des Pflegekarenzgeldes nach dem Bundespflegegeldgesetz (§ 21c Abs. 3 in Verbindung mit § 48e BPGG) maßgeblich ist, muss ab diesem Zeitpunkt vom AMS eine entsprechende Bestätigung ausgestellt werden.

1.26 Zumutbarkeit

1. Modernisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen (Arbeitsmarktreformgesetz)

BGBl. I Nr. 77/2004 - Umsetzung der Sozialpartnereinigung, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

- **Zumutbare Wegzeit zum Arbeitsplatz - § 9 Abs. 2 AIVG**

Die zumutbare Wegzeit zum Arbeitsplatz soll grundsätzlich nicht mehr als ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit betragen (zwei Stunden täglich bei einer Vollarbeitszeit ist zumutbar; eine wesentlich längere Wegzeit - z. B. drei Stunden - ist nur bei Vorliegen besonderer Umstände zumutbar.). Bei Teilzeitarbeit ist eine Wegzeit von eineinhalb Stunden (hin- und zurück) zumutbar, wenn die Wochenarbeitszeit mindestens 20 Stunden beträgt.

- **Berufs- und Entgeltsschutz während der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld - § 9 Abs. 3 AIVG**

Der Berufsschutz wurde mit 100 Tagen festgelegt und durch einen individuellen Entgeltsschutz ergänzt. Das Entgelt aus der angebotenen Beschäftigung darf während der ersten 120 Tage des Arbeitslosengeldbezuges nicht weniger als 80 % und für die restliche Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs nicht weniger als 75 % des der Bemessungsgrundlage für das ALG zu Grunde liegenden Entgelts betragen. Dieser Entgeltsschutz gilt für eine Vollzeitstelle, wenn auf einen Arbeitsplatz in einem anderen Beruf verwiesen wird und bei Angebot einer Teilzeitstelle unabhängig davon, in welchem Beruf die

Stelle angeboten wird. Nach Teilzeitbeschäftigung in wesentlichem Umfang (mindestens die Hälfte der Zeit mit weniger als $\frac{3}{4}$ der Normalarbeitszeit beschäftigt) beträgt der Entgeltschutz 100 %.

– **Neuregelung der Sanktionen bei mangelnder Arbeitswilligkeit - § 10 AIVG**

Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes bei wiederholter Verweigerung einer zumutbaren Beschäftigung von sechs auf acht Wochen gilt bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Um den Missbrauch des besonderen Entgeltschutzes nach Teilzeitbeschäftigung zu verhindern, erfolgt eine Erhöhung um weitere zwei Wochen bei unwahren Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen zur Begründung eines besonderen Entgeltschutzes.

2. Zumutbarkeit von Beschäftigungen, die durch vom AMS beauftragte Dienstleister/Dienstleisterinnen vermittelt werden

§ 9 Abs. 1 und 2 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

- Im Abs. 1 wurde im Hinblick auf die Erweiterung des Versichertenkreises (freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen bzw. ab 2009 selbständig Erwerbstätige) klargestellt, dass die Annahme eines Beschäftigungsangebotes als freier Dienstnehmer/Dienstnehmerin bzw. als selbständig Erwerbstätiger/Erwerbstätige wie bisher nur auf freiwilliger Basis erfolgen soll und keiner Sanktion bei Nichtannahme oder Vereitelung der Annahme einer Beschäftigung unterliegt. Weiters sind nunmehr Beschäftigungen, die durch vom AMS beauftragte, zur Arbeitsvermittlung befugte Dritte zugewiesen werden, einer Sanktion nach § 10 AIVG zugänglich, sofern diese den auch für vom AMS selbst zugewiesenen Beschäftigungen geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen entsprechen.
- Im Abs. 2 erfolgte eine Anpassung der zumutbaren Wegzeit an die realen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt: Für Beschäftigungen (Teilzeitbeschäftigungen), deren Beginn nach dem 31. 12. 2007 liegt, ist eine tägliche Wegzeit von eineinhalb Stunden, im Falle einer Vollbeschäftigung von zwei Stunden für Hin- und Rückfahrt zumutbar. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen (z.B. Pendlerregion, besonders günstige Arbeitsbedingungen, etc.) zumutbar.

3. Gesetzliche Verankerung der Zumutbarkeit und Ermöglichung von Sanktionen bei Vermittlung auf befristete Transitarbeitsplätze im Rahmen eines SÖB oder GBP

§ 9 Abs. 7 und 8 AIVG – neu, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

- In Abs. 7 wurde die Zumutbarkeit einer Beschäftigung in einem SÖB oder einem GBP gesetzlich verankert. Nunmehr ist die Vermittlung auf ein Arbeitsverhältnis (Transitarbeitsplatz) im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP) sanktionierbar, wenn der SÖB/das GBP den Qualitätsstandards der Richtlinie des Verwaltungsrates entspricht; unter diesen Voraussetzungen ist auch eine Arbeitserprobung zulässig.

- Abs. 8 enthält nähere Regelungen für Maßnahmen zur Wiedereingliederung. In Fällen, in denen die Erforderlichkeit einer Maßnahme zur Wiedereingliederung offenkundig ist, entfällt nun die an sich für das AMS bestehende Begründungspflicht unmittelbar vor der Zuweisung.

4. Sanktionsmöglichkeit von Beschäftigungsangeboten durch Dritte

§ 10 Abs. 1 Z 1 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Diese Ergänzung ermöglicht die – nach wie vor dem AMS vorbehaltene Sanktionierbarkeit der Ablehnung oder Vereitelung einer Beschäftigung, die von einem/einer vom AMS beauftragten befugten Dienstleister/Dienstleisterin vermittelt werden und steht im Zusammenhang mit der nunmehr im § 9 vorgesehenen Zumutbarkeit von Beschäftigungsangeboten durch Dritte.

5. Sanktionen nach § 11 AIVG auch für freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen oder selbständig Erwerbstätige

§ 11 AIVG, BGBl. I Nr.104/2007, Freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen: In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008; selbständig Erwerbstätige: Inkrafttreten mit 1. Jänner 2009

Im § 11 AIVG wurde durch die Erweiterung des Versichertenkreises in die AIV verankert, dass wenn ein freier Dienstnehmer/eine freie Dienstnehmerin oder selbständig Erwerbstätiger/Erwerbstätige sein/ihr Dienstverhältnis selbst löst oder dessen/deren Beendigung selbst verschuldet, eine Sperre nach § 11 AIVG verhängt werden kann.

6. Klarstellung – Keine Leistung bei unbegründeter Nichtteilnahme an Schulungen

§ 10 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2012 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Mit dieser Regelung wurde eine klare Trennung der Konsequenzen zwischen Verhaltensweisen, die ohne Zweifel eine Sanktion gem. § 10 Abs.1 AIVG rechtfertigen würden, gesetzlich verankert, da durch das Versäumen einzelner Kurstage der Erfolg einer Maßnahme gefährdet wird.
- Daher gilt nunmehr, dass bei unbegründeter Nichtteilnahme an Schulungen für versäumte Tage keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung gebührt, außer wenn dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist (unabdingbare Behördentermine, bedeutende familiäre und nachweisbare Ereignisse, wie z.B. Verhelichung eines Kindes).

1.27 Übergangsleistungen

1. Einführung neuer Leistungen in der Arbeitslosenversicherung zur materiellen Absicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Budgetbegleitgesetz 2003)

BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

- **Übergangsgeld nach Altersteilzeit - § 39 AIVG**

Diese neue Leistung gilt ab 1. 1. 2004. Sie wurde als Auffangnetz für jene Arbeitssuchenden geschaffen, die wegen der Anhebung des Pensionsalters nach Ende der vereinbarten Altersteilzeitregelung die Pension nicht wie geplant antreten können und denen auch eine Verlängerung der Altersteilzeit nicht offensteht. Anspruch darauf haben jene Personen,

- die nach Beendigung der Altersteilzeit arbeitslos sind;
- deren Altersteilzeit im zweiten bis vierten Quartal 2003 begonnen hat und die wegen Erhöhung des frühest möglichen Pensionsanfallsalters nicht unmittelbar nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses in Pension gehen können, sowie
- auch jene Personen, für die der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin kein Altersteilzeitgeld erhalten hat, weil das verminderte Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage lag.

- **Übergangsgeld - § 39a AIVG**

Diese neue Leistung gilt ab 1. 1. 2004 und wurde als Überbrückung für jene Personen geschaffen, die keine Beschäftigung mehr haben und die zwischen 2004 und 2006 wegen der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit bzw. wegen der Anhebung des Pensionsalters (Männer 61,5, Frauen 56,5) noch nicht in Pension gehen können.

- Ausbezahlt wird das Übergangsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes plus 25 % Zuschlag und anspruchsberechtigt sind jene Personen, die mindestens 52 Wochen in den letzten 15 Monaten arbeitslos waren.
- Eine (durch den Bezug von Arbeitslosengeld) verbrauchte Anwartschaft kann für den Anspruch auf Übergangsgeld neuerlich herangezogen werden. Gewährt wird das Übergangsgeld auch bei einer sogenannten "kleinen Anwartschaft" (28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 52 Wochen). Die Anwartschaft ist auch erfüllt, wenn in den letzten 25 Jahren 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, wobei anwartschaftsbegründende Zeiten wie z.B. krankenversicherungspflichtige Zeiten nach Ende der Arbeitslosenversicherungspflicht eingerechnet werden sowie Kinderbetreuungszeiten bis zum 15. Lebensjahr rahmenfristerstreckend wirken.

Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, BGBl. II Nr. 408/2006, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2007

Mit dieser Verordnung wurde für die Jahre 2007 bis 2009 vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit aufgrund des § 39a Abs. 7 des AIVG der Zugang zu dieser Leistung verlängert.

2. Anspruch auf Übergangsgeld nur bis zum Erreichen des Regelpensionsalters (Arbeitsmarktreformgesetz 2004)

§ 33 Abs. 1 und 4 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Es erfolgte eine Klarstellung, dass der Anspruch auf Übergangsgeld spätestens nach Erreichen des Regelpensionsalters endet. Sofern in Einzelfällen zum Zeitpunkt der Erreichung des Regelpensionsalters noch kein Pensionsanspruch vorliegt, wird bei Notlage eine soziale Absicherung durch die Notstandshilfe möglich sein.

3. Ausdehnung der Zugangsregelung für das Übergangsgeld auf die Jahre 2007 bis 2009

§ 39 a Abs. 7 AIVG, BGBl. II Nr. 408/2006, In Kraft treten mit 1. Jänner 2007

Mit dieser Verordnung wurde nunmehr für Personen, die keine Beschäftigung mehr haben und die zwischen 2007 und 2009 wegen der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit bzw. wegen der Anhebung des Pensionsalters (Männer 61,5, Frauen 56,5) noch nicht in Pension gehen können, der Zugang zum Übergangsgeld ermöglicht.

4. Übergangsgeld: Verlängerung mit Einschleifregelung ab 2011 bis 2015

§ 39a AIVG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft treten mit 1. September 2009

Bei der mit BGBl. II Nr. 408/2006 geschaffenen Ausdehnung der Zugangsregelung für das Übergangsgeld bis zum Jahr 2009 wurde noch davon ausgegangen, dass spätestens 2010 eine verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften und damit auch wesentlich verbesserte Beschäftigungsaussichten für ältere Arbeitnehmer bestehen werden. Aufgrund der bestehenden Krise wurde nunmehr die Möglichkeit geschaffen, auch noch im Jahr 2010 – wie bisher – Übergangsgeld zu beziehen und ab 1. Jänner 2011 wird eine Einschleifregelung gelten.

5. Übergangsgeld nach Altersteilzeit: Schließung von Lücken zwischen Ende der Altersteilzeit und frühestmöglichem Pensionsantritt

§ 39 AIVG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Durch das Übergangsgeld nach Altersteilzeit werden in Einzelfällen auf Grund der Änderungen im Pensionsrecht mögliche, zum Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung nicht vorhersehbare Lücken zwischen Ende der Altersteilzeit und frühestmöglichem Pensionsantritt - falls der Arbeitgeber eine Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung ablehnt - geschlossen werden. Mit dieser Regelung werden besondere Härtefälle vermieden.

6. Aufhebung der Regelung des § 39a AIVG (Übergangsgeld)

§ 39a AIVG ist gemäß § 80 Abs. 17 AIVG, BGBl. I Nr. 216/2021, mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft getreten

Die Regelung des § 39a AIVG hat keinen Anwendungsbereich mehr, da die letzte Bezugsmöglichkeit für das Übergangsgeld nach § 39a Abs. 7 im Jahr 2018 ausgelaufen ist. Diese Regelung wurde aufgehoben und der § 39a samt Überschrift ist daher mit Ende Dezember 2021 außer Kraft getreten.

7. Einmalzahlung auf Grund der COVID-19-Krise für Personen, die in den Monaten Mai bis August 2020 mindestens 60 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben

§§ 6 und 66 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2020, In Kraft getreten mit 1. September 2020

Personen, die in den Monaten Mai bis August 2020 mindestens 60 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben, erhalten zur Abdeckung des Sonderbedarfs aufgrund der COVID-19-Krise eine Einmalzahlung in der Höhe von € 450,-. Die Leistung muss nicht durchgehend bezogen worden sein. Unterbrechungen durch kurzfristige Beschäftigungen oder Krankenstände schaden nicht. Tage, für die der Leistungsbezug gesperrt wurde, zählen nicht zu den 60 Tagen des Bezuges.

8. Weitere Einmalzahlung auf Grund der COVID-19-Krise für Personen, die in den Monaten September bis November 2020 Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben

§§ 41 Abs. 5 und 66 Abs. 2 und Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 130/2020, ist mit 1. Oktober 2020 in Kraft getreten

- **§ 66 Abs. 2 AIVG:** Die Einmalzahlung zur Abdeckung des Sonderbedarfs aufgrund der COVID-19-Krise ist gestaffelt. Je nach Dauer der Arbeitslosigkeit wurden zwischen € 150,- bei Vorliegen von mindestens 15 Bezugstagen, € 300,- bei 30 Bezugstagen und € 450,- bei 45 Bezugstagen ausgezahlt.
- **§ 41 Abs. 5 AIVG:** Auch Arbeitslose, welche Krankengeld beziehen, konnten diese Einmalzahlung erhalten. Auch hier gibt es eine Staffelung: € 150,- bei Vorliegen von mindestens 47 Bezugstagen, € 300,- bei 62 Bezugstagen und € 450,- bei 77 Bezugstagen.

9. Einmalzahlung im Jahr 2022 auf Grund der COVID-19-Krise für Personen, die in den Monaten November bis Dezember 2021 Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder im Anschluss daran Krankengeld bezogen haben

§§ 41 Abs. 6 und 66 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 216/2021, sind mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

- **§ 66 Abs. 3 AIVG:** Personen, die in den Monaten November bis Dezember 2021 mindestens 30 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben, erhalten zur Abdeckung des Sonderbedarfs aufgrund der COVID-19-Krise eine Einmalzahlung in der Höhe von € 150,-.
- **§ 41 Abs. 6 AIVG:** Personen, die in den Monaten November bis Dezember 2021 für mindestens 32 Tage im Anschluss an Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe Krankengeld bezogen haben, erhalten zur Abdeckung des Sonderbedarfs aufgrund der COVID-19-Krise eine Einmalzahlung in der Höhe von € 150,-.

10. Weitere Einmalzahlung im Jahr 2022 für Personen, die im Jänner und Februar 2022 zumindest 30 Tage Leistungen aus der AIV erhalten haben

§ 66 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 17/2022, ist mit 1. März 2022 in Kraft getreten

Weitere Einmalzahlung in der Höhe von € 150,- als Abdeckung des Sonderbedarfs für Personen, die in den Monaten Jänner bis Februar 2022 mindestens 30 Tage Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pensionsvorschuss oder Umschulungsgeld) bezogen haben. Diese Einmalzahlung ist unpfändbar.

1.28 Geltendmachung

1. Modernisierung der Antragstellungs- und Geltendmachungsregelungen zur Förderung einer frühzeitigen Meldung der Arbeitslosigkeit (Arbeitsmarktreformgesetz)

§§ 17 und 46 Abs. 1 und 5 bis 7 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Die Regelungen über die Geltendmachung des Anspruches auf ALG wurden modernisiert. Es wurden die erforderlichen Vorkehrungen getroffen, um eine elektronische Meldung und Antragsübermittlung zu ermöglichen. Am Erfordernis der persönlichen Geltendmachung beim AMS wird aber weiterhin festgehalten, da zumindest eine persönliche Vorsprache zur Klärung der Anspruchsvoraussetzungen unverzichtbar ist. Bei der Antragsabgabe und der Wiedermeldung nach einer kurzen Leistungsunterbrechung kann die Regionale Geschäftsstelle von einer persönlichen Vorsprache absehen.

2. Ermöglichung einer Ermächtigung der LGS an die zuständige regionale Geschäftsstelle im Zusammenhang mit der Zuerkennung von ALG und NH

§ 17 Abs. 3 – neu AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Mit Abs. 3 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass die zuständige Landesgeschäftsstelle die zuständige regionale Geschäftsstelle ermächtigen kann, das Arbeitslosengeld oder – auf Grund des Verweises im § 38 AIVG – auch die Notstandshilfe rückwirkend anzuerkennen, wenn auf Grund bestimmter Tatsachen ein Amtshaftungsanspruch gerechtfertigt erscheint. Aufwendige Amtshaftungsverfahren sollen damit auf strittige Fälle beschränkt bleiben. Voraussetzung für eine Verfügung der Landesgeschäftsstelle muss ein nachvollziehbares und schlüssig dokumentiertes fehlerhaftes Verhalten von AMS-Mitarbeiter/innen sein, aufgrund dessen eine (zeitgerechte) Antragsausgabe oder Wiedermeldung im Sinne des § 46 Abs. 5 AIVG unterblieben ist.

3. Elektronische Geltendmachung von Ansprüchen

1. § 17 AIVG sowie § 46 AIVG, BGBl. I Nr. 5/2010, In Kraft getreten mit 1. Juli 2010 und BGBl. I Nr. 63/2010, in Kraft getreten mit 1. August 2010

Die neuen Regelungen dienen der Vereinfachung und Klarstellung.

- **Mit BGBl. I Nr. 5/2010** wurden Regelungen für die elektronische Geltendmachung von Ansprüchen und Änderungen im Bereich der Wiedermeldungen kundgemacht.
- **Mit BGBl. I Nr. 63/2010** wurde die Regelung der Geltendmachung eines Anspruchs auf elektronische Weise im Wege eines sicheren eAMS-Kontos verankert. Im Falle einer elektronisch erfolgten Geltendmachung ist innerhalb von 10 Tagen nach der Geltendmachung eine persönliche Vorsprache der Arbeit suchenden Person beim AMS erforderlich, um die Leistung ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung zu gewähren. In Einzelfällen kann von einer persönlichen Vorsprache abgesehen werden. Mit der Novelle

wurde auch klargestellt, dass die gleiche Vorgangsweise auch im Falle einer (nach § 17 Abs. 1 Z. 2 und Abs. 3 in Verbindung mit § 46 Abs.1 AIVG) beim AMS vor Eintritt der Arbeitslosigkeit erfolgten Arbeitslosenmeldung gilt.

2. § 17 AIVG, §18 AIVG, § 46AIVG, §46a AIVG und §79 AIVG, BGBl. I Nr. 66/2024, tritt mit 1. Juli 2024 in Kraft

Die Novelle zielt darauf ab, die Kommunikation zwischen den Kundinnen und Kunden mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des AMS vorrangig auf elektronischem Wege zu ermöglichen. Die bereits vorhandene Möglichkeit der elektronischen Antragsstellung soll mit dieser Novelle priorisiert und gestärkt werden.

§ 46 und § 46a: Eine erstmalige persönliche Vorsprache ist nur noch bei erstmaliger Antragstellung oder erneuter Antragstellung nach über zwei Jahren verpflichtend. Weiters hat die Verpflichtung einer persönlichen Vorsprache auf die Antragstellung nur dann eine Auswirkung, wenn die arbeitslose Person im Zusammenhang mit dem Antrag (Nachreichen fehlender Unterlagen) vom AMS gesetzte Fristen oder Termine ohne berücksichtigungswürdigen Grund versäumt.

§18 7 Z 3: Die Formulierung wird um „geeignete juristische Person“ ergänzt um die Bereitstellung von sogenannten ‘Arbeitsstiftungen’ zu erleichtern bzw. sicherzustellen. Bisher war es oft schwierig bei deren Einrichtung vorab die betroffenen kollektivvertragsfähigen Körperschaften zu benennen. Dies hat oft zu Verzögerungen bei der Schaffung der Einrichtung sowie dem Start der Maßnahmen geführt.

1.29 Beitragsrückerstattung und Rückforderung der Leistung bzw. auch Ausnahmen von Rückforderungen

1. Möglichkeit der Rückerstattung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 45 AIVG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Bei Überschreitungen der Höchstbeitragsgrundlage in der Arbeitslosenversicherung aufgrund mehrerer versicherungspflichtiger Beschäftigungen ist es seit 1. 1. 2005 möglich, auf Antrag eine Rückerstattung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung wie in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung zu erhalten.

2. Möglichkeit der Rückforderung von zu Unrecht bezogenem Weiterbildungsgeld

§ 26 Abs. 7 AIVG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. 1. 2011 und gilt für Zeiträume des Bezugs von Weiterbildungsgeld nach Ablauf des 31. Dezember 2010

Mit der Neuregelung erfolgte hinsichtlich der Beurteilung von Rückforderungen im Zusammenhang mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit eine Anpassung an die Regelungen des ALG. Die dort geltende Regelung, die eine vom Verschulden unabhängige Rückforderung der bezogenen Leistung vorsieht, wenn sich aufgrund eines nachträglich vorgelegten Einkommensteuer- oder Umsatzsteuerbescheides ergibt, dass die Leistung zu Unrecht bezogen wurde, gilt auch für das Weiterbildungsgeld.

3. Rückerstattung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung (wenn aufgrund des § 1 Abs. 2 lit. e AIVG keine Arbeitslosenversicherungspflicht mehr besteht)

§ 45 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

In jenen Fällen, in denen trotz nicht mehr bestehender Arbeitslosenversicherungspflicht Arbeitslosenversicherungsbeiträge eingehoben wurden, ist nun eine Erstattung der Beiträge (ähnlich wie bei Überschreiten der Höchstbeitragsgrundlage) möglich. Die Erstattung kann vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin oder freien Dienstnehmer/Dienstnehmerin für den von diesem/dieser zu tragende Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag und vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin für den von ihm/ihr zu tragenden Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag beantragt werden. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder freien Dienstnehmers/Dienstnehmerin kann der Dienstgeber/die Dienstgeberin auch die Erstattung des gesamten Beitrages beantragen, muss aber den Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenanteil an den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin oder freien Dienstnehmer/Dienstnehmerin weitergeben.

4. Anpassung der Rückforderungsbestimmungen von Leistungen aus der AIV

§ 25 Abs. 1 und § 27 Abs. 8 AIVG, BGBl. I Nr. 106/2015, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Im Zusammenhang mit der Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit und der im Regelfall aufschiebenden Wirkung von Beschwerden erfolgte eine Anpassung der Rückforderungsbestimmungen. Wenn auf Grund der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes eine Leistung zu gewähren ist und in der Folge rechtskräftig anders entschieden wird, muss die nicht gebührende Leistung zurückgefordert werden können.

5. Verdoppelung der Rückforderungsdauer des ALG bzw. der NH für „pfuschende“ Arbeitslose

§ 25 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die Rückforderungsdauer des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe im Falle der Betretung bei einer verschwiegenen Erwerbstätigkeit (Schwarzarbeit) durch ein öffentliches Organ wurde verdoppelt (von ursprünglich zwei auf vier Wochen).

6. Erleichterung für den Bezug von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) für selbständig Erwerbstätige während der COVID-19-Krise

§ 12 Abs.2a AIVG, BGBl. I Nr. 28/2020 im Rahmen des 6. COVID-19-Gesetzes, rückwirkend in Kraft getreten mit 16. März 2020

Für selbständig Erwerbstätige (EPU), die aufgrund der COVID-19-Krise ihre Erwerbstätigkeit eingestellt und sich arbeitslos gemeldet haben, schadet die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung in den Monaten März bis September 2020 nicht. Rückforderungen auf Grund einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung in den Monaten März bis September 2020 sind daher ausgeschlossen.

7. Verlängerung der Erleichterung für den Bezug von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) für selbständig Erwerbstätige während der COVID-19-Krise bis Dezember 2020

§ 12 Abs. 2a AIVG; BGBl. I Nr. 130/2020, ist mit 1. Oktober 2020 in Kraft getreten

Die Regelung wurde bis Dezember 2020 verlängert. Selbstständig Erwerbstätige können daher vorübergehend weiter Arbeitslosengeld beziehen.

8. Verlängerung der Erleichterung für den Bezug von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) für selbständig Erwerbstätige während der COVID-19-Krise bis Juni 2021

§ 12 Abs. 2a AIVG; BGBl. I Nr. 41/2021, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft mit 30.6. 2021 außer Kraft getreten

Diese Regelung wurde bis 30. Juni 2021 verlängert.

9. Verlängerung der Erleichterung für den Bezug von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) für selbständig Erwerbstätige während der COVID-19-Krise bis 31. Dezember 2021

§ 12 Abs. 2a AIVG; BGBl. I Nr.117/2021, ist mit 1. Juli 2021 in Kraft getreten und tritt mit 31. 12. 2021 außer Kraft

Diese Regelung wurde bis 31. Dezember 2021 verlängert.

10. Verlängerung der Erleichterung für den Bezug von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) für selbständig Erwerbstätige während der COVID-19-Krise bis 31. März 2022

§ 12 Abs. 2a AIVG, BGBl. I Nr. 216/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

Diese Regelung wurde bis 31. März 2022 verlängert.

1.30 Schaffung von Rechtssicherheit in der AIV durch klare Verjährungsregelungen

Bisher gab es in der Arbeitslosenversicherung keine einheitlichen Verjährungsregelungen. Personen, die einmal Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben, deren Ausmaß mittels Bescheid festgestellt wurde, konnten daher noch viele Jahre danach eine Neuberechnung ihrer Ansprüche verlangen.

Mit BGBl I Nr. 38/2017 im Rahmen des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2017 (SVÄG 2017), wurden in der Arbeitslosenversicherung zur Schaffung von Rechtssicherheit nun klare Verjährungsregelungen verankert.

- **§ 24 Abs. 2 und § 25 Abs. 6 AIVG, ist mit 1. Mai 2017 in Kraft getreten und gilt nur für nach dem Ablauf des 30. April 2017 gestellte Anträge auf Berichtigung oder Nachzahlung:**
Für länger zurückliegende Ansprüche auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gilt nun eine generelle Verjährungsfrist von drei Jahren, nach deren Ablauf eine Änderung nicht mehr möglich ist, weder zu Gunsten noch zu Lasten der Leistungsbezieherinnen/bzw. -bezieher. Bei Anträgen von Leistungsbeziehenden gilt die Verjährungsfrist für Zeiträume, die länger als drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Antragstellung liegen und damit, unabhängig von der Erledigungsdauer gelten. Bei Nichtvorlage erforderlicher Nachweise durch die arbeitslose Person ist eine Verlängerung der Frist für den Widerruf bzw. die Rückforderung erforderlich, damit ein Widerruf oder eine allfällige Rückforderung nicht durch Verzögerung der Vorlage von Nachweisen (z.B. Steuerbescheide), die das Arbeitsmarktservice zur Prüfung der Rechtmäßigkeit des Anspruches benötigt, vereitelt werden kann. Ebenso wird die Frist verlängert, wenn eine Vorlage von Nachweisen nicht früher möglich ist, etwa, weil der maßgebliche Steuerbescheid noch nicht erlassen wurde.
Für vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen gestellte Anträge auf Berichtigung oder Nachzahlung gilt weiterhin die bisherige Rechtslage.
- **§ 39b Abs. 1 und 2 AIVG, rückwirkend mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten:**
Die Regelung über den Anspruch auf Umschulungsgeld nach dem AIVG wurde an die neuen Bestimmungen über den Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation bei (drohender) Invaliderität oder Berufsunfähigkeit angepasst.
- **§ 47 Abs. 1 AIVG, mit 1. Mai 2017 in Kraft getreten und gilt nur für Ansprüche, die nach Ablauf des 30. April 2017 mit Bescheid oder Mitteilung erledigt werden:**
Nunmehr müssen alle Mitteilungen über die Zuerkennung einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung einen Hinweis enthalten, dass die bezugsberechtigten Personen, wenn sie mit der zuerkannten Leistung nicht einverstanden sind, binnen drei Monaten nach Zustellung der Mitteilung einen Bescheid über den Leistungsanspruch verlangen können. Eine ähnliche Vorgangsweise ist derzeit bereits bei der Einstellung von Leistungen vorgesehen. Nach Ablauf dieser Frist liegt, wenn kein Bescheid verlangt wird, eine entschiedene Sache vor. Für vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen gestellte Bescheide und Mitteilungen gilt weiterhin die bisherige Rechtslage.

1.31 Gebührlichkeit von Zuschlägen und Zusatzbeträgen

1. Änderung der Regelungen für Familienzuschläge für Kinder und Ehegatten (Lebensgefährten

§ 20 Abs. 2 und 3 sowie Entfall des Abs. 5 AIVG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die Feststellung, ob Familienzuschläge gebühren, war für das AMS mit einem hohen Aufwand verbunden. Durch die Neuregelung wurde eine wesentliche Vereinfachung erzielt, da das AMS durch eine EDV-technische Abfrage feststellen kann, ob für ein Kind Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Eine Einkommensprüfung bei für Kinder gewährten Familienzuschlägen entfällt. Eine Einkommensprüfung ist daher nur mehr bei Ehegatten bzw. Lebensgefährten erforderlich, wenn mindestens eine Familienbeihilfe für ein Kind zusteht. Sind in Einzelfällen beide Eltern arbeitslos und tragen wesentlich zum Unterhalt des Kindes bei, können nunmehr beide Elternteile einen Familienzuschlag für dasselbe Kind erhalten und die aufwendigen Überprüfungen fallen weg.

2. Klarstellung hinsichtlich der Regelung für den Familienzuschlag

§ 20 Abs. 3 AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

- Da die Neuregelung der Familienzuschläge nur darauf abstellt, dass für ein Kind Familienbeihilfe bezogen wird, könnte eine arbeitslose Person in solchen Fällen auch für den/die Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin einen Familienzuschlag beziehen, auch wenn das Kind gar nicht bei der arbeitslosen Person oder deren Partner/Partnerin lebt und dieser daher gar keine Betreuungsleistung für das Kind erbringen kann.
- Im Abs. 3 wurde klargestellt, dass ein Familienzuschlag für den/die Ehepartner/Ehepartnerin oder Lebensgefährte/Lebensgefährtin nur gebührt, wenn das Kind im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitslosen lebt oder der Arbeitslose oder dessen Partner/Partnerin (etwa gemeinsam mit dem anderen Elternteil) Obsorge berechtigt ist.

3. Erhöhung des Arbeitslosengeldes bzw. Notstandshilfe bei Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des AMS

§ 20 Abs. 6, § 26 Abs. 7, § 41 Abs. 1, § 42 Abs.1 und § 83 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 35/2012

– 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013 und gilt hinsichtlich der Teilnahme an Maßnahmen, die nach dem 31. Dezember 2012 beginnen

- Seit 2013 gebührt ein Zusatzbetrag (Fixbetrag - € 1,86 täglich) zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe während der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice. Der Zusatzbetrag hat keine Auswirkungen auf das tägliche Arbeitslosengeld und seine Bestandteile (Grundbetrag, allfälliger Ergänzungsbeitrag und allfällige Familienzuschläge) bzw. auf die Notstandshilfe. Der Zusatzbetrag wird jährlich mit dem Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG valorisiert.
- Die bisher vom AMS zur Abgeltung von schulungsbedingten Mehraufwendungen zusätzlich zum Leistungsbezug gewährten Beihilfen (Kursnebenkosten – hier Bagatelleleistungen bis zu einer Gesamthöhe von € 55,- Qualifizierungsbonus) entfallen, um den administrativen Aufwand des AMS zu verringern.

- Die Auswirkungen des Zusatzbetrages werden im Jahr 2015 evaluiert.
- 4. Klarstellung – bei Teilnahmen an Stiftungen, kein Zusatzbetrag, wenn entsprechende Zuschussleistung vom Träger der Einrichtung gedeckt wird**

§ 20 Abs. 6 AIVG, BGBl. I. Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, ist mit Kundmachung (ab 11. Jänner 2013) in Kraft getreten

Diese Ergänzung im Paragrafen dient der Klarstellung, dass kein Zusatzbetrag gebührt, wenn bei Teilnahmen von Personen an Maßnahmen einer Stiftung gem. § 18 Abs. 6 lit. e AIVG eine entsprechende Zusatzleistung vom Träger der Einrichtung gewährt wird. Wenn der durch den Zusatzbetrag abzugeltende schulungsbedingte Mehraufwand bereits im Rahmen der Zuschussleistung abgedeckt wird, ist eine nochmalige Abgeltung nicht gerechtfertigt.

1.32 Bezeichnungsänderungen

- 1. Änderung im Zusammenhang mit der Bezeichnungsänderung von „Insolvenz-Ausfallgelt“ auf „Insolvenz-Entgelt“**

§ 16 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Im Abs. 2 wird der Ausdruck „Insolvenz-Ausfallgelt“ durch den Ausdruck „Insolvenz-Entgelt“ und der Ausdruck „Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds“ durch den Ausdruck „Insolvenz-Entgelt-Fonds“ ersetzt.

- 2. Änderungen im Zusammenhang mit der Strukturreform der Sozialversicherung – Organisatorische Änderungen in der Sozialversicherung**

- **§ 3 Abs. 3,5,6 und 8 letzter Satz AIVG, § 21 Abs. 1 AIVG, § 23 Abs. 7 AIVG, § 29 Abs. 5 AIVG, § 32 Abs.5 AIVG, § § 40 Abs. 1 AIVG, § 44 Abs.2 AIVG, § 51 Abs. 4 AIVG, § 66a Abs. 6 erster Satz AIVG, § 69 Abs. 1 zweiter Satz und § 79 Abs. 164 AIVG, BGBl. I. Nr. 100/2018 im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG), In Kraft getreten mit 1. Jänner 2020**

An die Stelle der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft tritt die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen, an jene der Gebietskrankenkassen die Österreichische Gesundheitskasse und an jene des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger der Dachverband der Sozialversicherungsträger.

- **§ 3 Abs. 8 zweiter Satz AIVG, § 14 Abs. 3 AIVG, § 15 Abs. 6 AIVG, § 16 Abs. 5 erster Satz AIVG, § 42 Abs. 4 AIVG, § 43a Abs. 1 AIVG, § 54 AIVG, § 66a Abs. 4,5 und 6 AIVG, § 69 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 6 AIVG, § 78 und § 79 Abs. 163 AIVG und § 80 Abs. 15 AIVG, BGBl. I Nr. 100/2018, In Kraft getreten mit 8. 1. 2018**

Mit diesen Änderungen wurde eine Anpassung unterschiedlicher früherer Bezeichnungen an die seit 8. Jänner 2018 geltenden aktuellen Bezeichnungen des Bundesministerengesetzes vorgenommen. Im § 80 Abs. 15 AIVG erfolgte auch eine Anpassung an § 675 Abs. 15 ASVG (Erlassung der Verordnung im Einvernehmen mit dem BMF).

- **§§ 31 Abs. 3 und 40 Abs. 2 AIVG, BGBl. I Nr. 100/2018, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2020**

An die Stelle der Betriebskrankenkassen (diese wurden aufgelöst) treten zum Teil betriebliche Gesundheitseinrichtungen, die keine Krankenversicherungsträger sind. Für die Krankenversicherung arbeitsloser Personen ist nunmehr ausschließlich die Österreichische Gesundheitskasse zuständig.

1.33 Anpassungen des AIVG aufgrund der Schaffung des neuen Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG)

Anpassungen des AIVG aufgrund der Schaffung des Rechtsinstituts von eingetragenen Partnerschaften durch das Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG)

§ 12 Abs. 3. lit. d, § 12 Abs. 6 lit. d, § 20 Abs. 3, § 34, § 36 Abs. 2, § 36 Abs. 3 lit. B, § 36 Abs. 3 lit. b lit. a und § 36 Abs. 3 lit. b, lit. d, BGBl. I Nr. 135/2009, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2010

Durch die Schaffung des Rechtsinstituts von eingetragenen Partnerschaften durch das EPG mit 1. Jänner 2010 wurden im AIVG in den obgenannten Paragrafen entsprechende Anpassungen vorgenommen. In der Arbeitslosenversicherung sind daher künftig jene Normen, die an die Ehe anknüpfen, auch für eingetragene Partnerschaften entsprechend anzuwenden.

1.34 Zuständigkeit des AMS/Haushaltsabfragen des AMS im ZMR/Ermöglichung des AMS zur Durchführung von Transparentportalabfragen

1. Neuregelung der Zuständigkeit des AMS bei Arbeitslosigkeit

§ 44 Abs. 1 AIVG, BGBl. I Nr. 122/2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2012

Nach einer Auslegung der (bisherigen) Bestimmungen des § 44 Abs.1 AIVG durch den VwGH, richtet sich die örtliche Zuständigkeit immer nach dem aktuellen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort. Bei Wechsel des Wohnsitzes oder eines Aufenthalts nach Beendigung der Arbeitslosigkeit wird dadurch eine AMS-Geschäftsstelle zuständig, die zuvor nicht mit dem Leistungsbezug befasst war. Durch die Änderung wurde gewährleistet, dass die zuletzt während der Arbeitslosigkeit zuständige und daher mit dem Fall vertraute regionale Geschäftsstelle des AMS so lange zuständig bleibt, bis auf Grund einer neuerlichen

Arbeitslosigkeit eine andere Geschäftsstelle für die Betreuung und Verfahrensabwicklung zuständig wird.

2. Ergänzung der Zuständigkeitsregelung

§ 44 Abs. 1 Z 2 AIVG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Da die Zuständigkeitsregelung nicht nur für arbeitslose Personen gilt, wird die Bestimmung entsprechend ergänzt durch den Ausdruck „der arbeitslosen, beschäftigten oder karenzierten Person“.

3. Haushaltsabfrage des AMS im Zentralen Melderegister

§ 69 Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 31/2017, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

Diese Änderung zur Ermöglichung der so genannten Haushaltsabfrage im Bereich des Zentralen Melderegisters (ZMR) – diese steht den Sozialversicherungsträgern zur Feststellung des Anspruches auf Ausgleichszulage bereits zur Verfügung -, ist für das Arbeitsmarktservice zur Prüfung von Scheinwohnsitzen insbesondere bei Grenzgängern zur Feststellung, ob eine Zuständigkeit Österreichs vorliegt, und bei nicht angegebenen Lebensgemeinschaften zur Feststellung, ob ein Anspruch auf Notstandshilfe besteht, unbedingt erforderlich.

4. Ermöglichung von Transparentportalabfragen durch das AMS

§ 36c Abs. 4 AIVG, BGBl. I Nr. 158/2021, ist mit 1. Oktober 2021 in Kraft getreten

Dem Arbeitsmarktservice wurde mit dieser Änderung ermöglicht, Transparenzportalabfragen zu machen, um die gesetzlich vorgesehene Prüfung des Einkommens von Leistungsbezieherinnen und Leistungsbeziehern nach dem AIVG verwaltungsökonomisch auch auf diesem Weg durchzuführen zu können.

1.35 Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit – Neuregelungen

Neuregelung des Verfahrens in Angelegenheiten der AIV

§ 48, § 56 und § 69 AIVG, BGBl. I Nr. 71/2013 im Rahmen des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetzes, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Bei der strittigen Frage im Sinne des § 13 AIVG, ob eine Arbeitslosigkeit die Folge eines durch Streik oder Aussperrung verursachten Betriebsstillstandes ist, entscheidet nunmehr die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (§ 48 AIVG). Der Ausschluss einer Berufungsmöglichkeit gegen diese diesbezügliche Entscheidung, entfällt. Damit wird eine Überprüfungsmöglichkeit durch Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich.
- Wie bisher entscheidet die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice über Ansprüche auf Leistungen. Die Landesgeschäftsstelle entscheidet über die Anerkennung von Maßnahmen gem. § 18 Abs. 6 (§ 56 Abs. 1 AIVG). Künftig kann eine Beschwerde gegen einen

Bescheid, mit dem die Anerkennung einer Maßnahme im Rahmen einer „Arbeitsstiftung“ verweigert wird, an das Bundesverwaltungsgericht möglich sein.

- Gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstelle ist künftig auf Grund der allgemeinen Regelung des § 7 Abs. 4 des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes (VwGVG) binnen vier Wochen die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig. Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter/Laienrichterinnen, jeweils von Seiten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, angehören. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung durch die regionale Geschäftsstelle beträgt nunmehr zehn Wochen (§ 56 Abs. 2 AIVG).
- Der ursprünglich im § 56 Abs. 3 AIVG geregelte Ausschluss der aufschiebenden Wirkung von Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle und Vorlageanträgen wurde mit Erkenntnis des VfGH, kundgemacht in BGBl. I Nr. 28/2015, aufgehoben.
- Die von den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen (Wirtschaftskammer Österreich) und der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte) vorzuschlagenden fachkundigen Laienrichter/Laienrichterinnen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen (§ 56 Abs. 4 AIVG).
- Die Ergänzung des § 69 AIVG dient lediglich der Klarstellung der Rechtshilfe- und Auskunftspflicht gegenüber dem Bundesverwaltungsgericht.

1.36 Aufhebungen von Wortfolgen in/oder Paragrafen des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

1. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung des § 25 Abs. 1 dritter Satz des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBl. I Nr. 172/1998, die Aufhebung ist mit 20. November 1998 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 28. September 1998, G 59/98-6, wurde der § 25 Abs. 1, dritter Satz des AIVG (in der Fassung des Strukturanpassungsgesetzes, BGBl. I Nr. 297/1995), als verfassungswidrig aufgehoben.

2. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung des § 34 Abs. 12 des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBl. I Nr. 193/1999, die Aufhebung ist mit 28. August 1999 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 9. Juni 1999, G 48-55/99-8, wurde der § 34 Abs. 12 des AIVG (in der Fassung BGBl. I Nr. 78/1997), als verfassungswidrig aufgehoben. Die aufgehobene Bestimmung ist nicht mehr anzuwenden. Frühere Vorschriften treten nicht wieder in Kraft.

3. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung des § 25 Abs. 2, dritter Satz des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBI. I Nr. 103/2000, die Aufhebung ist mit 1. Jänner 2001 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 21. Juni 2000, G 78/99-11, wurde der § 25 Abs. 2, dritter Satz des AIVG (in der Fassung des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1996, BGBI. I Nr. 411), als verfassungswidrig aufgehoben. Die aufgehobene Bestimmung ist auch in den beim Verwaltungsgerichtshof zu Zlen 2000/08/0081 und 2000/080082 nicht mehr anzuwenden. Frühere Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

4. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung von Bestimmungen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2000 durch den Verfassungsgerichtshof

BGBI. I Nr. 33/2001, die Aufhebung ist mit 19. April 2001 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 16. März 2011, G 152/00-11, wurden folgende Bestimmungen als verfassungswidrig aufgehoben:

- Die Bestimmungen der Art. 1 Z 13a, Art 1 Z 53 (soweit § 588 Abs. 4a ASVG betroffen ist), Art. 2 Z 7b, Art. 3 Z 4d und Art. 4 Z 2b des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2000, BGBI. I Nr. 92.
- Das Sozialrechts-Änderungsgesetz 2000, BGBI. I Nr. 101, in der Fassung BGBI. I Nr. 102 mit Ausnahme der Art. 1 Z 14a, Art. 1 Z 14b, Art. 1 Z 49f, Art. 2 Z 8a, Art. 3 Z 1h, Art. 3 Z 11, Art. 3 Z 1n, Art. 3 Z 5b, Art. 4 Z 3a, Art. 4 Z 3b und Art. 6 Z 1.
- Die aufgehobenen Bestimmungen sind nicht mehr anzuwenden.
- Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

5. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung der Worte „übertragen und“ in § 68 Abs. 1 des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBI. I Nr. 111/2005, die Aufhebung ist mit 19. Oktober 2005 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 26. September 2005, G 93/05-6, wurden die Worte „übertragen und“ im § 68 des AIVG (in der Fassung der Exekutionsordnungs-Novelle, BGBI. I Nr. 628/1991), als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere Vorschriften treten nicht wieder in Kraft.

6. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung einer Wortfolge in § 22 Abs. 1 des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBI. I Nr. 2/2011, die Aufhebung ist mit 1. Juli 2011 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 16. Dezember 2010, G 74/10-7, wurde die Wortfolge „wenn das letzte Dienstverhältnis 1. durch Kündigung des Dienstgebers, 2. durch berechtigten vorzeitigen Austritt, 3. durch Lösung während der Probezeit oder 4. un-

ter der Voraussetzung, dass vor dem befristeten Dienstverhältnis kein unbefristetes Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber bestand, durch Fristablauf beendet wurde“ im § 22 Abs. 1 des AIVG (in der Fassung der Exekutionsordnungsnovelle, BGBl. I Nr. 628/1991), als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

**7. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung einer Wortfolge „in den letzten fünf Jahren“ in § 18 Abs.1 und der § 18 Abs. 3 des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof
BGBl. I Nr. 3/2014, die Aufhebung ist mit 1. Jänner 2015 in Kraft getreten**

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 10. Dezember 2013, G 74-75/2013-13, wurde die Wortfolge „in den letzten fünf Jahren“ im § 18 Abs. 1 und der § 18 Abs. 3 des AIVG (in der Fassung BGBl. I Nr. 111/2010), als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

8. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung des § 56 Abs.3 des AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBl. I Nr. 28/2015, die Aufhebung ist mit 24. Jänner 2015 in Kraft getreten

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 2. Dezember 2014, G 74/2014-10, G 78/2014-10, wurde der § 56 Abs. 3 des AIVG (in der Fassung des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetzes – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BGBl. I Nr. 71/2013), als verfassungswidrig aufgehoben. Die aufgehobene Bestimmung ist nicht mehr anzuwenden. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

9. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung einer Wort- und Zeichenfolge in § 47 Abs. 1 fünfter Satz AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBl. I Nr. 20/2023, die Aufhebung tritt mit 1. April 2024 in Kraft

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 9. März 2023, G 295/2022-10 u.a., wurde der § 47 Abs. 1, fünfter Satz (in der Fassung BGBl. I Nr. 38/2017), als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft. Die aufgehobene Bestimmung ist in den am 9. März 2023 beim Verfassungsgerichtshof und beim Bundesverwaltungsgericht anhängigen Verfahren nicht mehr anzuwenden.

10. Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung einer Wort- und Zeichenfolge in § 1 Abs. 4 AIVG durch den Verfassungsgerichtshof

BGBl. I Nr. 29/2023, die Aufhebung tritt mit 1. April 2024 in Kraft

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 6. März 2023, G 296/2022-7, wurde im § 1 Abs. 4 erster Satz die Wort- und Zeichenfolge „Abs.2“ (in der Fassung BGBl. I Nr.

139/1997) als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

2 WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT-GESETZ 2017 (WIETZ-G)

2.1 Gesetzliche Verankerung Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ-G)

Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz wird seit 1. Juli 2017 im ASVG die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit nach längerem Krankenstand geschaffen.

§ 13a, § 15 Abs.1 und § 19 Abs.1 AVRAG, BGBl. I Nr. 30/2017, In Kraft getreten mit 1. Juli 2017

Mit der Verankerung des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes ist es nunmehr möglich, nach einem längeren Krankenstand (mindestens sechs Wochen) eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch zu nehmen.

Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, wurde damit ein arbeits- und sozialrechtliches Modell normiert, welches ihnen unter Einbindung von fit2work ermöglicht, ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten zu reduzieren und damit schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren.

Neben dem entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehenden Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung gebührt dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ein Wiedereingliederungsgeld (dieses besteht aus einem anteiligen Krankengeld aus Mitteln der Krankenversicherung). Die Regelung hinsichtlich der Behandlung der Zeiträume während des Bezuges des Wiedereingliederungsgeldbezugs siehe unter AIVG auf Seite 77.

2.2 WIETZ-Novelle 2018

Leichterere Wiedereinstieg von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach langer Krankheit in den Arbeitsprozess

§ 13a Abs. 1 AVRAG, BGBl. I Nr. 54/2018, In Kraft getreten mit 1. Juli 2018

- Bei der Umsetzung der Regelungen über die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) hatten sich Zweifelsfragen zur Frage des Zeitpunkts des Antritts der WIETZ ergeben. Mit dieser Novelle wurde diese für die Praxis äußerst relevante Frage geklärt. Die WIETZ kann daher bis zum Ende eines Monats nach der zumindest sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung und der sonstigen Voraussetzungen angetreten werden.

- Darüber hinaus wurden im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) weitere Anpassungen vorgenommen, die aufgrund der bisherigen Erfahrungen in der Vollziehung als notwendig erachtet wurden.
- Mit der Änderung im AVRAG ist es nun möglich, im ersten Monat ab Rückkehr aus einer Arbeitsunfähigkeit, die krankheitsbedingt länger als sechs Wochen dauerte, die Wiedereingliederungsteilzeit anzutreten. Somit wurde klargestellt, dass die Wiedereingliederungsteilzeit nicht nur im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt noch angetreten werden kann.

3 ÄNDERUNGEN DES ARBEITSMARKT-POLITIK-FINANZIERUNGSGESETZ 1994 (AMPFG)

1. Bonus-Malus-System

§ 5a bis § 5c AMPFG, BGBl. I Nr. 101/00, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2000

- Verstärkung des Anreizsystems zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch gänzlichen Entfall des Dienstgeber-/Dienstgeberinnenanteils am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bereits bei Einstellung von Personen über 50 (bisher erst ab 55, bis dahin nur Halbierung)
- Anhebung des Grundbetrages des Malus von 0,1 auf 0,2 Prozent der Beitragsgrundlage
- Vervielfältigung mit der Anzahl der Monate bis zur gesetzlichen Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (im Regelfall daher 18 Monate mehr als bisher).

2. Neuerungen beim Bonus-Malus-System (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 5a bis § 5c AMPFG, BGBl. I Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

- In einer geschlechtsneutralen Neufassung ist die stärkere Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit vorgesehen.
- Bei einem Alter von 50 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren beträgt der Malus 20% der Bemessungsgrundlage.
- Der Malus steigt mit jedem weiteren vollendeten Vierteljahr um jeweils 15 % bis zum Höchstausmaß von 260% der Bemessungsgrundlage.
- Der Malus sinkt ab einem Alter von 56 Jahren von 260% der Bemessungsgrundlage mit jedem weiteren vollendeten Vierteljahr um jeweils 15% bis zum Mindestausmaß von 80% der Bemessungsgrundlage.
- Der Malus-Beitrag erhöht sich bei einer Dauer des Dienstverhältnisses von mehr als 10 Jahren für jedes weitere vollendete Jahr um jeweils 2%, jedoch um nicht mehr als 30%.
- Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die (mit dem Bonus des Entfalls des Dienstgeber-/Dienstgeberinnenbeitrages zur Arbeitslosenversicherung) nach Vollendung des 50. Lebensjahres eingestellt wurden, erst ab dem Beginn des dritten Beschäftigungsjahres im Betrieb (Änderung des § 105 Abs. 3 Z 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

3. Technische Klarstellung der Bonusregelung bei (insbesondere saisonalen) Unterbrechungen (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 5a Abs. 2 Z 1 AMPFG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Durch diese Änderung wurde klargestellt, dass der Bonus bei Einstellung Älterer (Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages) entsprechend dem Zweck, die Beschäftigung Älterer zu fördern, auch nach (insbesondere saisonalen) Unterbrechungen weiter gilt und die Ausnahme nur dann gilt, wenn die eingestellte Person bereits vor Vollendung des 50. Lebensjahres beim selben Dienstgeber/bei derselben Dienstgeberin beschäftigt war und die Beendigung des letzten Dienstverhältnisses weniger als drei Jahre vor der Einstellung zurück liegt.

4. Kein Entfall des Malus bei Anspruch auf Korridor pension

§ 5b Abs. 2 Z 1 lit. e AMPFG, BGBl. I Nr. 158/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005

Der Malus entfällt nur mehr bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin für eine adere (vorzeitige) Alterspension als die Korridor pension gemäß § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), BGBl. I Nr. 158/2004.

5. Abschaffung des Bonus-Malus-Systems

§§ 5a bis 5c AMPFG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. 9. 2009 und gilt für Einstellungen und Freisetzungen Älterer nach dem Ablauf des 31. August 2009

Da das Bonus-Malus-System aufgrund vorliegender Evaluierungsergebnisse und im Vergleich mit den gezielten, zielgruppenorientierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen keinen arbeitsmarktpolitischen Steuerungseffekt hatte, jedoch einen erheblichen Verwaltungsaufwand sowohl für Unternehmen als auch für Krankenversicherungsträger bedeutete und trotz differenzierter Ausnahmetatbestände in vielen Fällen zu keinem allgemein zufriedenstellenden Ergebnis geführt hat sowie der Saldo für die Gebarung Arbeitsmarktpolitik negativ war, wurde das Bonus-Malus-System abgeschafft.

6. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für Frauen ab dem vollendeten 56. und Männer ab dem vollendeten 58. Lebensjahr (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 2 Abs. 8 AMPFG, BGBl. I. Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

- Seit 1. 1. 2004 ist für Frauen, die das 56. Lebensjahr und für Männer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, der Arbeitslosenversicherungsbeitrag ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats aus Mitteln der Gebarung der Arbeitsmarktpolitik zu bestreiten. Das heißt, dass für diese Personen weder ein AN- noch ein AG-Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten ist (Lohnnebenkostensenkung). An deren Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung und den daraus resultierenden Ansprüchen ändert sich dadurch aber nichts.
- Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes, VwGH 2005/08/0057-7 vom 20. Dezember 2006
- Diese Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes, hat das ungleiche Alter für Frauen (ab dem 56. Lebensjahr) und für Männer (ab dem 58. Lebensjahr) für den Entfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge als gemeinschaftswidrige Diskriminierung aufgrund

des Geschlechts qualifiziert. Daher wurde auch für voll versicherte männliche Arbeitnehmer, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, die Arbeitslosenversicherungs-Beitragsbefreiung gegeben (trat mit Datum des VwGH-Erkenntnis in Kraft). Seit dem 1. 1. 2004 entrichtete Arbeitslosenversicherungsbeiträge für männliche Dienstnehmer, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, können zurückgefordert werden.

7. Höchstbeitragsgrundlage für freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die keinen Anspruch auf Sonderzahlungen haben

§ 2 Abs. 1 und 7 AMPFG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Bei Freien Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen, die keinen Anspruch auf Sonderzahlungen haben, entspricht die maßgebliche monatliche Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs. 3 ASVG dem 35fachen statt dem 30fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG. Für die gemäß § 3 Abs. 8 AIVG versicherten Auslandsentsandten gilt weiterhin die bisher maßgebliche Beitragsgrundlage.

8. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (geschlechtsneutral) nunmehr erst mit 57 Jahren

§ 2 Abs. 8 AMPFG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Es wurde nunmehr das Mindestalter für die Befreiung von der Entrichtung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages geschlechtsneutral mit 57 Jahren festgelegt. Diese Regelung gilt für Personen, die das 57. Lebensjahr oder vor dem 1. Juli 2008 das 56. Lebensjahr vollendet haben. Für Personen, für die bereits davor kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu entrichten war, bleibt die Befreiung bestehen.

9. ALV-Beitrag für Lehrlinge (im letzten Lehrjahr) aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik

§ 2 Abs. 7 AMPFG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildete Lehrlinge (im letzten Lehrjahr, in dem Arbeitslosenversicherungspflicht besteht) wird aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen.

10. Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für niedrige Einkommen

§ 2a (neu eingefügt) AMPFG, BGBl. I Nr. 84/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

- Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit einem Monatseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2008: € 349,01, 2015: € 405,98) und bis zu € 1.100,- entfällt zur Gänze. Über € 1.100,- bis € 1.200,- beträgt der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag 1 %, über € 1.200,- bis € 1.350,- 2 % und über € 1.350,- wieder 3 %.
- Für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bleibt der Beitragssatz unverändert bei 3 %. Damit beträgt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze € 10,5 statt bisher € 21,-. Der Nettolohn steigt bis € 1.100,- um 3,7 %, bis € 1.200,- um 2,4 % und bis € 1.350,- um 1,2 %. Der

jährliche Einnahmen Entfall in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik ist vom Bund aus dem allgemeinen Haushalt zu tragen.

11. Regelung bezüglich Arbeitslosenversicherungsbeitrag für selbständig Erwerbstätige

§ 2 Abs. 5 und § 4 AMPFG, BGBl. I Nr. 104/2007, Inkrafttreten mit 1. Jänner 2009

Die Änderung regelt in systemkonformer Weise die Tragung und die Abfuhr des Arbeitslosenversicherungsbeitrages durch die neu in die Arbeitslosenversicherung eingezogenen selbständig Erwerbstätigen. In die Arbeitslosenversicherung einbezogene selbständig Erwerbstätige sollen den Arbeitslosenversicherungsbeitrag zur Gänze (Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil) tragen. Da nach dem ASVG selbstversicherte Personen nicht der Arbeitslosenversicherung unterliegen, sind die diesbezüglichen Regelungen gegenstandslos und entfallen daher.

12. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages – Klarstellung: Gilt nur für Pflichtversicherung

§ 2 Abs. 8 AMPFG, BGBl. I Nr. 12/2009, rückwirkend In Kraft getreten mit 1. Jänner 2009

Es erfolgte die Klarstellung, dass die aus Gründen der Lohnnebenkostensenkung für ältere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen geschaffene Tragung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung auf selbständig Erwerbstätige nicht anwendbar und daher eine freiwillige Arbeitslosenversicherung mit Beitragsleistung auch nach Vollendung des 57. Lebensjahres möglich ist.

13. Befristete Verschiebung des Entfalls des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung ab 57 statt ab 58 Jahren bis Ende 2013

§ 2 Abs. 8 AMPFG, BGBl. I Nr. 90/2009, ist mit 1. September 2009 in Kraft getreten und mit Ablauf des 31. Dezember 2013 tritt dieser wieder außer Kraft. Seit 1. Jänner 2014 ist § 2 Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2009 wieder in Kraft getreten

Mit der befristeten Verschiebung der Altersgrenze für die Beitragsbefreiung um ein Jahr wird ein Beitrag zu zielgruppenspezifischen beschäftigungsfördernden und –sichernden Maßnahmen (z.B. Eingliederungsbeihilfe, Einstellungsförderung Jugendliche, Kombilohn, Qualifizierung für Ältere) geleistet.

14. Abgeltung der Personal- und Sachaufwendungen nach dem DLSG

§ 1 Abs. 2 Z 12 sowie § 6 AMPFG, BGBl. I. Nr. 45/2005, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2006

Die Personal- und Sachaufwendungen der Gebietskrankenkassen und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger nach dem Dienstleistungsscheckgesetz sind aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu tragen.

15. Gesetzliche Verankerung zusätzlicher Ausgaben

§ 1 Abs. 2 Z 2 und 12 sowie § 6 Abs. 4 AMPFG, BGBl. I. Nr. 114/2005, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2006

Die Ausgaben für Maßnahmen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeFG) sowie für den Kombilohn (§ 34a AMSG) sind aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu tragen. Im Hinblick darauf, dass die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) die Rolle eines Kompetenzzentrums nach dem Dienstleistungsscheckgesetz übernommen hat, wurde die zuletzt verankerte Abgeltungsregelung insofern erweitert, dass die Personal- und Sachaufwendungen der Versicherungsträger (Gebietskrankenkassen sowie insbesondere VAEB) und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger nach dem DLSG zu tragen sind.

16. Gesetzliche Verankerung – Beiträge für Bezieherinnen und Bezieher von Weiterbildungsgeld aus der Gebarung AMP

§ 1 Abs. 2 Z 12 bis 14 AMPFG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten zeitgleich mit den entsprechenden Änderungen im BMSVG

Entsprechend dem arbeitsmarktpolitischen Zweck der Bildungskarenz werden die Beiträge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigen-Vorsorgegesetz (BMSVG) für Bezieherinnen und Bezieher von Weiterbildungsgeld künftig aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen.

17. Aufnahme des Berufsausbildungsgesetzes in den Ausgabenkatalog der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zur Sicherstellung der Überweisungen an die Lehrlingsstellen

§ 1 Abs. 2 Z 2 AMPFG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008

Mit dem Auslaufen der bisherigen Förderung zusätzlicher Lehrstellen durch das AMS und der Einrichtung des neuen Systems der betriebsbezogenen Ausbildungsförderung durch die Lehrlingsstellen, wird jener Mittelanteil der Gebarung Arbeitsmarktpolitik, der dadurch frei wird, für die Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen nach dem Berufsausbildungsgesetz zur Verfügung gestellt. Um die Mittelbereitstellung aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu gewährleisten, wurde die Aufnahme des Berufsausbildungsgesetzes in den Ausgabenkatalog vorgenommen.

18. Übergangsbestimmung zur Sicherung der auslaufenden Lehrgänge nach dem JASG

§ 12 Abs. 3 (neu angefügt) AMPFG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Mit diesem neu angeführten Abs. 3 wird in einer Übergangsbestimmung die Finanzierung der auslaufenden Lehrgänge nach dem Jugendausbildung-Sicherungsgesetz gesichert.

19. Gesetzliche Verankerung – Finanzielle Bedeckung des Aufwandes für Beihilfen bei Kurzarbeit, Kurzarbeit mit Qualifizierung und Aktivierungsbeihilfen

§ 1 Abs. 3 und § 13 AMPFG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Die Beihilfen bei Kurzarbeit, Kurzarbeit mit Qualifizierung und Beihilfen nach dem AMSG wie insbesondere Aktivierungsbeihilfen können aus dem für Leistungen nach dem AIVG vorgesehenen Aufwand bedeckt werden (§ 1 Abs. 3 AMPFG). Von 2011 bis 2014 werden Ausgaben für Aktivierungsbeihilfen jeweils bis zu einer Obergrenze von € 56 Mio. und Ausgaben

für Beihilfen bei Kurzarbeit und Kurzarbeit mit Qualifizierung wie Ausgaben nach dem AIVG behandelt (§ 13 AMPFG).

20. Festsetzung der Obergrenze für das Jahr 2015 auf € 30 Mio. für Beihilfen bei Kurzarbeit und Beihilfen bei Kurzarbeit mit Qualifizierung

§ 13 Abs. 1 AMPFG, BGBl. I Nr. 90/2014, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

In den Jahren 2011 bis 2015 werden Ausgaben für Beihilfen bei Kurzarbeit und Beihilfen bei Kurzarbeit mit Qualifizierung wie Ausgaben nach dem AIVG behandelt. Für 2015 gilt eine Obergrenze von € 30 Mio. im Jahr.

21. Aufhebung der befristeten Verschiebung des Entfalls des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung ab 57 statt ab 58 Jahren bis Ende 2013

Der Entfall des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung im Rahmen des Arbeitsmarktpakets II ab 58 Jahren wird aufgehoben. § 2 Abs. 8 AIVG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 90/2009, welcher mit 1. September 2009 in Kraft getreten ist, tritt mit Ablauf des 30. Juni 2011 außer Kraft.

§ 2 Abs. 8 AMPFG, BGBl. I Nr. 39/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

- Für Personen, die das 58. Lebensjahr vor dem 1. Juni 2011 vollendet haben, wird der AIV-Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen;
- ab 1. Jänner 2016 wird für Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, der AIV-Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen;
- ab 1. Jänner 2018 wird für Personen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, der AIV-Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen.

22. Aufhebung der Beitragsleistungsbefreiung aus der Arbeitslosenversicherung nach Vervollendung eines bestimmten Lebensalters

§ 2 Abs. 8 AMPFG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

- Im Hinblick darauf, dass wesentlich vermehrt Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bzw. aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik für ältere Personen zu erbringen sein werden und für diese – etwa im Falle der Altersteilzeit – auch über das frühestmögliche Pensionsantrittsalter hinaus Leistungen gebühren können, wurde die bisher geltende, arbeitsmarktpolitisch wirkungslose Befreiung von der Beitragsleistung nach Vervollendung eines bestimmten Lebensalters aufgehoben.
- Die Arbeitslosenversicherungs-Beitragspflicht gilt ab 1. Jänner 2013 (für Personen die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind) bis zur Erreichung des Pensionsanspruchs, bei der Korridor pension ein Jahr darüber hinaus. Maximal bis zum 63. Lebensjahr müssen daher Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet werden. Im Falle einer künftigen Anhebung des Mindestalters für die Korridor pension ändert sich die Arbeitslosenversicherungspflicht entsprechend.

23. Aufnahme der neuen Auflösungsabgabe in den Einnahmenkatalog der Gebarung AMP

§ 1 Abs. 1 Z 3 AMPFG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

An Stelle der ausgelaufenen Malus Regelung wird die neue Auflösungsabgabe in den Einnahmenkatalog der Gebarung Arbeitsmarktpolitik aufgenommen.

24. Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses

§ 2b AMPFG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013 und gilt, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis oder freies Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2012 endet

- Anstelle der ausgelaufenen Malus Regelung wurde die neue Auflösungsabgabe eingeführt. Zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses muss die Dienstgeberin/der Dienstgeber eine Abgabe in Höhe von € 110,- entrichten. Dieser Betrag wird jährlich, erstmals für das Jahr 2013, mit der Aufwertungszahl vervielfacht und kaufmännisch auf einen Euro gerundet.
- Die Auflösungsabgabe wurde nach dem Muster der Dienstgeber-/Dienstgeberinnenabgabe mit verfahrensrechtlichen Merkmalen, die für die frühere Malus Regelung gegolten haben, konzipiert und wird in die Arbeitsmarktrücklage fließen, damit das Arbeitsmarktservice erforderliche Maßnahmen für durch die Beendigung des (freien) Dienstverhältnisses arbeitslos gewordene Personen finanzieren kann.
- In folgenden Fällen ist keine Abgabe zu entrichten:
 - Einseitige Auflösung des (freien) Dienstverhältnisses durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bzw. die freie Dienstnehmerin/den freien Dienstnehmer
 - Gerechtfertigte Entlassung (verursacht durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bzw. die freie Dienstnehmerin/den freien Dienstnehmer)
 - Einvernehmliche Auflösung anlässlich der Inanspruchnahme einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension, einer Alterspension nach Erreichung des Regelpensionsalters oder eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitergesetz
 - Nach Ende eines auf längstens sechs Monate befristeten Dienstverhältnisses, nach Auflösung während des Probemonats und nach Beendigung eines verpflichtenden Ferial- oder Berufspraktikums ist ebenfalls keine Abgabe zu leisten.
- Die Auswirkungen der Auflösungsabgabe sollen im Jahr 2014 evaluiert werden.

25. Ausnahmeregelung für Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter bis Juli 2013 - Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses

§ 17 AMPFG, BGBl. I Nr. 3/2013 – SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses vor dem 1. Juli 2013 ist keine Abgabe gemäß § 2b zu leisten, wenn der Betrieb (die Unternehmung) bezüglich des betroffenen Arbeitnehmers gemäß § 2 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) dem Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegt und die für diesen/diese Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin gemäß § 21 BUAG festgesetzten Zuschläge gemäß § 21a BUAG entrichtet hat. Die Bauarbeiter-

Urlaubs- und Abfertigungskasse muss als Ersatz für die dadurch entgangenen Abgaben bis spätestens 30. Juni 2013 eine Pauschalabgeltung an die zweckgebundene Gebarung Arbeitsmarktpolitik in der Höhe von € 4,8 Mio. leisten.

26. Sonderregelungen zur Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses für Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter

§ 17 AMPFG, BGBl. I Nr. 137/2013 – im Rahmen der Novelle zum BUAG, ist rückwirkend mit 1. Juli 2013 in Kraft getreten

- Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses ist keine Abgabe gemäß § 2b zu leisten, wenn der Betrieb (die Unternehmung) bezüglich des betroffenen Arbeitnehmers bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin gemäß § 2 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) dem Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegt und die für diesen Arbeitnehmer gemäß § 21 BUAG festgesetzten Zuschläge gemäß § 21a BUAG entrichtet hat.
- Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse hat als Ersatz für die dadurch entgangenen Abgaben jeweils Pauschalabgeltungen an die zweckgebundene Gebarung AMP zu leisten:
- die Hälfte der Einnahmen aus den Pauschalabgeltungen muss der Arbeitsmarktrücklage zugeführt und für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer verwendet werden;
- die Pauschalabgeltung für das erste Halbjahr 2013 betrug € 4,8 Mio. und war bis spätestens 30.6.2013 zu leisten;
- die Pauschalabgeltung für das zweite Halbjahr 2013 beträgt € 8,2 Mio. und ist bis spätestens 31.10.2013 zu leisten;
- die Dauerregelung für Pauschalabgeltungen ab dem Jahr 2014 ist so gestaltet, dass die BUAK im Jahr 2014 in den Monaten März, Juni, September und Dezember einen Betrag von jeweils € 3,25 Mio. (ein Viertel des Gesamtbetrages von € 13 Mio.) zu leisten hat. Eine Endabrechnung für das Jahr 2014 auf Basis der tatsächlich erfolgten Beendigungen hat dann Anfang 2015 gemeinsam mit der ersten Teilzahlung für 2015 zu erfolgen.

27. Anpassung der Sonderregelung zur Pauschalentrichtung der Auflösungsabgabe in der Bauwirtschaft an das Bonus-Malus-System für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 17 AMPFG, BGBl. I Nr. 32/2017, ist mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten

- Für die Beendigung derjenigen Dienstverhältnisse von Betrieben, die dem § 2 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) unterliegen, enthält § 17 AMPFG bereits bisher eine Sonderregelung hinsichtlich der Entrichtung der Auflösungsabgabe bzw. Pauschalabgeltung.

- Durch die Neufassung der Regelung wurden die bereits gegenstandslosen Übergangsbestimmungen aus dem Rechtsbestand entfernt und klargestellt, dass die Pauschalabgeltung durch die BUAK alle dem BUAG unterliegenden Arbeiterinnen und Arbeiter, also auch solche in Mischbetrieben, die gem. § 3 BUAG einbezogen sind, erfasst.
- Für Betriebe mit einer Betriebsgröße von durchschnittlich mindestens 25 Beschäftigten, von denen gemäß § 2 BUAG alle Arbeiterinnen und Arbeiter oder gemäß § 3 BUAG (in Mischbetrieben) ein Teil der Arbeiterinnen und Arbeiter dem BUAG unterliegt, wird im Zusammenhang mit dem Wirksamwerden der Bonus-Malus-Regelung eine zweckmäßige Sonderregelung vorgesehen. Es gibt keinen Bonus in Form eines reduzierten FLAF-Beitrages und dafür fällt der Malus bei der Auflösungsabgabe entsprechend geringer aus. Die Auflösungsabgabe bzw. Pauschalabgabe beträgt seit 2018 für diese Arbeitgeber hinsichtlich aller Arbeitnehmer das 1,38-fache des gem. § 2 Abs. 1 AMPFG festgelegten Wertes, wenn der jährliche Schwellenwert für den Anteil der unselbständig Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren an allen unselbständig Beschäftigten des ÖNACE Wirtschaftsabschnittes F Bau gemäß § 17 Abs. 7 AMPFG im Vorjahr nicht unterschritten wurde.
- Wird dieser Schwellenwert gem. § 17 Abs. 7 AMPFG im Vorjahr überschritten, so ist die Auflösungsabgabe mit dem Faktor 1,29 zu vervielfachen.

28. Festsetzung der Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2014

§ 2b Abs.1 AMPFG, BGBl. II Nr.429/2013, ausgegeben am 11. Dezember 2013

Die Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2014 wurde mit € 115,- festgesetzt.

29. Festsetzung der Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2015

§ 2b Abs. 1 AMPFG, BGBl. II Nr. 300/2014, ausgegeben am 21. November 2014

Die Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2015 wurde mit € 118,- festgesetzt.

30. Festsetzung der Auflösungsabgabe für 2016

§ 2b Abs. 1, AMPFG, BGBl. II Nr. 418/2015; Kundmachung des Sozialministers, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Die Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2016 wurde mit € 121,- festgesetzt.

31. Festsetzung der Auflösungsabgabe für 2017 und 2018

§ 2b Abs. 1, AMPFG, Kundmachung des Sozialministers; BGBl. II Nr. 411/2016, ausgegeben am 21. Dezember 2016 und BGBl. II Nr. 364/2017, ausgegeben am 12. Dezember 2017

Die Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2017 wurde mit € 124,- und für das Jahr 2018 mit € 128,- festgesetzt.

32. Festsetzung der Auflösungsabgabe für 2019

§ 2b Abs. 1, AMPFG, Kundmachung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz; BGBl. II Nr. 339/2018, ausgegeben am 17. Dezember 2018

Die Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2019 wurde mit € 131,- festgesetzt.

33. Entfall der Überweisung von Mitteln für Zwecke der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung an das BMWFJ

Entfall des § 6 Abs. 2 AMPFG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Juli 2013

Es erfolgte eine Kompetenzbereinigung. Das bisher jährlich an das BMWFJ überwiesene Geld aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in der Höhe von ca. € 22 Mio. für Betriebsförderungen entfällt zukünftig. Dieses Geld verbleibt nun in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik.

34. Regelung bezüglich der eingenommenen zusätzlichen Mittel (Befreiung von der Beitragsleistung zur AIV)

§§ 14 und 15 AMPFG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Juli 2012

- Es wird weiterhin nur der vereinbarte Anteil der zusätzlichen Mittel, die durch die Änderung bzw. Aufhebung der Regelung im § 2 Abs. 8 AMPFG betreffend die Befreiung von der Beitragsleistung zur Arbeitslosenversicherung für Personen ab 58 bzw. ab 57 Jahren eingenommen werden, an den IEF bzw. in die Arbeitsmarktrücklage fließen.
- Die zusätzlichen Mittel durch die Aufhebung der generellen Ausnahme von der Arbeitslosenversicherungspflicht ab 60 Jahren werden in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik verbleiben und damit den vom Bund zu tragenden Abgang vermindern.
- Die geltenden Regelungen für die Überweisung von Mitteln an den IEF und für die Finanzierung besonderer arbeitsmarktpolitischer Projekte wurden an die arbeitsmarktpolitischen und budgetären Erfordernisse für eine zeitgerechte Maßnahmenplanung angepasst. Durch die Neuregelung wird vermieden, dass der Insolvenz-Entgeltfonds zur Bedeckung von Leistungen mehr Kredite als unbedingt erforderlich aufnehmen muss. Zudem wurde sichergestellt, dass dem AMS die zusätzlichen Mittel für die Planung von Maßnahmen noch im laufenden Jahr zur Verfügung stehen.

35. Teilfinanzierung des neu eingerichteten Sozial- und Weiterbildungsfonds aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie der EU 2008/104/EG in nationales Recht)

§ 6a AMPFG, BGBl. I. Nr. 98/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

- Der gem. § 22a AÜG neu eingerichtete Sozial- und Weiterbildungsfonds soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der „Stehzeiten“ länger beschäftigten oder in dieser Zeit – sofern zweckmäßig – Weiterbildungsangebote vorsehen. Daher ist eine Teilfinanzierung des Fonds - dieser wird auch durch Beiträge der gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser und Arbeitskräfteüberlasserinnen (auch der ausländischen) finanziert – aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik vorgesehen. Im Jahr 2013 erhält der Fonds vom Bund € 3 Mio., in den Jahren 2014 und 2015 jeweils € 4 Mio. und in den Jahren 2016 und 2017 jeweils € 2 Mio.

- Seit dem Jahr 2018 wird der Fonds jährlich € 1,5 Mio. für Zwecke der Weiterbildung der (ehemaligen) überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten. Die Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Lage der (ehemaligen) überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt sollen im Jahr 2018 evaluiert werden.

36. Finanzielle Bedeckung von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation und weiterer, der Arbeitsmarktintegration dienenden Maßnahmen durch Beiträge der Pensionsversicherung

§ 1 Abs. 1 und § 16 AMPFG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Aufgrund der Übernahme von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation und der Erbringung weiterer der Arbeitsmarktintegration dienenden Maßnahmen (z.B. Eingliederungsbhilfen an Arbeitgeber/Arbeitgeberin oder die Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben oder in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten) für Personen - für die vor der Systemumstellung die Pensionsversicherung zur Leistungserbringung zuständig war - durch das AMS, wird die finanzielle Bedeckung durch Beiträge der Pensionsversicherung gegeben.

37. Aufnahme der Bedeckung von Aufwendungen für Aufgaben nach dem Arbeit- und Gesundheits-Gesetz (AGG) in den Ausgabenkatalog der Gebarung Arbeitsmarktpolitik

§ 1 Abs. 2 AMPFG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Die Bedeckung von Aufwendungen für Aufgaben nach dem AGG aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik wurde in den dafür vorgesehenen Ausgabenkatalog aufgenommen. Die im § 6 des AGG enthaltenen Finanzbestimmungen werden auch im AMPFG dargestellt. Die Finanzierung der Ausgaben nach dem AGG erfolgt von Seiten der Träger der Sozialversicherung, des AMS und des BSB nach den dort vorgesehenen Anteilen.

38. Finanzielle Bedeckung bestimmter Beihilfen nach dem AMSG – variable jährliche Ausgaben für das Fachkräftestipendium

§ 13 AMPFG, BGBl. I Nr. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Juli 2013

In den Jahren 2013 und 2014 sind Ausgaben für das Fachkräftestipendium gem. § 34b AMSG wie Ausgaben nach dem AVVG zu behandeln. Fachkräftestipendien werden in den Jahren 2013 und 2014 bis zu einer Obergrenze von jährlich € 25 Mio. als variable Ausgaben gelten.

39. Aktivierung passiver Mittel für Maßnahmen für länger als 180 Tage beim AMS vorgekehrte Personen über 50 Jahre und Festsetzung einer jährlichen Obergrenze

§ 1 Abs. 3 und § 13 sowie § 18 AMPFG, BGBl. I Nr. 30/2014, In Kraft getreten mit 1. Mai 2014

- Im § 1 Abs. 3 wurde gesetzlich verankert, dass die Ausgaben für Beihilfen und Maßnahmen für Personen (50+), die länger als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, aus dem passiven Leistungsaufwand bedeckt werden. Diese Mittel, die sonst für Arbeitslosengeld aufgewendet werden müssten, werden dadurch zur Unterstützung der Integration Älterer (45+) in den Arbeitsmarkt herangezogen.
- Im § 13 wurde die jährliche Obergrenze dieser aus den passiven Mitteln zu bedeckenden Ausgaben in den Jahren 2014 und 2015 mit € 100 Mio. und im Jahr 2016 mit € 150 Mio. gesetzlich verankert. Davon sind im Jahresdurchschnitt bis zu 60% für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn und bis zu 40% für Sozialökonomische Betriebe und für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte aufzuwenden.
- Im § 18 wurde geregelt, dass das AMS Österreich die Auswirkungen und die Entwicklung der Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, im Jahr 2016 zu evaluieren hat und dem Sozialminister über die Ergebnisse Bericht erstatten muss.

40. Zuführung von Geldmitteln aus der Gebarung AMP an den IEF – nunmehr ins Dauerrecht übergeführt

§ 14 AMPFG, BGBl. I Nr. 30/2014, In Kraft getreten mit 1. Mai 2014

Die seit der Novelle BGBl. I Nr. 39/2011 bestehende Zuführung von Geldmitteln aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik wurde durch die – ursprünglich – befristete Einhebung von Beiträgen für über 58-Jährige bis zur jeweiligen Vollendung des 63. Lebensjahres ins Dauerrecht übergeführt.

41. Finanzierung der Aktivierungsmittel aus der AIV nur mehr bis Ende 2013 und Erhöhung der Obergrenze im Jahr 2015 für Beihilfen und Maßnahmen für Ältere (50+)

§ 13 Abs. 1 und 2 AMPFG, BGBl. I Nr. 40/2014 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2014

- Die Finanzierung der Aktivierungsbeihilfe aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung läuft mit Ende 2013 aus (ist rückwirkend mit 1. 1. 2014 in Kraft getreten).
- Die mit 1. Mai 2014 (BGBl. I Nr. 30/2014) beschlossene Obergrenze für die Aktivierung passiver Leistungen für Beihilfen und Maßnahmen für Ältere (50+), die länger als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, wird im Jahr 2015 von € 100 Mio. auf € 120 Mio. erhöht. Die Obergrenzen für 2014 und 2016 bleiben unverändert (ist mit 1. 7. 2014 in Kraft getreten.)

42. Finanzierung der Beschäftigungsförderung Älterer, von Personen mit langer Vormerkung beim AMS sowie für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte zusätzlich auch Qualifizierung und Unterstützung zur verbesserten Integration aus Mitteln der AIV

§ 1 Abs. 5 und § 13 Abs. 2 AMPFG, BGBl. I. Nr. 144/2015 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2016, mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

Diese Änderungen sollen der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen und einen differenzierten Einsatz der aus dem Leistungsaufwand der Arbeitslosenversicherung bedeckbaren Mittel ermöglichen.

- Im § 1 Abs.5 wurde verankert, dass die Mittel der Gebarung Arbeitsmarktpolitik insbesondere auch zur Förderung der Beschäftigung Älterer und v.a. zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer einzusetzen sind. Die Ober- bzw. Höchstgrenzen sind im § 13 Abs. 2 festgeschrieben:
- Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen 50+, die länger als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, betrug im Jahr 2014 € 100 Mio. und im Jahr 2015 € 120 Mio. Im Jahr 2016 beträgt diese Obergrenze € 150 Mio. und ab dem Jahr 2017 € 175 Mio. Dies gilt auch für Personen, die zwar kürzer als 180 Tage beim AMS vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (Wiedereinsteigerinnen, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind.
- Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die beim AMS vorgemerkt sind und deren Arbeitslosigkeit ein Jahr überschreitet, beträgt im Jahr 2016 bis zu € 100 Mio. und ab dem Jahr 2017 jeweils bis zu € 120 Mio.
- Von den Mitteln aus der Arbeitslosenversicherung für die vorgenannten Personengruppen sollen bis zu 60% für Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn sowie bis zu 40% für SÖBs und GBPs verwendet werden.
- Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte beträgt im Jahr 2016 bis zu € 70 Mio. und ab dem Jahr 2017 jeweils bis zu € 80 Mio.
- Die gemeinsame Höchstgrenze für die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen für Personen, die beim AMS vorgemerkt sind und deren Arbeitslosigkeit mehr als ein Jahr überschreitet und für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte beträgt im Jahr 2016 € 150 Mio. und ab dem Jahr 2017 € 175 Mio.

43. Finanzierung der Beschäftigungsförderung Älterer (50+) für den Zeitraum 2016 bis 2017 und von Kurzarbeitsbeihilfen für den Zeitraum 2016 bis 2019 jeweils aus Mitteln der AIV

§ 13 Abs. 1 und 2 AMPFG, BGBl. I Nr. 75/2015, mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

- Um das Arbeitslosigkeitsrisiko bestimmter Beschäftigtengruppen durch vermehrtes Auftreten kurzfristiger betrieblicher Auslastungsschwankungen zu minimieren wurde im § 13 Abs. 1 gesetzlich verankert, dass die Bedeckung des Aufwandes für Beihilfen bei Kurzarbeit und Kurzarbeit mit Qualifizierung auch in den Finanzjahren 2016 bis 2019 aus dem für AIVG-Leistungen vorgesehenen Aufwand erfolgen kann und in dieser Zeit eine jährliche Obergrenze von € 20 Mio. gilt.
- Zur Intensivierung der Reintegration Älterer (50+) wurde im § 13 Abs. 2 festgelegt, dass die Bedeckung von Beihilfen und Maßnahmen aus dem für Leistungen nach dem AIVG

vorgesehen Aufwand bis zu einer jährlichen Obergrenze von € 250 Mio. in den Jahren 2016 und 2017 (AMS Programm „Beschäftigungsinitiative 50+) erfolgen kann.

44. Ausgleich von Forderungen mit dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

§ 19 AMPFG, BGBl. I Nr. 40/2014 (Budgetbegleitgesetz 2014) mit 1. Juli 2014 in Kraft getreten

Zwischen dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) und dem Bund, Gebarung Arbeitsmarktpolitik, bestanden gegenseitige Forderungen. Nach Prüfung der Finanzprokuratur wurde eine vergleichsweise Bereinigung der Angelegenheit befürwortet. Mit der nunmehr erfolgten Regelung wurde ein entsprechender Ausgleich vorgesehen. Damit gelten alle wechselseitigen Forderungen aus dem Vollzug des AVVG für die Jahre 2002 bis 2004 als bereinigt, ungeachtet dessen, ob diese schon geltend gemacht wurden oder nicht.

45. Festlegung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für Lehrlinge mit 2,4%

§§ 2 Abs. 1 und 2 und 2a Abs. 1 und 10 Abs. 57 AMPFG, BGBl. I Nr. 118/2015 (Steuerreformgesetz 2015/2016) ist mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten und gelten für Lehrlinge auf Grund von Lehrverträgen, deren Laufzeit nach Ablauf des 31. Dezember 2015 begonnen haben.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Lehrlinge wurde mit 2,4% festgesetzt. Für alle übrigen Versicherten beträgt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag unverändert grundsätzlich 6% der Beitragsgrundlage.

46. Finanzierung der Förderung der Auslandsfreiwilligendienste aus Mitteln der Gebarung AMP

§ 1 Abs. 2 Z 16 AMPFG neu, BGBl. I Nr. 144/2015 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2016, mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

Bei den Auslandsfreiwilligendiensten ist durch die Neuausrichtung der Strukturen im Rahmen des Freiwilligengesetzes (v.a. durch die Öffnung für Frauen) längerfristig mit einer höheren Anzahl von Teilnehmenden zu rechnen. Diese Anpassung im § 1 Abs. 2 Z 16 AMPFG dient dazu, die zukünftig durch das BMASGK vorgesehene Förderung des Vereins nach § 27a Freiwilligengesetz durch zusätzliche Beiträge des BMASGK im Rahmen der Gebarung Arbeitsmarktpolitik abzudecken.

47. Verankerung von Zielwerten für die längere Beschäftigung Älterer

§ 1a AMPFG, BGBl. I Nr. 144/2015 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2016, mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten

- Der Sozialminister/die Sozialministerin hat zum Stichtag 30. Juni 2017 Beschäftigungsquoten (BQ) für die Altersgruppe der 55- bis 59-jährigen Männer, der 60- bis 64-jährigen Männer sowie der 55- bis 59-jährigen Frauen zu ermitteln.

- Die Zielwerte für diese Beschäftigungsquoten betragen für 55- bis 59-jährige Männer 73,6%, für 60- bis 64-jährige Männer 33,1% und für 55- bis 59-jährige Frauen 60,1%.
- Der Sozialminister/die Sozialministerin muss bis spätestens 31. Oktober 2017 die ermittelten BQ, allfällige Abweichungen von den Zielwerten, sowie das Über- oder Unterschreiten einzelner oder mehrerer Zielwerte im Bundesgesetzblatt kundmachen.

48. Gesetzliche Verankerung eines Bonus-Malus-Systems zur Anhebung der BQ Älterer für Unternehmen ab 25 Beschäftigten

§ 1a Abs. 5 AMPFG, BGBl. I. Nr. 144/2015 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2016, mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten

Unterschreitet die ermittelte Beschäftigungsquote Älterer einen oder mehrere Zielwerte gem. § 1a Abs. 3, müssen Unternehmen ab 25 Beschäftigten (ausgenommen Rehabilitationsgeldbezieherinnen/-bezieher und Lehrlinge), wenn deren Dienstgeber-/Dienstgeberinnenquote gem. § 31 Abs. 14 Z 3 ASVG die Branchenquote gem. § 31 Abs. 14 Z 2 ASVG für das davor liegende Jahr nicht erreicht hat, eine Auflösungsabgabe gem. § 2b Abs.1 AMPFG (2017: € 124, –) für das darauffolgende Jahr in der doppelten Höhe entrichten.

49. Finanzierung der Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung

§ 13 Abs.1 AMPFG, BGBl. I. Nr. 31/2017, mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten

Die Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung sind wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln, wobei im Jahr 2015 eine Obergrenze von € 30 Mio. und ab dem Jahr 2016 jeweils eine Obergrenze von € 20 Mio. jährlich gilt.

50. Finanzierung der Maßnahmen des AMS und des SMS für die Ausbildungspflicht aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik

§ 1 Abs. 2 Z 2 und Z 5 AMPFG, BGBl. I Nr. 62/2016, In Kraft getreten mit 1. August 2016

- Die entsprechenden Maßnahmen des AMS und SMS für die Ausbildungspflicht werden aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (AMP) finanziert.
- Das AMS und SMS haben dafür entsprechende Maßnahmen bereit zu stellen und sowohl bestehende Maßnahmen auszubauen als auch zusätzliche Maßnahmen und Instrumente vorzusehen.
- Es wurde ausdrücklich klargestellt, dass finanzielle Leistungen gem. dem AMSG auch erfasst sind, wenn diese nicht im dritten Hauptstück des 2. Teils des AMSG geregelt sind, weil der Beitrag zur Erfüllung der Ausbildungspflicht gem. § 38f AMSG systematisch im vierten Hauptstück des zweiten Teils, in dem besondere arbeitsmarktpolitische Regelungen getroffen wurden, verankert ist.
- Die aufgrund der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) anfallenden zusätzlichen Ausgaben der Gebarung AMP für die gem. § 38f AMSG und gem. § 10a Abs. 3 BEinStG für Zwecke der Ausbildungspflicht Jugendlicher eingesetzten Maßnahmen und Instrumente werden aus dem fixen Budget der UG 20 finanziert.

- Dieses Budget wird daher um die in der WFA genannten zusätzlichen Ausgabenbeträge aufgestockt. Das sind im Jahr 2016 zusätzlich € 6,8 Mio., im Jahr 2017 zusätzlich € 20,4 Mio., im Jahr 2018 zusätzlich € 42,1 Mio., im Jahr 2019 zusätzlich € 53 Mio. und im Jahr 2020 und allen folgenden Jahren zusätzlich € 57 Mio. pro Jahr.

51. Finanzierung der Maßnahmen im Rahmen des Integrationsjahrgesetzes (IJG)

§ 1 Abs.2 Z 17, § 10 Abs. 64 und § 13 Abs.3 AMPFG, BGBl. I Nr. 75/7, In Kraft getreten mit 1. September 2017

Die Ausgaben für die zusätzlichen Aufgaben im Rahmen des Integrationsjahrgesetzes wurden für die Jahre 2017 und 2018 jeweils bis zu einer Obergrenze von € 100 Mio. jährlich dotiert und werden wie Ausgaben nach dem AIVG behandelt.

52. Außerkraftsetzung der Auflösungsabgabe und der Sonderregelung zur Auflösungsabgabe mit 31. Dezember 2019

BGBl. I. Nr. 30/2018 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018-2019, § 11 Abs.4 (neu) AMPFG

- § 2b Abs. 1 bis 6 AMPFG (Auflösungsabgabe) samt Überschrift tritt gem. § 11 Abs. 4 AMPFG mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft.
- § 17 Abs. 1 bis 3 AMPFG samt Überschrift (Sonderregelung zur Auflösungsabgabe) tritt hinsichtlich der zu leistenden Vorauszahlungen mit Ablauf des 31. Dezember 2019 und hinsichtlich der Abrechnung mit Ablauf des 30. Juni 2020 außer Kraft – siehe auch BGBl. I. Nr. 154/2017 –unter dem Insolvenz-Entgeltgesetz auf Seite 120.

53. Festsetzung der jährlichen Obergrenze für die Beschäftigungsaktion 20.000 für ältere Langzeitarbeitslose

§ 13 Abs. 4 AMPFG, BGBl. I Nr. 128/2017, in Kraft getreten mit 1. Juli 2017

Die Obergrenze der Ausgaben für Beihilfen und Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000 für über 50-jährige Langzeitarbeitslose beträgt ab Juli 2017 bis 30. Juni 2019 € 778 Mio. und sind wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln. Die Maßnahmen sind bis Ende 2018 durch das BMASGK zu evaluieren.

54. Festsetzung der jährlichen Obergrenzen für Ältere, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte und für Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000 aus Mitteln der AIV

§ 13 Abs. 1 bis 4 AMPFG, BGBl. I Nr. 30/2018 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018/2019, ist mit 8. Jänner 2018 in Kraft getreten

- Für Beihilfen und Maßnahmen von Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 90 Tage beim AMS vorgemerkt sind oder zwar kürzer als 90 Tage vorgemerkt sind, aber deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen oder langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, arbeitsmarktferne Personen) erschwert sind, wurde eine jährliche Obergrenze bis zu € 165 Mio. und für Personen, die beim AMS vorgemerkt sind und deren

Arbeitslosigkeit 365 Tage im Geschäftsfall überschreitet, eine jährliche Obergrenze bis zu € 105 Mio. festgesetzt.

- Im Bundesdurchschnitt sind von den Mitteln für diese Personengruppen 60% für arbeitsplatznahe Qualifizierungen (Programm AQUA), Implacementstiftungen, Eingliederungsbeihilfen und Kombilohn zu verwenden.
- Die jährliche Obergrenze für Ausgaben zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt von arbeitsfähigen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten sowie von Personen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit wurde im Jahr 2018 mit bis zu € 50 Mio. festgesetzt.
- Die Obergrenze für Ausgaben von Beihilfen und Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsaktion 20.000 sind ab Juli 2018 bis 30. Juni 2019 mit € 185 Mio. festgesetzt.

55. Entfall und Außerkraftsetzung obsoleter Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Älterer

§ 1a, § 17 Abs.4 bis 8 AMPFG, BGBl. I Nr. 30/2018 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018-2019, sind mit Ablauf des 30. Jänner 2018 außer Kraft getreten

Aufgrund obsoleter Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Älterer wurden der komplette § 1a (Zielwerte für die Beschäftigung Älterer) samt Überschrift sowie die Absätze 4 bis 8 im § 17 AMPFG gestrichen.

56. Erhöhung der Werte für den reduzierten Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei niedrigen Einkommen

§ 2a und § 10 Abs. 66 (neu) AMPFG, BGBl. I Nr. 14/2018, mit 1. Juli 2018 in Kraft getreten und gilt ab der Beitragsperiode Juli 2018

Um Personen mit niedrigen Einkommen wirksamer entlasten zu können, wurden die Werte für den reduzierten AIV-Beitrag bei niedrigen Einkommen erhöht und zwar über € 1.648,- bis € 1.798,- auf 1% und über € 1.798,- bis € 1.948,- auf 2%.

57. Umsetzung der bundesfinanzgesetzlich vorgesehenen Festlegungen in der UG 20

§ 15 und § 13 Abs. 1 bis 4 AMPFG, BGBl. I Nr. 30/2018 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018-2019, In Kraft getreten mit 8. Jänner 2018

- Im § 15 (Zuführung an die Arbeitsmarktrücklage) wurden die bundesfinanzgesetzlich vorgesehenen Festlegungen vorgenommen.
- Abs. 4 sieht vor, dass die gem. Abs. 2 und 3 für die Jahre 2018 und 2019 ermittelten Beträge jeweils um € 50 Mio. zu vermindern sind (siehe auch Änderung der jährlichen Obergrenzen im § 13 Absatz 1 bis 4 AMPFG unter Punkt 53 auf Seite 115).

58. Senkung der ALV-Beiträge auch für gering verdienende Selbständige

§ 2a Abs. 5 und 6 (neu) AMPFG, BGBl. I Nr. 87/2018, ist mit 1. Juli 2018 in Kraft getreten und gilt ab der Beitragsperiode Juli 2018

- Mit dieser gesetzlichen Verankerung wurde die Regelung der Senkung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Niedrigverdienerinnen und Niedrigverdiener analog auch

für selbständig Beschäftigte, die freiwillig in der Arbeitslosenversicherung versichert sind, ausgeweitet. Das heißt, dass Selbständige, die der niedrigsten Beitragsgrundlagenstufe (€1.496,25) angehören, monatlich nur noch € 44,89 für die freiwillige Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Das entspricht dem Arbeitgeberanteil von 3%.

- Damit auch Lehrlinge, deren Lehrverhältnis vor dem 1. Jänner 2016 begonnen hat, von der Beitragssenkung profitieren können, wurde im Abs. 6 eine entsprechende gesetzliche Klarstellung vorgenommen.

59. Bezeichnungsänderung im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung

§ 1 Abs. 2 Z 12, § 5 Abs. 2 und Abs.5, § 14 Abs. 2, § 15 Abs.2 und § 10 Abs. 69 AMPFG, BGBl. I Nr. 100/2018 im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG), ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

- Der „Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Hauptverband)“ wird durch den neuen Titel „Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband)“ ersetzt (§ 1 Abs. 2 Z 12 und § 5 Abs. 5, § 14 Abs.2 und § 15 Abs.2 AMPFG).
- Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft wird durch die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen ersetzt (§ 5 Abs. 2 AMPFG).

60. Zusätzliche Mittel für über 50-Jährige Arbeitslose insbesondere Langzeitarbeitslose zur Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen für die Jahre 2019 und 2020

§ 13 Abs. 5 AMPFG, BGBl. I Nr. 94/2019, ist rückwirkend mit 1. Juli 2019 in Kraft getreten
Für zusätzliche Ausgaben von Beihilfen, Maßnahmen und Beschäftigungsprojekte zur Schaffung und Förderung von Arbeitsplätzen für über 50-jährige Arbeitslose insbesondere Langzeitarbeitslose (Zielgruppe Aktion 20.000) wurde für die Jahre 2019 und 2020 zusammen die zusätzlichen Mittel bis zu einer Obergrenze von € 50 Mio. festgesetzt.

61. Festsetzung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit befristet bis 30. 9. 2020

§ 13 Abs. 1 AMPFG, BGBl. I Nr. 12/2020 im Rahmen des COVID-19-Gesetzes, mit 15. März 2020 in Kraft getreten

Befristet bis 30. 9. 2020 wurde aufgrund der derzeit anhaltenden COVID-19-Krise die Obergrenze für die COVID-19-Kurzarbeit mit € 400 Mio. festgesetzt.

62. Änderung der Befristung für die Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit bis zum Ablauf des 31. 12. 2020

§ 13 Abs. 1 AMPFG, BGBl. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 2. COVID-19-Gesetzes, ist mit 20. März 2020 in Kraft getreten

Die Obergrenze für die COVID-19-Kurzarbeit wurde mit Ende des Jahres 2020 befristet.

63. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit auf € 1 Mrd. und gesetzliche Verankerung der Ermächtigung zur Erhöhung der Obergrenze für die COVID-19-KUA durch Verordnung

§ 13 Abs. 1, letzter Absatz AMPFG, BGBl. I Nr. 23/2020 im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetzes, mit 21. März 2020 in Kraft getreten

Die Obergrenze für die COVID-19-Kurzarbeit wurde auf € 1 Mrd. erhöht und gleichzeitig wurde gesetzlich verankert, dass die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ermächtigt wird, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen die Obergrenze mit Verordnung den Erfordernissen entsprechend anzupassen.

64. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit auf € 3 Mrd.

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

Aufgrund der starken Inanspruchnahme der Kurzarbeit wurde die Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 3 Mrd. angehoben.

65. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit auf € 5 Mrd.

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 155/2020, mit 15. April 2020 in Kraft

Aufgrund der weiterhin starken Inanspruchnahme der Kurzarbeit wurde die Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 5 Mrd. angehoben.

66. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit auf € 7 Mrd.

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 168/2020, mit 22. April 2020 in Kraft getreten

Aufgrund der weiterhin starken Inanspruchnahme der Kurzarbeit wurde die Obergrenze für das Jahr 2020 mit € 7 Mrd. angehoben.

67. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit auf € 10 Mrd.

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

Aufgrund der weiterhin starken Inanspruchnahme der Kurzarbeit wurde die Obergrenze für das Jahr 2020 auf € 10 Mrd. angehoben.

68. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit auf € 12 Mrd.

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 188/2020, mit 21. Mai 2020 in Kraft getreten

Aufgrund der weiterhin starken Inanspruchnahme der Kurzarbeit wurde die Obergrenze für das Jahr 2020 nunmehr auf € 12 Mrd. angehoben.

69. Festsetzung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit für das Jahr 2021 auf € 3 Mrd.

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 591/2020, mit 22. Dezember 2020 in Kraft getreten

Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) wurde für das Jahr 2021 mit € 3 Mrd. festgesetzt.

70. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit für das Jahr 2021 auf € 5 Mrd.

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 1/2021, mit 5. Jänner 2021 in Kraft getreten

Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) wurde für das Jahr 2021 auf € 5 Mrd. erhöht.

71. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit für das Jahr 2021 auf € 7 Mrd.

Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Familie und Jugend, BGBl. II Nr. 31/2021, mit 26. Jänner 2021 in Kraft getreten

Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) wurde für das Jahr 2021 nunmehr auf € 7 Mrd. erhöht.

72. Festsetzung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit für das Jahr 2022 auf € 2 Mrd.

Verordnung des Bundesministers für Arbeit, BGBl. II Nr. 603/2021, in Kraft seit 1. Jänner 2022; die VO tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 wieder außer Kraft

Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) wurde mit VO für das Jahr 2022 mit € 2 Mrd. festgesetzt.

73. Erhöhung der Obergrenze der COVID-19-Kurzarbeit für das Jahr 2022 auf € 3 Mrd.

Verordnung des Bundesministers für Arbeit, BGBl. II Nr. 51/2022, in Kraft seit 8. Februar 2022; die VO tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 wieder außer Kraft

Die Obergrenze für die Bedeckung von Beihilfen bei Kurzarbeit (COVID-19-KUA) wurde mit VO für das Jahr 2022 auf € 3 Mrd. erhöht.

74. Anpassung der Verordnungsermächtigung des Herrn BM für Arbeit und Wirtschaft

§ 13 Abs. 1 AMPFG, BGBl. I Nr. 86/2022, ist mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten

Der Wortlaut der Verordnungsermächtigung gem. § 13 Abs. 1 AMPFG wurde entsprechend angepasst bzw. weiter gefasst, d.h. der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft wird im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen ermächtigt, die Obergrenze von € 1 Mrd. in den Jahren 2020 bis 2022 mit Verordnung an die Erfordernisse zur Bewältigung von besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten anzupassen.

75. Überweisung zum Zweck der Lehrlingsförderung an die Lehrlingsstellen der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft

§ 14 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 AMPFG, BGBl. I Nr. 98/2020 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2020, § 14 Abs. 1 bis 3 AMPFG samt Überschrift tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft; § 14 Abs. 4 AMPFG ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft

- Die zum Zweck der Lehrlingsförderung zu überweisenden Mittel (maximal jährlich € 250 Mio.) werden ab dem Jahr 2023 an die Lehrlingsstellen der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft übermittelt. Ein Umweg über den Insolvenz-Entgeltfonds und der dadurch entstehende administrative Aufwand wird damit vermieden. Diese Mittel dienen auch als Beitrag zur Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die

Tragung von Internatskosten für Lehrlinge während des Besuches der Berufsschule (§ 14 Abs. 1 AMPFG).

- Die gemäß § 14 Abs. 2 und 3 in den Jahren 2021 und 2022 ermittelten Beträge sind im Jahr 2021 um € 50 Mio. und im Jahr 2022 um € 100 Mio. zu vermindern (§ 14 Abs. 4 AMPFG).

76. Änderung der Jahreszahl von 2021 auf 2020 zur Überweisung an den IEG-Fonds

§ 14 Abs. 4 AMPFG, BGBl. I Nr. 135/2020, ist mit 1. Oktober 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft

Es wurde im § 14 Abs. 4 die Jahreszahl 2021 auf 2020 geändert. Für das Jahr 2020 soll die Akontierung des Überweisungsbetrages an den Insolvenz-Entgeltfonds in Übereinstimmung mit dem Bundesvoranschlag um € 50 Mio. vermindert werden. Im Jahr 2022 soll der Überweisungsbetrag um € 100 Mio. vermindert werden.

77. Gesetzliche Klarstellung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags bei geringem Einkommen bei Kurzarbeit

§ 2a Abs. 7 AMPFG, BGBl. I Nr. 135/2020, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Der Beitrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Arbeitslosenversicherung richtet sich während der Kurzarbeit nach dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt einschließlich der Kurzarbeitsunterstützung. Verringert sich das Entgelt auf die in Abs. 1 Z 1 bis 3 genannten Beträge, so ist auch der vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu tragende Anteil zur Arbeitslosenversicherung entsprechend geringer. Die Differenz zur Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit ist vom Arbeitgeber zu tragen (§ 37b Abs. 5 AMSG) und wird im Rahmen der vom AMS geleisteten Kurzarbeitsbeihilfe ersetzt.

78. Fortführung der befristet geltenden Regelung der Verordnungsermächtigung für die COVID-19-Kurzarbeit für das Jahr 2021

§§ 13 Abs. 1 und 10 Abs. 77 AMPFG, BGBl. I Nr. 135/2020, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Zur weiteren Finanzierung der COVID-19-Kurzarbeit soll die befristet geltende Regelung der Verordnungsermächtigung des Bundesministers für Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen auch im Jahr 2021 fortgeführt werden.

79. Monatliche Berichtspflicht des Bundesministers für Arbeit an den Ausschuss für Arbeit und Soziales des Nationalrates

§ 13 Abs. 1a und § 10 Abs. 76 AMPFG, BGBl. I Nr. 4/2021, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Im Sinne der Transparenz wurde für die COVID-19-Kurzarbeit eine gesetzliche Grundlage für die Berichtspflicht vorgesehen. Daher muss die dafür zuständige Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend bzw. der jetzt zuständige Bundesminister für Arbeit die Berichts-

pflicht gegenüber dem fachlich einschlägigen Ausschuss für Arbeit und Soziales im Nationalrat monatlich wahrnehmen. Der Bericht muss insbesondere die materiellen und finanziellen Auswirkungen der gesetzten Maßnahmen beinhalten.

80. Saison-Start-Hilfe (Neu) und Festsetzung der Obergrenze für die Beihilfe während der Covid-19-Pandemie

§ 13 Abs. 1b und 1c AMPFG, BGBl. I Nr. 215/2021, ist rückwirkend mit 1. Dezember 2021 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 wieder außer Kraft

- Die Saison-Start-Hilfe soll die Überwindung der COVID-19-Pandemie unterstützen und dazu beitragen, dass in der Saison beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in andere Branchen abwandern.
- Die Obergrenze für die Beschäftigungsbeihilfen des AMS zur Sicherung der Saisonbeschäftigung (**Saison-Start-Hilfe**) wurde für das **Jahr 2022 mit € 60 Mio. festgesetzt** und die **Finanzierung erfolgt aus variablen Mitteln** – siehe dazu auch VO des BM für Finanzen - BGBl. II Nr. 577/2021, Änderung der Parameterverordnung - ALV.

81. Erhöhung der Obergrenze für die Saison-Start-Hilfe auf € 90 Mio. für 2022

§ 13 Abs. 1b und § 10 Abs. 79 AMPFG, BGBl. I Nr. 17/2022, ist rückwirkend mit 1. Dezember 2021 in Kraft getreten und tritt mit 31. Dezember 2022 außer Kraft

Die finanzielle Obergrenze der Saison-Start-Hilfe wurde für das Jahr 2022 von € 60 Mio. auf € 90 Mio. erhöht. Damit soll die Finanzierung der Saison-Start-Hilfe sichergestellt werden.

- Die Beihilfe konnte für Personen mit einem Beschäftigungseintritt in einen Saisonbetrieb zwischen dem 3. 11. 2021 und dem Ende des Betretungsverbots gewährt werden.
- Saisonbetrieben wurde ein Teil (65%) jener Lohnkosten abgegolten, die ab Beginn des Betretungsverbot bis zum frühestmöglichen Eintritt in die Kurzarbeit entstanden sind.
- Auf die Beihilfe bestand kein Rechtsanspruch.
- Die näheren Details wurden mit einer Richtlinie des AMS-Verwaltungsrates auf Vorschlag des Vorstandes des AMS festgelegt.

82. Festlegung der Finanzierung des Langzeit-KUA-Bonus

§ 13 Abs. 1c AMPFG, BGBl. I Nr. 215/2021, ist rückwirkend mit 1. Dezember 2021 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 wieder außer Kraft

Die Finanzierung des Langzeit-KUA-Bonus für Beschäftigte, die während der Pandemie zu einem beträchtlichen Teil in Kurzarbeit waren, erfolgt aus variablen Mitteln - siehe dazu auch VO des BM für Finanzen - BGBl. II Nr. 577/2021, Änderung der Parameterverordnung - ALV.

83. Regelungen bezüglich der Finanzströme insbesondere für den Sozial- und Weiterbildungsfonds, Pflegestipendien und Lehrstellenförderung

§§ 6a, 6b, 10 Abs. 81 und 82, § 12 Abs. 4, § 13 Abs. 1 und § 14 AMPFG, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

- Der Bund muss dem Sozial- und Weiterbildungsfonds gem. § 22a des AÜG ab dem Jahr 2027 jährlich € 1,5 Mio. zum Zweck der Weiterbildung der (ehemaligen) überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überweisen (**§ 6a AMPFG**).
- Die Gebarung Arbeitsmarktpolitik erhält ab dem Jahr 2023 jährlich € 30 Mio. vom Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz für Förderungen der Pflegeausbildung durch das Arbeitsmarktservice (**§ 6b AMPFG**).
- Die Lehrlingsstellen müssen die bis Jahresende 2022 nicht verbrauchten Budgetmittel gemäß § 13e IESG und § 14 AMPFG im Jahr 2023 an den Insolvenz-Entgeltfonds zurückzahlen (**§ 12 Abs. 4 AMPFG**).
- Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft muss den Lehrlingsstellen der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik 2023 im Ausmaß von bis zu € 270 Mio. und ab 2024 im Ausmaß von bis zu € 280 Mio. zur Verfügung stellen (gem. § 19c BAG). Die betreffenden Mittel müssen akontiert werden und sind im Folgejahr abzurechnen. Die Lehrlingsstellen müssen die bereitgestellten Budgetmittel, die bis Jahresende nicht zweckentsprechend ausbezahlt wurden, im Folgejahr zugunsten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zurückzahlen (**§ 14 AMPFG**).

84. Zuführung der Überschüsse in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik als Haushaltsrücklage „Gebarung Arbeitsmarktpolitik“ und Senkung des Beitrages zur AIV

§ 1 Abs. 2 Z 11, § 3 Abs. 1 Z 2 und § 6 AMPFG, BGBl. I Nr. 152/2023 im Rahmen des Budgetbegleitgesetz 2024, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten; § 6 ist erstmals bei der Erstellung des Jahresabschlusses 2023 anzuwenden.

- Als Folge der guten Beschäftigungs- und Beitragsentwicklung werden – nach derzeitigen Prognosen – in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik ab dem Jahr 2023 Überschüsse erwartet. Die Überschüsse werden nach der geplanten Gesetzesänderung nicht an das Arbeitsmarktservice ausbezahlt, sondern einer zweckgebundenen Haushaltsrücklage „Gebarung Arbeitsmarktpolitik“ iSd § 36 Abs. 6 BHG 2013 zugeführt, womit zusätzliche Zinsbelastungen für den Bundeshaushalt vermieden werden können.
- Im Gegenzug zur Anhebung der Dienstgeberabgabe – diese wurde im Rahmen des Budgetbegleitgesetz 2024 durch Änderung im Dienstgeberabgabegesetz um 3% erhöht - wurde der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um 0,1 Prozentpunkte gesenkt (Lehrlinge von 2,4% auf 2,3% und die übrigen Versicherten von 6% auf 5,9%).

85. Dotierung der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Ausbildung der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)

§6b Abs. 2, AMPFG, BGBl. I Nr. 109/2024 ist mit 1. September 2024 in Kraft getreten

Der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz hat der Gebarung Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2024 sieben Millionen Euro und ab 2025 jährlich € 20 Mio. an das AMS, zum Zweck der Förderung der Ausbildung der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP), zu überweisen. Diese Dotierung steht im Zusammenhang mit

der Akademisierung der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP), welche mittlerweile nur noch als Bachelorstudium möglich ist.

Bisher waren Studien an Fachhochschulen nämlich vom Pflegestipendium ausgeschlossen. Mit dem Überführen der Ausbildung der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege in ein Fachhochschulstudium und dem weiter bestehenden Fachkräftebedarf in diesem Bereich bestand die Notwendigkeit zu dieser legislativen Änderung.

4 ÄNDERUNGEN DES ARBEITSMARKT-FÖRDERUNGSGESETZ 1968 (AMFG)

1. Neuregelung der Künstlervermittlung

§ 18 AMFG, BGBl. I Nr. 13/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 1999

Die Vorschriften über die Künstlervermittlung wurden an das EU-Recht angepasst und insbesondere die Zulassung von EWR-Staatsbürgern/Staatsbürgerinnen und die Ausübung der Künstlervermittlung durch juristische Personen klargestellt. Auch eine Obergrenze für die Höhe des vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin zu entrichtenden Vermittlungsentgeltes (in Prozenten vom vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt) wurde eingeführt.

2. Neuregelung der Arbeitsvermittlung

§§ 2 - 7 AMFG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

- Mit Artikel 7 des Konjunkturbelebungsgesetzes 2002 wurde die bisher in den §§ 9 bis 18 AMFG geregelte Arbeitsvermittlung in den §§ 2 bis 7 AMFG neu geregelt. Gleichzeitig wurden mit Artikel 4 dieses Bundesgesetzes die Gewerbeordnung 1994 und mit Artikel 8 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geändert. Dadurch ist nun auch die gleichzeitige Ausübung von Arbeitsvermittlung und Arbeitskräfteüberlassung zulässig.
- Für alle gewerblichen Arbeitsvermittler/Arbeitsvermittlerinnen (einschließlich der Künstlervermittler/Künstlervermittlerinnen) ist nun nur noch die Gewerbebehörde zuständig. Das bisher gemäß den §§ 17a bis 18 erforderliche Zulassungsverfahren bei den Bundessozialämtern entfällt. Ebenso entfällt eine gesonderte Eignungsprüfung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Für gemeinnützige Vermittlungseinrichtungen tritt an Stelle des bisherigen Bewilligungsverfahrens nach § 17 Abs. 3 AMFG ein Anzeigeverfahren mit Untersagungsmöglichkeit (§ 4 Abs. 3 bis 5 AMFG).

3. Kurzarbeitsbeihilfe

§ 29 AMFG, BGBl. I Nr. 179/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

Betrifft die Kurzarbeit in einem Betrieb zu einem wesentlichen Teil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 45, kann eine Kurzarbeitsbeihilfe auch bei flexiblerer Gestaltung der Kurzarbeit gewährt werden. Nach den dafür vorgesehenen Richtlinien gelten 25 % als wesentlicher Teil. Der Kurzarbeitszeitraum kann bis zu einem Jahr betragen. Der Durchrechnungszeitraum kann von 8 auf 16 oder 24 Wochen ausgedehnt werden. Bei Einhaltung der Mustervereinbarung durch den Betrieb kann der gesonderte Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung durch die Kollektivvertragspartner entfallen.

4. Frühwarnsystem

§ 45a AMFG, BGBl. I Nr. 179/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

Die bei beabsichtigten Massenkündigungen einzuhaltende Frist von 30 Tagen für die Erstattung der Anzeige an die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann durch Kollektivvertrag verlängert werden.

5. Erweiterung des Personenkreises bei der Künstlervermittlung auf Sportler

§ 5 Abs. 2 und 3 sowie § 53 Abs. 17 AMFG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die entgeltliche Vermittlung von Sportlern/Sportlerinnen wurde – wie bereits für Künstler/Künstlerinnen – ermöglicht.

6. Klarstellung bezüglich gemeinnütziger Einrichtungen

§ 4 Abs. 3 AMFG, BGBl. I Nr.82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Die Änderung diente der Klarstellung, dass gemeinnützige Einrichtungen nicht nur in der Rechtsform eines Vereines möglich sind. Die Voraussetzungen für die Ausübung der Arbeitsvermittlung durch gemeinnützige Einrichtungen, wie insbesondere die erforderliche Unentgeltlichkeit bleiben unverändert aufrecht.

7. Entflechtung der Aufgaben des BMASK und jener des BMWFJ

In folgenden Paragraphen wurde eine Entflechtung der Aufgaben des BMASK und jener des BMWFJ vorgenommen: §§ 1, 4, 26, 51a, 27a 34, 35a, 39, 34, 40 und 53 AMFG, BGBl. I Nr. 12/2009, In Kraft getreten mit 1. Februar 2009

- In den Aufgabenbereich des BMASK fallen als Angelegenheiten des Arbeitsmarktes insbesondere auch die Vorschriften betreffend die Arbeitsvermittlung (mit Ausnahme der gewerberechtlichen Regelungen) und das so genannte Frühwarnsystem, das der Umsetzung der „Massenentlassungsrichtlinie „der EU dient und die Verpflichtung zur frühzeitigen Anzeige geplanter Massenankündigungen an das AMS regelt.
- In den Aufgabenbereich des BMWFJ fällt nunmehr die von der AWS durchgeführte so genannte unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung.

8. Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit – Neuregelung des Verfahrens

§ 45a Abs. 8 AMFG im Rahmen des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetzes, BGBl. I Nr. 71/2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Mit dieser Änderung wurde ausdrücklich klargestellt, dass gegen die Entscheidung des/der Landesgeschäftsführers/Landesgeschäftsführerin des AMS (Versagung der Zustimmung) ein Bescheid zu erlassen ist. Gegen diesen Bescheid ist auf Grund des Art. 130 B-VG in Verbindung mit dem Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig.

9. Gesetzliche Verankerung eines Systems für die Zulassung von Einrichtungen als EURES-Mitglieder oder-EURES-Partner und Gewährleistung des Betriebs der erforderlichen Infrastruktur

Abschnitt 3a, §§ 10, 11, 12, 13, 47, 48 Abs.2 und 3 sowie § 53 AMFG, BGBl. I Nr. 71/2020, In Kraft getreten mit 1. September 2020

Mit der Einfügung des Abschnittes 3a wurde das von der Verordnung (EU) Nr. 589/2016 geforderte System für die Zulassung von Einrichtungen als EURES-Mitglieder oder-Partner eingerichtet sowie auch der Betrieb der erforderlichen technischen Infrastruktur gewährleistet.

Die Verordnung (EU) 589/2016 beabsichtigt eine verstärkte Integration des europäischen Arbeitsmarktes und eine Erhöhung der Mobilität der Arbeitskräfte. Dafür bedarf es einer intensivierten Zusammenarbeit der nationalen Arbeitsmarktverwaltungen sowie privater Anbieter von Arbeitsmarktdienstleistungen. Zur Erreichung dieses Zieles wird das Europäische Netz für die Vermittlung von Arbeitssuchenden und die Besetzung von Arbeitsstellen neugestaltet. Das EURES-Netz soll auch Angebote von Unterstützungsleistungen für mobile Arbeitssuchende enthalten. Als nationales Koordinationsbüro (Art. 9) wurde der EK das AMS Österreich genannt.

Die Verordnung (EU) 589/2016 verlangt die Umsetzung eines nationalen Zulassungsverfahrens für EURES-Mitglieder oder EURES-Partner, die am EURES-Portal teilnehmen möchten und auch die Bereitstellung und den Betrieb der technischen Infrastruktur für das EURES-Portal. Das AMS Österreich übernimmt auch die Verpflichtungen des Dienstes des koordinierten zentralen Kanals im Sinne des Durchführungsbeschlusses (EU) Nr. 2017/1257 der EK.

– Zuständigkeit (§ 10 AMFG)

- Die Zulassung als EURES-Mitglieder oder EURES-Partner wird durch eine bei der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) eingerichtete Zulassungsstelle erfolgen.
- Die WKÖ übernimmt diese Aufgabe unentgeltlich.
- Die Zulassungsstelle ist bei der Besorgung ihrer Aufgaben an die Weisungen der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend gebunden. Weisungen ergehen an den Leiter der Zulassungsstelle.
- Die Zulassungsstelle muss der Bundesministerin für Arbeit, Jugend und Familie einen Jahresbericht über die Erfüllung der Aufgaben entsprechend den rechtlichen Vorgaben übermitteln.
- Sämtliche Informationen und Daten über Zulassungen, etc. müssen von der Zulassungsstelle dem AMS Österreich zeitgerecht übermittelt werden. Diese Regelung ist erforderlich, weil dem Nationalen Koordinationsbüro auch Informationspflichten über Widerrufe oder Verweigerungen von Zulassungen einschließlich deren Gründen obliegen.

– Zulassungsverfahren (§ 11 AMFG)

- Als EURES-Mitglieder oder EURES-Partner können Einrichtungen zugelassen werden, die Tätigkeiten der Arbeitsvermittlung im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 und 4 AMFG

ausüben oder Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer oder Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber gem. Art. 12 Abs. 2 lit. C der Verordnung (EU) Nr. 589/2016 erbringen.

- Für die Zulassung muss eine Anmeldung zur Zulassung unter Anschluss der erforderlichen Unterlagen bei der Zulassungsstelle eingebracht werden.
 - Die zugelassenen EURES-Mitglieder oder –Partner müssen der Zulassungsstelle unverzüglich jede Änderung melden, die zum Verlust der Zulassung führen kann.
 - Gegen eine ablehnende Entscheidung oder einen Widerruf der Zulassung kann binnen vier Wochen Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht eingebracht werden.
 - Die Zulassungsstelle muss Namen und Sitz der zugelassenen EURES-Mitglieder oder –Partner auf ihrer Internetseite veröffentlichen.
- Zulassungsvoraussetzungen (§ 12 AMFG)**
- Die Mindestvoraussetzungen für die Zulassung sind bereits in der Verordnung (EU) Nr. 589/2016 angeführt. Dies schließt die arbeits- und sozialrechtlichen Standards (Z 1 des Anhanges) mit ein.
 - Zur Erfüllung der Voraussetzungen müssen Urkunden über die rechtmäßige Ausübung der Tätigkeit beigebracht werden, wie z.B. Auszug aus dem Firmenbuch bei juristischen Personen oder eingetragenen Personengesellschaften, Auszug aus dem Vereinsregister oder aus dem Gewerbeinformationssystem Austria (GISA), Nachweis über die Identität der natürlichen Person (Wohn- und Kontaktadressen), Erklärungen über die Erfüllung der Mindestvoraussetzungen und Bestätigungen über die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern und Abgaben, etc.
 - Für die Stichprobenprüfungen müssen die Bezirksverwaltungsbehörden der Zulassungsstelle Auskunft über die Anzahl verhängter Verwaltungsstrafen nach den maßgeblichen Gesetzen (AuslBG, LSD-BG, AÜG und AMFG) je Unternehmen geben. Dies erfolgt im Rahmen der Amtshilfe, wobei jedoch das Ausmaß der Daten (je Unternehmen die Anzahl rechtskräftiger Verstöße innerhalb des letzten Jahres vor der Anfrage) eingeschränkt wurde.
- Datenverarbeitung (§ 13 AMFG)**
- Der Abs. 1 beinhaltet die Ermächtigung zur Verarbeitung jener Daten, die der Zulassungsstelle des Zulassungs- und allenfalls Widerrufungsverfahrens offengelegt werden.
 - Abs. 2 beinhaltet die Ermächtigung zur Verarbeitung jener Daten, die das AMS im Rahmen seiner Tätigkeit als nationales Koordinationsbüro sowie zur Bereitstellung und zum Betrieb des zentralen koordinierten Kanals benötigt. Dies gilt etwa für jene Daten, die von den EURES-Mitgliedern und –Partnern zum Zweck der Einspielung ins EURES-Portal übermittelt werden. Die EURES-Mitglieder und –Partner sind und bleiben jedenfalls Verantwortliche im Sinne der DSGVO für die von ihnen dem AMS

zur Einspielung in das EURES-Portal übermittelten Daten. Sie müssen daher bei personenbezogenen Daten die entsprechende Einwilligung einholen. Die Sicherstellung der Rechte der Urheber dieser Daten bzw. der Betroffenen (z.B. Informations- und Auskunftsrechte) ist von den EURES-Mitgliedern und –Partnern zu gewährleisten. Das AMS ist diesbezüglich in seiner Aufgabenerfüllung Verarbeiter des Auftrags der von den EURES-Mitgliedern und –Partnern bereitgestellten Daten; daher hat das AMS für die vollständige und richtige Einspielung der Daten Vorsorge zu treffen.

– **Gebührenbefreiung (§ 47 AMFG)**

Die Gebührenbefreiung gilt auch hinsichtlich der für die Zulassung als EURES-Mitglied oder –Partner erforderlichen Eingaben, Beilagen und Vollmachten.

– **Verwaltungsstrafen (§ 48 AMFG)**

- Das Unterlassen der gesetzlich gebotenen Änderungsmeldung (§ 11 Abs.3 AMFG) sowie die Verweigerung von Auskunftspflichten bzw. der Einsicht in Geschäftsunterlagen (§ 12 Abs.4 AMFG) bilden Verwaltungsstraftatbestände. Änderungsmeldungen und Auskunftspflichten sowie die Einsicht in Geschäftsunterlagen sind zwingend erforderlich, damit die Zulassungsstelle ihrer Verpflichtung zur Durchführung und Kontrolle der Einhaltung der Verordnung (EU) Nr. 589/2016 nachkommen kann.
- Diese Verwaltungsübertretung wird mit einer Geldstrafe bis zu € 2.500,- und im Wiederholungsfall bis zu € 5.000,- geahndet.
- Die Eingänge aus den verhängten Geldstrafen fließen dem AMS zu.

10. Streichung der Beschränkung für die Vermittlung von Drittstaatsausländern nur mit uneingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt für private oder gemeinnützige Arbeitsvermittler

Streichung des § 4 Abs.8 AMFG, BGBl. Nr. 106/2022, in Kraft getreten mit 1. Oktober 2022

Die im Jahr 2002 im AMFG eingeführte Regelung, dass private oder gemeinnützige Arbeitsvermittler nur dann Drittstaatsausländer/Drittstaatsausländerinnen vermitteln können, wenn diese Drittstaatsausländer/Drittstaatsausländerinnen entweder bereits uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt haben oder wenn das AMS der Vermittlung im Einzelfall zustimmt, entspricht nicht mehr den Erfordernissen eines dynamischen Arbeitsmarktes. Angesichts des steigenden zusätzlichen Bedarfs an Fachkräften und Schlüsselkräften, der vom AMS immer schwerer aus dem Potential der vorgemerkten Arbeitslosen abgedeckt werden kann, wurde diese Beschränkung ersatzlos gestrichen.

5 ÄNDERUNGEN DES ARBEITSMARKTSERVICEGESETZ 1994 (AMSG)

1. Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell

§ 37a AMSG, BGBl. I Nr. 179/1999 und 15/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

- Bisher wurde den an einem Solidaritätsprämienmodell beteiligten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen eine Solidaritätsprämie in der Höhe des der Arbeitszeitreduzierung entsprechenden Anteils des für diesen Zweck zu berechnenden Arbeitslosengeldes gewährt. An die Stelle dieses starren und aufwendigen Systems tritt nunmehr eine Beihilfe an den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin, die unter folgenden Grundvoraussetzungen gewährt werden kann:
- Lohnausgleich durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin im Ausmaß der Hälfte des entfallenden Entgelts und ungekürzte Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung;
- Einstellung von Personen als Ersatzarbeitskräfte, die vorher Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben;
- Berechnung der Abfertigung auf der Grundlage der ungekürzten Arbeitszeit.
- Die näheren Voraussetzungen sowie die Höhe und die Dauer der Beihilfe (längstens zwei bis drei Jahre) sind vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice in einer Richtlinie festzulegen. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Beihilfe besteht nicht.

2. Erweiterung des Solidaritätsprämienmodells - Lehrling aus überbetrieblichen Einrichtung gilt als Ersatzkraft

§ 37a Abs. 1 Z 2 AMSG, BGBl. I 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

- Durch die vorgeschlagene Änderung wird die Anwendung des Solidaritätsprämienmodells erleichtert. Personen aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung, die in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen werden, gelten nun auch als Ersatzkraft.
- Durch die zusätzliche Einstellung von Lehrlingen wird einerseits ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit und andererseits zur Heranbildung künftig benötigter qualifizierter Arbeitskräfte geleistet. Darüber hinaus eröffnet die Erweiterung des Modells die nachhaltige Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit, z. B. auch im Anschluss an kürzere oder längere Phasen der Kurzarbeit.

3. Forcierung der Arbeitsmarkt-Integration - Ausweitung von Schulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen (Budgetbegleitgesetz 2003)

§§ 35 und 38a AMSG, BGBl. I. Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

- Unbefristete Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld bei Teilnahme an Nach- und Umschulungs- sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen im Auftrag des Arbeitsmarktservice (siehe auch unter Änderungen des AIVG, aktivierende Leistungen, Punkt 23, § 18 Abs. 4 AIVG). Die Arbeitslosenversicherungspflicht für Personen während des Bezuges einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes des Arbeitsmarktservice, entfällt (§ 35 AMSG).
- Auftrag an das Arbeitsmarktservice, dafür Sorge zu tragen, dass arbeitslosen Personen die erforderlichen Qualifizierungs- oder sonstigen beschäftigungsfördernden Maßnahmen angeboten werden, die zu einer nachhaltigen und dauerhaften Beschäftigung führen können.
- Auftrag an das Arbeitsmarktservice, dafür zu sorgen, dass arbeitslosen Personen unter 25 und über 50 Jahren, wenn nicht binnen drei Monaten eine zumutbare Beschäftigung angeboten werden kann, die Teilnahme an einer Aus- oder Wiedereingliederungsmaßnahme zu ermöglichen.

4. Verpflichtung der Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zur Erstellung eines individuellen Betreuungsplanes (Arbeitsmarktreformgesetz)

§ 38c AMSG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2005 – gehört zur Modernisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen in Umsetzung der Sozialpartnereinigung.

Mit dieser Änderung wurde die Verpflichtung der Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zur Erstellung eines individuellen Betreuungsplanes gesetzlich verankert. Der Betreuungsplan soll die Rahmenbedingungen für die der Privatwirtschaftsverwaltung zugehörigen Vermittlungs- und vermittlungunterstützenden Aktivitäten des Arbeitsmarktservice abstecken. Außerdem wird durch den Betreuungsplan eine einheitliche, sinnvolle, vorhersehbare und dem Vertrauensgrundsatz entsprechende Vorgangsweise bei der Betreuung und Vermittlung von Arbeitslosen sichergestellt.

5. Zitierungsanpassung im Zuge der bereits erfolgten Neuregelung der Arbeitsvermittlung

§ 32 Abs. 5 AMSG, BGBl. I Nr. 71/2005, In Kraft getreten mit 1. Juli 2005

Diese Änderung diene lediglich einer Zitierungsanpassung im Hinblick auf die Verschiebung der Paragrafennummerierung im AMFG im Zuge der bereits mit 1. Juli 2002 erfolgten Neuregelung der Arbeitsvermittlung.

6. Klarstellung der Regelung bezüglich der Einhebung der e-card-Gebühr

§ 35 Abs. 3 AMSG, BGBl. I Nr. 71/2005, In Kraft getreten mit 1. Juli 2005

Die Bestimmung diene der Klarstellung, dass die für Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher nach dem AIVG geltenden Regelungen über den Abzug vom Leistungsbezug auch für die Bezieherinnen und Bezieher einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes gelten.

7. Neue Förderform „Kombilohn“

§ 34a AMSG, BGBl. I Nr. 114/2005, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2006

- Zielgruppe für diese neue Förderform „Kombilohn“ sind Jugendliche (Personen unter 25 Jahre) und Ältere (Personen über 45 Jahre), die länger als ein Jahr beschäftigungslos sind.
- Die Höhe der Förderung für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist abhängig vom angebotenen Entgelt, das sich nach den entsprechenden kollektivvertraglichen Regelungen zu richten hat.
- Die Entgeltobergrenze beträgt € 1.000,-. Die Förderung soll eine derartige Höhe erreichen, dass sich unter Berücksichtigung des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes, des zu erwartenden Nettolohns und der Förderung selbst ein Anreiz zur Aufnahme der Beschäftigung ergibt.
- Die Förderung an den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gilt für die Sozialversicherung als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes. Damit ist eine entsprechende Absicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gewährleistet.
- Die Höhe des Zuschusses für den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin beträgt 15 Prozent des Bruttolohns und dient der Lohnnebenkostenreduktion. Bei der Gewährung der Förderung sind maximal zwei Sonderzahlungen zu berücksichtigen.
- Die Gewährung des Kombilohns erfolgt im Rahmen einer Richtlinie des Arbeitsmarktservice. Das AMS hat hinsichtlich der Effektivität und der Effizienz für eine Evaluierung zu sorgen.
- Die neue Förderform „Kombilohn“ ist auf ein Jahr befristet. Beihilfen können jedoch noch im Jahr 2007 für laufende Fördervereinbarungen ausbezahlt werden (§ 78 Abs. 19 AMSG).

8. Ermöglichung eines größeren Spielraums für die Gestaltung der Richtlinien für einen zweckmäßigeren Einsatz des Kombilohns

§ 34a AMSG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008

Diese Bestimmung bildet die gesetzliche Grundlage für den Kombilohn. Der bisherige Rahmen hat sich als zu eng für einen zweckmäßigen Einsatz dieses Instrumentes erwiesen. Daher gibt es nun einen größeren Spielraum für die Gestaltung der Richtlinien, die vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice zu beschließen und vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit zu bestätigen sind.

9. Präzisierung bezüglich der Verarbeitung von personenbezogenen Daten

§ 25 AMSG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die Änderung der den Umgang mit personenbezogenen Daten regelnden Bestimmungen wird einerseits dem AMS weiterhin die optimale Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben ermöglichen, andererseits auch den datenschutzrechtlichen Vorschriften noch besser Rechnung tragen. Abgedeckt werden wird die Erfassung von Daten für die Vollziehung des AIVG, AusIBG, AMFG, AMSG und des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes. Die Verwendung von Gesundheitsdaten ist, da es sich hierbei um besonders schutzwürdige (sensible) Daten

im Sinne des § 4 Z 2 DSG 2000 handelt, nur in den Fällen des § 9 DSG 2000 zulässig. § 9 Z 3 DSG 2000 erlaubt die Verwendung sensibler Daten, wenn sich die Ermächtigung oder Verpflichtung hierfür aus gesetzlichen Vorschriften ergibt, die der Wahrung eines wichtigen öffentlichen Interesses dienen. Die Verpflichtung zur Berücksichtigung der Gesundheit bei der Arbeitsvermittlung ergibt sich aus § 3 Z 7 AMFG und § 9 Abs. 2 AIVG. Krankheit bildet gemäß § 36 Abs. 5 AIVG einen Tatbestand zur Erhöhung der Freigrenzen bei der Notstandshilfe.

10. Gesetzliche Verankerung der Ausbildungsgarantie für Jugendliche im AMSG

§ 29 Abs. 3 (neu eingefügt) AMSG, BGBl. I Nr.82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008:

Die bisher im Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz verankerte Ausbildungsgarantie für Jugendliche wird nunmehr im Arbeitsmarktservicegesetz geregelt. Das AMS hat den Jugendlichen geeignete Lehrstellen in Ausbildungsbetrieben und, wenn diese nicht in der erforderlichen Quantität und Qualität sowie räumlichen Nähe zur Verfügung stehen, in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen oder sonstigen geeigneten Maßnahmen zu vermitteln.

- § 31 Abs. 6 (neu eingefügt) AMSG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. 6. 2008: Das AMS hat auf unterschiedliche Verhältnisse in den einzelnen Bundesländern Rücksicht zu nehmen und die Mitwirkung und finanzielle Beteiligung des jeweiligen Bundeslandes insbesondere an der Umsetzung der Ausbildungsgarantie für Jugendliche anzustreben.
- § 38d AMSG, BGBl. I Nr.82/2008, In Kraft getreten mit 28. 6. 2008: In Weiterentwicklung der bewährten JASG-Maßnahmen hat der Verwaltungsrat des AMS an den Qualitätsstandards des § 30 BAG orientierte Richtlinien für die überbetriebliche Ausbildung zu erlassen und die Erfüllung dieser Qualitätsstandards soll Voraussetzung für die Beauftragung sein. Damit kann gemäß § 30 BAG auf eine gesonderte Bewilligung der überbetrieblichen Lehrausbildung durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit verzichtet werden.
- § 38e AMSG, BGBl. I Nr.82/2008, In Kraft getreten mit 28. 6. 2008: Mit dieser Regelung wird dem AMS auch die Vermittlung eines geeigneten Ausbildungsplatzes im Falle der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses binnen drei Monaten aufgetragen.
- § 79 Abs. 21 AMSG, BGBl. I Nr.82/2008, In Kraft getreten mit 28. 6. 2008: Im Abs. 21 wurde festgehalten, dass die neuen Bestimmungen bereits mit dem Tag nach dem Ende des laufenden Schuljahres (in Ostösterreich: 28. 6. 2008) in Kraft treten und damit bereits auf alle Ausbildungen für Jugendliche dieses Schulentlass-Jahrganges Anwendung finden.

11. Anpassung an geltenden Gesetzestitel

§ 34 Abs. 8 AMSG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008

Damit erfolgte eine Anpassung der Bezeichnung des Umsatzsteuergesetzes an den seit 1. Jänner 1995 geltenden Gesetzestitel.

12. Übernahme und Adaptierung der Kurzarbeitsbeihilfe in das AMSG und Verankerung einer gesetzlichen Grundlage für die Qualifizierung bei Kurzarbeit

§37b und 37c AMSG, BGBl. I Nr. 12/2009, In Kraft getreten mit 1. Februar 2009

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 wurde die Regelung der Kurzarbeitsbeihilfen im AMSG verankert und damit die Kompetenz zur Erlassung von Richtlinien über die näheren Voraussetzungen für die Beihilfengewährung an den Verwaltungsrat des AMS übertragen.

- Es wurde die Möglichkeit geschaffen, Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen zu verbinden.
- Die Höchstdauer für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe sowie für die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierungsmaßnahmen wurde auf maximal 18 Monate ausgeweitet und der Durchrechnungszeitraum entspricht nunmehr dem Kurzarbeitszeitraum, wobei nicht weniger als 10% und nicht mehr als 90% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ausfallen dürfen. Die mögliche Differenzierung hinsichtlich des betroffenen Personenkreises erlaubt auch Sonderregelungen z.B. bei Betroffenheit eines wesentlichen Teils älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.
- In Katastrophenzeiten ist Kurzarbeit weiterhin auch ohne Vereinbarung der Sozialpartner möglich.
- Die Qualifizierungsbeihilfen sollen es ermöglichen, Phasen verminderter Arbeitsnachfrage aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten in bestimmten Wirtschaftszweigen für arbeitsmarktgerechte Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen. Die Einbindung der Sozialpartner und die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erfolgt wie bei der Kurzarbeit.
- Da die Schulungsmaßnahmen im Rahmen des Betriebes organisiert werden und die Sozialversicherungsbeiträge ohne Absenkung weiter zu leisten sind, wird die Teilnahme an solchen Schulungsmaßnahmen auch von der Unfallversicherung umfasst.

13. Befristete Erhöhung der Kurzarbeitsbeihilfe um die erhöhten Aufwendungen der Dienstgeber/Dienstgeberinnen für die Beiträge zur Sozialversicherung

§ 37b Abs. 5 und § 37c Abs. 7 AMSG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. Juli 2009

Befristet ab dem 7. Monat der Kurzarbeit oder Kurzarbeit mit Qualifizierung wird für die restliche Dauer der insgesamt bis zu 24 Monate möglichen Beihilfengewährung, die Beihilfe um den auf Grund der Wahrung der unverkürzten Bemessungsgrundlage erhöhten Aufwand der Arbeitgeber/Arbeitgeberin für Sozialversicherungsbeiträge, angehoben (bei Beginn bis Ende 2010).

14. Günstigkeitsregelung für SV-Beitragsgrundlage bei Kurzarbeit

§ 37b Abs. 5 und § 37c Abs. 7 AMSG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. Juli 2009

Um Nachteile bei Kurzarbeit unmittelbar nach Ende der Lehrzeit zu vermeiden, wurde eine Günstigkeitsregelung für die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage bei Kurzarbeit gesetzlich verankert.

15. Verankerung von Sonderregelungen zur weitere Erleichterungen bei der Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierung

§ 37b Abs.3 und Abs. 4 und § 37c Abs. 4 und Abs. 6 und § 79 Abs. 3 AMMSG, BGBl. I. Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Es wurden befristete Sonderregelungen gesetzlich verankert, mit welchen der Einsatz der Kurzarbeit und der Kurzarbeit mit Qualifizierung erleichtert wird:

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

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

16. Neuregelung - Erleichterungen bei der Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierung

§ 37b Abs.3 und Abs. 4 und § 37c Abs. 4 und Abs. 6 und § 78 Abs. 34 AMMSG, BGBl. I. Nr. 31/2017, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

Die Änderungen der gesetzlichen Grundlagen der Kurzarbeitsregelungen sollen im Hinblick auf zu erwartende nachteiligen Folgen insbesondere im Zusammenhang mit dem „BREXIT“ bei Bedarf großzügigere Abgeltungen der Aufwendungen bei Kurzarbeit, welche sich bereits im Zuge der Bewältigung der Folgen der Finanzkrise bewährt haben, ermöglichen. Die Änderungen im § 37b und im § 37c AMMSG beinhalten jene gesetzlichen Regelungen, die bereits von 2013 bis 2015 gegolten haben und gem. § 79 Abs. 3 mit Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft getreten sind. Die Änderungen im § 37b AMMSG betreffen die Beihilfen bei Kurzarbeit (ohne Qualifizierung) und die Änderungen im § 37c AMMSG betreffen die Beihilfen bei Kurzarbeit mit Qualifizierung.

- Im § 37b Abs. 3 und im § 37c Abs. 4 AMMSG wird durch den eingefügten Satz jeweils die Abgeltung der zusätzlichen Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung bei der Kurzarbeitshilfe ab dem fünften Monat und bei der Qualifizierungsbeihilfe von Anfang an vorgesehen.
- Im § 37b Abs. 4 und im § 37c Abs. 6 AMMSG wird eine Verlängerung der Beihilfengewährung bis zu einer Gesamtdauer von 24 statt nur 18 Monaten ermöglicht.
- § 79 Abs. 3 AMMSG (Außerkräfttreten der ab 2013 geltenden Sonderregelung mit Ende 2015) wurde aus dem Rechtsbestand entfernt.

- Die nunmehrige Neuregelung gilt für alle neu eingebrachten Beihilfenbegehren ab 2017.

17. Änderung der Anforderungen für die Gewährung der COVID-19-Kurzarbeit

§ 37b Abs. 7 AMSG, BGBl. I Nr. 12/2020 im Rahmen des COVID-19-Gesetzes, rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft getreten

- Es wurde gesetzlich verankert, dass wirtschaftliche Schwierigkeiten als Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus als vorübergehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten gelten.
- Die Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice zur COVID-19-KUA kann für diese Fälle abweichend von Abs. 3 höhere Pauschalsätze vorsehen und abweichend von Abs.3 erhöht sich die Beihilfe ab dem vierten Monat um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge der Sozialversicherung.

Änderung Berufsausbildungsgesetz, § 13 Abs. 7 BAG

BGBl. I Nr. 18/2020, In Kraft getreten mit 22. März 2020

Im Rahmen der Änderung des Berufsausbildungsgesetzes wurde für Lehrlinge im Lehrbetrieb die COVID-19-Kurzarbeit gem. § 37b AMSG ermöglicht.

BGBl. I Nr. 112/2020, rückwirkend in Kraft getreten mit 1. September 2020

Die Ermöglichung für die COVID-19-Kurzarbeit von Lehrlingen im Lehrbetrieb gem. § 37b AMSG wurde befristet bis 31. März 2021 vorgenommen.

BGBl. I Nr. 60/2021, In Kraft getreten mit 1. April 2021

Die Ermöglichung für die COVID-19-Kurzarbeit von Lehrlingen im Lehrbetrieb gem. § 37b AMSG wurde befristet bis 30. Juni 2021 festgesetzt.

BGBl. I Nr. 118/2021, In Kraft getreten mit 1. Juli 2021

Die Ermöglichung für die COVID-19 Kurzarbeit von Lehrlingen im Lehrbetrieb gem. § 37b AMSG wurde befristet bis 30. Juni 2022 verlängert.

BGBl. I Nr. 86/2022, In Kraft getreten mit 1. Juli 2022

Mit dieser Änderung wurde die gesetzliche Befristung für die Inanspruchnahme der Kurzarbeit für Lehrlinge bis 31. Dezember 2022 verlängert, um den Erhalt von Lehrstellen zu unterstützen.

18. Klarstellung

§ 37b Abs. 7 AMSG, BGBl. I Nr. 16/2020 im Rahmen des 2. COVID-Gesetzes, tritt rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft und mit Ablauf des Jahres 2020 außer Kraft

Abweichend von Abs. 3 sind durch die Beihilfe auch die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung abzugelten.

19. Erleichterung und Vereinfachung der Lohnabrechnung bei der COVID-19-Kurzarbeit, § 37b Abs. 2, 5 und 6 AMSG, BGBl. I Nr. 51/2020, tritt rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft und ist auch auf bestehende KUA-Anträge anzuwenden

- Diese Änderung soll die Lohnabrechnung der infolge der COVID-19-Krise gestellten hohen Anzahl von Kurzarbeitsanträgen vereinfachen und erleichtern.
- Ob und wie das Gesamtentgelt der Lohnverrechnung aufgeteilt wird (Bruttoentgelt für Teil-Arbeitsleistung, Kurzarbeitsunterstützung für Ausfallstunden), hat auf die Beihilfenhöhe keinen Einfluss.
- Die Umrechnung der Nettoentgeltgarantie in Bruttobeträge soll analog zu den jeweils geltenden AMS-Pauschalsatztabellen erfolgen. Die Ermittlung der Beträge wird zukünftig in 5-Euro-Schritten (unter Bezugnahme auf das arithmetische Mittel der jeweiligen Stufe) erfolgen. Die Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle ist von der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend auf der Homepage des BMAFJ kundzumachen.
- Im Hinblick darauf, dass die Sonderregelung des § 37b Abs. 7 gem. § 78 Abs. 79 mit 31. Dezember 2020 außer Kraft tritt, sind die bisher auf die Abs. 5 und 6 aufgeteilten Abgaben betreffenden Regelungen im neuen Abs. 5 zusammengefasst und die Regelungen betreffend die Umsetzung der Vereinbarung gem. § 37b Abs. 1 Z 3 im neuen Abs. 6 getroffen worden.

20. Mehr Transparenz im Hinblick auf die verpflichtende Kundmachung von rechtsgestaltenden Richtlinien im Bereich der ALV

§ 1 Abs. 4 AMSG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

Mit dieser Änderung wurde geregelt, dass Richtlinien, die rechtsgestaltende Wirkung im Bereich der Arbeitslosenversicherung haben, im Internet entsprechend kundzumachen sind. An der bisherigen Praxis, die entsprechenden Richtlinien in den österreichischen Geschäftsstellen auszuhängen und bei Bedarf Papierausdrucke zur Verfügung zu stellen, ändert sich nichts.

21. Verbesserung der Effektivität bei der Maßnahmenplanung

§ 31 Abs. 7 und 8 AMSG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

Mit diesen Regelungen wurde einerseits die Bedeutung der Qualifizierung von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohter Beschäftigter wie etwa bei Kurzarbeit betont und andererseits auch eine Grundlage für eine allfällige Beteiligung des Arbeitsmarktservice an Maßnahmen anderer Rechtsträger zur Gesundheitsförderung aufgrund ihrer jeweils spezifischen Zuständigkeit (z.B. Krankenversicherungsträger, Pensionsversicherungsträger, Bundessozialamt, etc.) verankert, um durch die Bündelung die Effektivität der Maßnahmen die Beschäftigungsstabilisierung Älterer weiterer zu erhöhen und damit auch einen Beitrag zur Anhebung des faktischen Pensionsanfallsalters zu leisten.

22. Gleichbehandlung von Sonderunterstützungsbezieher und Sonderunterstützungsbezieherinnen mit Übergangsgeldbezieher bzw. Übergangsgeldbezieherinnen hinsichtlich der Verfügbarkeit

§ 38b AMSG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

Sonderunterstützungsbezieher/Sonderunterstützungsbezieherinnen werden nunmehr hinsichtlich der Verfügbarkeit wie Übergangsgeldbezieher/Übergangsgeldbezieherinnen behandelt (Möglichkeit der Ausnahme wie beim Übergangsgeld).

23. Gesetzliche Verankerung einer Aktivierungsbeihilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (im Rahmen von SÖB und GBP)

§ 37d (neu) AMSG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Eine Aktivierungsbeihilfe wird Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen gewährt, die im Auftrag des AMS Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines SÖB oder GBP beschäftigen. Die für Personen in SÖBs oder GBPs sonst alternativ anfallende passive Leistung wird als Lohnsubvention (in Höhe des durchschnittlichen Arbeitslosengeldes) an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin refundiert. Die Aktivierungsbeihilfe kann längstens ein Jahr gewährt werden.

24. Personenbezogene Erfassung des Migrationshintergrunds von Arbeitsuchenden

§ 25 AMSG, BGBl. I Nr. 122/2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2012

Diese Änderung hat eine besondere Datenverarbeitungsermächtigung zum Inhalt, die eine bessere Erschließung des in Österreich verfügbaren Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund durch geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ermöglicht. Der Migrationshintergrund wird von einer aktuellen oder früheren ausländischen Staatsangehörigkeit oder von der Mitversicherung als Kind mit einer Person mit aktueller oder früherer ausländischer Staatsangehörigkeit abgeleitet.

25. Förderung der Wiederbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen – Schulungs- bzw. Wiedereingliederungsmaßnahme durch das AMS binnen acht Wochen

§ 29 Abs. 4 und § 38a AMSG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Durch diese gesetzliche Verankerung wird die besondere Bedeutung des AMS zur Beachtung, Förderung und Unterstützung gesundheitlich beeinträchtigter Personen betont. Das AMS muss diese Personen auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln und in ergänzende bzw. vorbereitende Maßnahmen unter Beachtung der individuellen Leistungsfähigkeit bringen. Besonders muss dabei auf den Auf- und Ausbau von auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen und die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz geachtet werden.

- Das AMS (die Regionalen Geschäftsstellen) muss gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, binnen acht Wochen geeignete Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen anbieten.

26. Zugriff auf die Vermittlung einschränkender Gesundheitsdaten

§ 25 Abs. 1 AMSG, BGBl. I Nr. 3/2013 im Rahmen des SRÄG 2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Zur Prüfung von Amtshaftungsansprüchen oder Aufsichtsbeschwerden besonders im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Umschulungsgeld und der Tauglichkeit von bestimmten Maßnahmen für gesundheitlich beeinträchtigte Personen ist nun von Seiten des Sozialministeriums auch die Kenntnis von der Vermittlung einschränkenden Gesundheitsdaten gem. § 25 Abs. 1 Z 4 AMSG erforderlich. Daher wurde der zweite Satz des § 25 Abs. 1 AMSG gestrichen, der diesen Zugang ausgeschlossen hat.

27. Gesetzliche Verankerung eines Fachkräftestipendiums

§ 34b und 80 AMSG, BGBl. I. 67/2013 im Rahmen des SRÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. Juli 2013

Das Fachkräftestipendium (vergleichbar mit dem Selbsterhalter-Stipendium für Studierende) ermöglicht, gering und mittel qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitslosen, sich mit Hilfe eines Stipendiums zu Facharbeitskräften in Mangelberufen und zu Pflegekräften ausbilden zu lassen.

- Tertiäre Ausbildungen können nicht gefördert werden; Personen in einem Lehrverhältnis und Personen, die bereits über eine tertiäre Ausbildung verfügen, können kein Fachkräftestipendium erhalten.
- Die Gewährung des Stipendiums ist von der Zustimmung des AMS abhängig, das die jeweiligen Berufe und arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Qualifikationen in einer Richtlinie festlegt, die der Genehmigung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bedarf.
- Wesentliche Voraussetzung für den Erhalt eines Fachkräftestipendiums sind eine mindestens vierjährige (arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung während der letzten 15 Jahre sowie die Teilnahme an einer Vollzeitausbildung, die vom AMS als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll eingestuft wurde.
- Im Regelfall muss eine Aufnahmeprüfung absolviert bzw. muss auch ein Nachweis über Ausbildungsfortschritte erbracht werden.
- Das Stipendium wird als eine eigene Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes in der Höhe der Ausgleichszulage während der Fachkräfteausbildung gewährt und zwar für die Dauer der Ausbildung, jeweils für längstens sechs Monate und insgesamt längstens für drei Jahre.
- Das Fachkräftestipendium kann in Höhe der Ausgleichszulage (Netto-Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende nach dem ASVG – Brutto AZR minus KV-Beitrag von

- 5,1%, 2013: € 795,- monatlich, Tagsatz 1/30 davon) für die Dauer der Ausbildung (maximal drei Jahre) gewährt werden. Es wird eine Kranken- Unfall- und Pensionsversicherung wie bei einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes geben.
- Es wurde eine Meldepflicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer betreffend Umstände und Ereignisse, die eine weitere Teilnahme an der Ausbildung oder deren erfolgreichen Abschluss gefährden, gesetzlich verankert, damit das AMS die Möglichkeit hat, zu einer den jeweiligen Umständen des Einzelfalles angemessenen Lösung des Problems beitragen zu können.
 - Das AMS Österreich muss im Jahr 2014 eine Evaluierung über die Auswirkungen und die Entwicklung der Inanspruchnahme des Fachkräftestipendiums durchführen und dem/der Bundesminister/Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz über die Ergebnisse berichten.

28. Schaffung der Möglichkeit einer Zusammenführung von Daten staatlicher Tätigkeitsbereiche im Bereich der Arbeitsmarktforschung mit jenen, die das AMS verarbeitet

§ 25 Abs. 5 und § 78 Abs. 30 AMSG, BGBl. I Nr. 138/2013 im Rahmen des ARÄG 2013, In Kraft getreten mit 1. September 2013

- Es wurde nunmehr die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, dass Daten unterschiedlicher staatlicher Tätigkeitsbereiche, die für eine konkrete Untersuchung im Bereich der Arbeitsmarktforschung erforderlich sind, mit jenen, die das AMS gem. § 25 Abs. 1 AMSG verarbeitet, zusammengeführt werden können.
- Der Schutz der Privatsphäre der vom AMS verarbeiteten Personen wird durch die Übermittlung von bloß indirekt personenbezogenen (pseudonymisierten) Daten, ohne Namen oder konkrete Anschrift und der vorgesehenen zwingenden Einbindung der Bundesanstalt Statistik Österreich sichergestellt. Die Bundesanstalt erhält für ihre Tätigkeit einen Kostenersatz gemäß den Bestimmungen des Bundesstatistikgesetzes 2000.
- Eine Rückübermittlung zusammengeführter Daten oder die Ermöglichung der Wiederherstellung eines direkten Personenbezugs ist unzulässig. Die zusammengeführten Daten müssen, sobald sie für den Zweck der Untersuchung nicht mehr benötigt werden, spätestens nach drei Jahren gelöscht werden.

29. Einführung der Verwaltungsgerichtsbarkeit – Neuregelung des Verfahrens

§ 17 Abs. 3, § 23 Abs. 3, § 24 Abs. 3, Entfall des § 24 Abs. 4, § 25 Abs. 1, § 42 Abs. 1 und § 69 Abs. 1 und 2 AMSG, im Rahmen des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetzes, BGBl. I Nr. 71/2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Behördliche Funktion kommt hinsichtlich der regionalen Geschäftsstelle des AMS dem/der Leiter/Leiterin der jeweiligen regionalen Geschäftsstelle und hinsichtlich der Landesgeschäftsstelle dem/der jeweiligen Landesgeschäftsführer/Landesgeschäftsführerin zu. Bisher bestand schon die Möglichkeit, bei behördlichen Entscheidungen die Übertragung der

Entscheidungsbefugnisse an geeignete Mitarbeiter der jeweiligen (Landes) regionalen Geschäftsstelle.

- Nachdem es künftig nur mehr eine Verwaltungsinstanz geben wird, wurde gesetzlich verankert, dass insbesondere hinsichtlich der Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht, aber auch hinsichtlich der Berufungsentscheidung, eine Übertragung der Befugnisse des/der jeweiligen Leiter/Leiterin der (Landes) regionalen Geschäftsstelle auch an Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice außerhalb seiner/ihrer (Landes) regionalen Geschäftsstelle möglich ist (§ 17 Abs. 3 und § 23 Abs. 3 AMSG).
- Nunmehr ist eine Beschwerde gegen Bescheide des/der Landesgeschäftsführer/Landesgeschäftsführerin des AMS zulässig, daher entfällt der Abs. 4 beim § 24 AMSG.
- Nachdem das Bundesverwaltungsgericht zukünftig als Rechtsmittelinstanz tätig wird, wurde klargestellt, dass dieses – soweit es zur Klärung der jeweils für die Entscheidung maßgeblichen Fragen erforderlich ist – wie das AMS, zur Verarbeitung der entsprechenden personenbezogenen Daten befugt ist (§ 25 Abs. 1 AMSG).
- Diese Änderung stellt klar, dass sämtliche finanziellen Leistungen im Zusammenhang mit behördlichen oder gerichtlichen Entscheidungen im Zuständigkeitsbereich des AMS in dessen übertragenen Wirkungsbereich fallen und daher auch von diesem wahrzunehmen sind. Einnahmen in diesem Zusammenhang fließen der Arbeitsmarktrücklage zu (§ 42 Abs. 1 AMSG).
- Der/die Landesgeschäftsführer bzw. Landesgeschäftsführerin kommt als Leiter bzw. Leiterin der Ämter der Landesgeschäftsstelle des AMS behördliche Funktion in dienstrechtlichen Angelegenheiten der (bei der Ausgliederung übergegangenen) Beamten des AMS zu. Für das Amt bei der Bundesgeschäftsstelle hat der Vorsitzende des Vorstandes diese Funktion. Die Leiter/Leiterinnen der Ämter sind in dieser Funktion an die Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gebunden. Über Beschwerden gegen Bescheide in dienstrechtlichen Angelegenheiten der Beamten entscheidet zukünftig das Bundesverwaltungsgericht (§ 69 Abs. 1 und 2 AMSG).

30. Klarstellung der steuerrechtlichen Behandlung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

§ 38d Abs. 4 AMSG und § 78 Abs. 31 und 32 AMSG, BGBl I. Nr. 40/2014 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2013, rückwirkend mit 28. Juni 2008 in Kraft getreten

Es wurde eine gesetzliche Klarstellung vorgenommen, dass Personen, die eine überbetriebliche Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung erhalten, nicht als Dienstnehmer im Sinne des Einkommenssteuergesetzes gelten. Ausbildungsbeihilfen gelten für die Lohnsteuer nicht als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben nicht als Entgelt. Außerdem muss für Ausbildungsbeihilfen keine Kommunalsteuer entrichtet werden. Diese ge-

setzliche Klarstellung der abgabenrechtlichen Beurteilung der Ausbildungsbeihilfen tritt daher rückwirkend mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung im Jahr 2008 in Kraft.

31. Beitrag zur Erfüllung der Ausbildungspflicht

§ 38f AMSG, BGBl. I Nr. 62/2016 im Rahmen des Jugendausbildungsgesetzes, ist mit 1. August 2016 in Kraft getreten

Das AMS muss die Jugendlichen bei der Erfüllung der Ausbildungspflicht bestmöglich unterstützen und soweit sich dafür Maßnahmen gem. §§ 38a, 38d und 38e AMSG als nicht ausreichend erweisen, müssen zusätzliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im erforderlichen Ausmaß bereitgestellt werden.

32. Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Erstellung einer Statistik über die Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen im Jahr 2014

§ 1 bis 8 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 496/2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Mit dieser Verordnung wurde Statistik Austria ermächtigt, im Jahr 2014 statistische Erhebungen durchzuführen und auf Grundlage der erhobenen Daten Statistiken über die Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen für das Kalenderjahr 2014 zu erstellen und die Hauptergebnisse bis 31. 12. 2015 zu veröffentlichen.

33. Anpassungen an die Datenschutz-Grundverordnung

§ 25 AMSG, BGBl. I Nr. 32/2018 im Rahmen des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018, in Kraft getreten mit 25. Mai 2018

Der gegenständliche § 25 wurde um Bestimmungen betreffend die Aufbewahrungsfristen von Daten, Datensicherheitsmaßnahmen und das Erfordernis einer Datenschutz-Folgeabschätzung (Art. 35 DSGVO) ergänzt sowie an die Begrifflichkeiten der DSGVO angepasst.

34. Bezeichnungsänderung im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung

§ 26 Abs. 2 und § 78 Abs. 36 AMSG, BGBl. I Nr. 100/2018 im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG), In Kraft getreten mit 1. Jänner 2020

Diese Änderungen berücksichtigen, dass zukünftig an Stelle des „Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband)“ der „Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband)“ tritt.

35. Verlängerung der höchstmöglichen Dauer von begonnenen Ausbildungen während der Corona-Krise im Rahmen des Fachkräftestipendiums

§ 34b AMSG, BGBl. I Nr. 71/2020, ist rückwirkend mit 16. März 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 wieder außer Kraft

Um mit Hilfe des Fachkräftestipendiums des Arbeitsmarktservice begonnene Ausbildungen beenden zu können, die während der Corona-Krise infolge der Sperre von Ausbildungseinrichtungen bzw. –betrieben nicht in vollem Umfang ausgeübt werden konnten, kann nunmehr die höchstmögliche Dauer des Fachkräftestipendiums entsprechend verlängert werden. Die betroffenen Bezieherinnen und Bezieher eines Fachkräftestipendiums müssen dem Arbeitsmarktservice entsprechende Nachweise in Form von Bestätigungen des jeweiligen Ausbildungsträgers vorlegen. Aus der Bestätigung muss hervorgehen, auf Grund welcher Einschränkungen und um welchen Zeitraum sich die Ausbildung verlängert. Die Umstellung von Präsenzveranstaltungen auf Online-Learning, wie dies vielfach geschehen ist, rechtfertigt noch keine Verlängerung, wenn das Lernziel dennoch ohne Verlängerung erreicht werden konnte (z.B. durch Ablegen von Prüfungen oder die Abgabe von Arbeiten).

36. Klarstellungen bei der Sonderregelung für die COVID-19-Kurzarbeit und Verlängerung der Sonderregelung für die Kurzarbeit bis 31. März 2021

§§ 37b Abs. 8 (neu) und Abs.9 (neu) AMSG, BGBl. I Nr. 135/2020, § 37b Abs. 8 ist rückwirkend mit 1. 3. 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Mai 2023 außer Kraft; § 37b Abs. 9 ist mit 1. November 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft getreten

- Die Nichterfüllung der grundsätzlich geltenden Bedingung eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit in der Zeit zwischen 1. März und 31. Mai 2020 führt zu keiner Rückforderung der Kurzarbeitsbeihilfe (**§ 37b Abs.8 AMSG**).
- Abweichend vom Abs. 4 kann die maximale Arbeitszeitausfall in Betrieben, die im November 2020 oder darüber hinaus unmittelbar von behördlichen Betretungsverboten (Lockdown) betroffen sind, während deren Dauer 100% betragen. Dadurch sind im Zeitraum, für den die Beihilfe oder deren Verlängerung bewilligt wurde, Überschreitungen des maximalen Arbeitszeitausfalls von 90% zulässig (**§ 37b Abs. 9 AMSG**).
- Die Geltung der Sonderregelung für die COVID-19-Kurzarbeit wird bis 31. März 2021 verlängert.

37. Anpassungen im Bereich der Kurzarbeitsregelungen in Übereinstimmung mit dem Bundesministeriengesetz

§ 37b Abs.4, Abs. 6 und § 78 Abs. 38 und 42 und Abs. 43 AMSG, BGBl. I Nr. 42/2021, in mit 1. Februar 2021 in Kraft getreten

Es wurden Anpassungen im Bereich der Kurzarbeitsregelungen vorgenommen, damit eine Übereinstimmung mit dem Bundesministeriengesetz erzielt wird und es wurde eine Verlängerung der Kurzarbeits-Regelungen vorgenommen.

38. Anpassungen bei der Kurzarbeitsbeihilfe im Rahmen der Phase 5 ab 1. Juli 2021

§§ 37b Abs. 2, 37b Abs. 7, 37b Abs. 9 und 37c Abs. 6 und § 79 Abs. 4 und 5 sowie 78 Abs. 44 und 45 AMSG, BGBl. I Nr. 117/2021, sind mit 1. Juli 2021 in Kraft getreten

- Es wurde gesetzlich verankert, dass – abweichend vom Urlaubsgesetz – entsprechende Regelungen getroffen werden können (**§ 37b Abs. 2 AMSG – in der Fassung des BGBl I Nr. 117/2021 ist mit Ende Juni 2022 außer Kraft getreten; § 37b Abs. 2 in der Fassung des BGBl I Nr. 51/2020 ist mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten**).
- Die Richtlinie des AMS kann abweichende Beihilfenhöhe vorsehen, wobei aber die Beihilfensumme ab 1.7.2021 gegenüber der bis 30. Juni 2021 geltenden Beihilfenhöhe pauschal um 15% vermindert wird (**§ 37b Abs. 7 AMSG – ist mit 30. 6. 2022 außer Kraft getreten**).
- Die Richtlinie des AMS für von einer Epidemie besonders betroffene Betriebe kann weitere Abweichungen hinsichtlich Beihilfenhöhe und maximalen Arbeitszeitausfall treffen sowie eine Konkretisierung besonders betroffener Betriebe hat in der Richtlinie des AMS zu erfolgen und der Finanzminister muss für die Identifizierung von besonders betroffenen Betrieben dem AMS Daten über die Umsätze von ansuchenden Unternehmen elektronisch übermitteln (**§ 37b Abs. 9 AMSG – ist mit Ende Dezember 2021 außer Kraft getreten**).
- Bezeichnungsänderung im Sinne des Bundesministeriengesetz (**§ 37c Abs. 6 AMFG**).

39. Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend die Übermittlung von Daten der Kurzarbeitseihilfe durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

§§ 1-3 AMS-DÜV, BGBl. II Nr. 207/2021, ist mit 6. Mai 2021 in Kraft getreten, bezüglich der genauen Verweise auf Bestimmungen anderer Rechtsvorschriften siehe unter nachfolgendem Link: [AMS-DÜV, BGBl. II Nr. 207/2021](#)

- Zum Zwecke der Gewährung des Fixkostenzuschusses dürfen die vom AMS übermittelten Daten der Abrechnungen der Kurzarbeitsbeihilfen gem. § 37 Abs. 7 AMSG zur Plausibilisierung von finanziellen Leistungen und zur Prüfung von Förderungen von den Zentralen Services verarbeitet werden.
- Zum Zwecke der Prüfung der Kurzarbeitsbeihilfen muss das AMS einmal im Monat an die Zentralen Services elektronisch übermitteln, und zwar:
 - die Daten der genehmigten Kurzarbeitsbeihilfen, gesondert für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin im jeweiligen Abrechnungszeitraum einschließlich der Sozialversicherungsnummer jener Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, für die eine Kurzarbeitsbeihilfe ausgezahlt worden ist;
 - die vom AMS zur Überprüfung der Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe herangezogenen Daten einschließlich der monatlichen Beitragsgrundlage des Dachverbands und der Branchenzuordnung durch die Bundesanstalt Statistik Österreich.

Soweit in dieser VO auf Bestimmungen anderer Rechtsvorschriften verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

40. Einführung eines einmaligen Langzeit-KUA-Bonus

§ 37e AMSG (samt Überschrift), BGBl. I Nr. 214/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

- Es wurde ein einmaliger Langzeit-KUA-Bonus in der Höhe von € 500,- für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Folge eines Lockdowns zwischen 1. 3. 2020 und 30. 11. 2021 mindestens zehn Monate und im Dezember 2021 in Kurzarbeit beschäftigt waren, vorgesehen. Weitere Voraussetzung für den Erhalt des einmaligen Langzeit-KUA-Bonus ist, dass die Personen vor der Kurzarbeit höchstens die Hälfte der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage verdient haben. So sollen v.a. für Menschen mit geringem Einkommen Verluste geschmälert werden.
- Die Beantragung, Bewilligung und Auszahlung des Langzeit-KUA-Bonus wird von der Buchhaltungsagentur des Bundes (BHAG) abgewickelt. Das AMS muss der BHAG die Namen (Vor- und Familienname) und Sozialversicherungsnummern der in Betracht kommenden Personen übermitteln und deren Aufwand finanziell abdecken.
- Der Langzeit-KUA-Bonus kann nur bis längstens 31. 12. 2022 beantragt werden.

41. Verlängerung der Antragsfrist für den Langzeit-KUA-Bonus um sechs Monate

§ 37c Abs 3 und § 78 Abs. 49 AMSG, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Mit dieser Änderung wurde die Möglichkeit geschaffen, die Beantragung des Langzeit-KUA-Bonus um sechs Monate zu verlängern; die Möglichkeit der Beantragung kann nunmehr bis zum 30. Juni 2023 erfolgen. Damit wurde sichergestellt, dass möglichst alle Berechtigten den Bonus auch erhalten können und ihn wegen des Ablaufs der Antragsfrist mit 31. 12. 2022 nicht verlieren.

42. Verlängerung der KUA für besonders betroffene Betriebe

§ 79 Abs. 5 AMSG (betrifft den § 37b Abs. 9 AMSG), BGBl. I Nr. 214/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

Der § 37b Abs. 9 AMSG sieht vor, dass die Richtlinie des AMS für von einer Epidemie besonders betroffene Betriebe weitere Abweichungen hinsichtlich Beihilfenhöhe und maximalen Arbeitszeitausfall treffen kann sowie eine Konkretisierung besonders betroffener Betriebe in der Richtlinie des AMS zu erfolgen und der Finanzminister für die Identifizierung von besonders betroffenen Betrieben dem AMS Daten über die Umsätze von ansuchenden Unternehmen elektronisch zu übermitteln hat. **Die Sonderregelung wurde bis 31. 3. 2022 verlängert.**

43. Verlängerung der COVID-19-KUA auch ohne besondere Begründung bis Ende Mai 2022

§ 37b Abs. 4 AMSG, BGBl. I Nr. 44/2022, In Kraft getreten mit 1. März 2022 (ist mit Ablauf des 31. Mai 2022 außer Kraft getreten)

Es wurde nunmehr gesetzlich verankert, dass gewährte Beihilfen aufgrund einer pandemiebedingten Kurzarbeit auch ohne besondere Begründung über die Dauer von 24 Monaten hinaus, jedoch längstens bis 31. Mai 2022 verlängert werden können. Betriebe, die über diesen Zeitraum hinaus Kurzarbeit in Anspruch nehmen müssen, können diese nach der

bisherigen Regelung nur bei Vorliegen besonderer Umstände in anderen Begründungszusammenhang (insbesondere Elementarereignisse, wie Brand, Unfall oder Naturkatastrophe) verlängern.

44. Verlängerung der KUA entsprechend den Rahmenbedingungen der Bundesrichtlinie des AMS bis Ende 2022

§ 37b Abs. 7 AMSG, BGBl. I Nr. 86/2022, in Kraft getreten mit 1. Juli 2022 (tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft)

Die Möglichkeit zur – vorübergehenden – Reduktion der betrieblichen Arbeitszeit zum Zweck der Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe kann nunmehr entsprechend den in der Bundesrichtlinie des AMS festgelegten Rahmenbedingungen auch weiterhin von nicht von saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffenen Betrieben bis Ende 2022 genutzt werden, wobei die Beihilfensumme gegenüber der bis 30. Juni 2021 geltenden Beihilfensumme pauschal um 15 Prozent zu vermindern ist.

45. Verlängerung der bestehenden Kurzarbeitsregelung

§ 37b Abs. 7 und § 78 Abs. 7 AMSG, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Die bestehende Kurzarbeitsregelung wird bis 30. Juni 2023 verlängert, um bei verstärkten Beschäftigungsproblemen infolge von wirtschaftlichen Schwierigkeiten ein arbeitsmarktpolitisches Instrument in der Hand zu haben.

46. Nochmalige Verlängerung der bestehenden Kurzarbeitsregelung

§ 37b Abs. 7, §§ 78 Abs. 50 und 79 Abs. 7 AMSG, ist mit 1. Juli 2023 in Kraft getreten und § 37b Abs.3 und § 78 Abs. 50 AMSG tritt mit 1. Oktober 2023 in Kraft

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

47. Verweisänderungen aufgrund der Änderung im AMPFG im Rahmen des Budgetbegleitgesetz 2024

§ 50 Abs. 1 AMSG, BGBl. I Nr. 152/2023 im Rahmen des Budgetbegleitgesetz 2024, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten

Das durch die Überweisungen gemäß §§ 15 und 16 AMPFG sowie gemäß § 52 entstehende Vermögen wird durch Bildung einer besonderen Rücklage (Arbeitsmarktrücklage) gebunden.

48. Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) durch das AMS

§ 38a Abs. 1 und 2 AMSG, BGBl. I Nr. 174/2023, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten

- Mit dem Erfordernis der Fähigkeit, zumindest eingeschränkt Tätigkeiten ausüben zu können, wird zum Ausdruck gebracht, dass eine Abgrenzung zu tagesstrukturierenden Länderangeboten mit Fokus auf Betreuung und Therapie bestehen bleibt. Bestehende Betreuungsstrukturen der Länder (wie Betreutes Wohnen, Therapien) bleiben daher aufrecht und werden auch während der Schulungs- und Vermittlungsbemühungen angeboten, sofern dies die Verfügbarkeit nicht ausschließt. Bei der Abklärung dieser Frage wird ein chancenorientierter Ansatz nach dem sozialen Modell im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zugrunde gelegt, welches Behinderung als Zusammenwirken von Funktionsbeeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren bzw. Kontextfaktoren versteht, die Menschen an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.
- Da diese Personengruppe in der Regel dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, sollen das Arbeitsmarktservice und das Sozialministeriumservice gemeinsam mit den Ländern Schulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, bei denen Zweifel an der Arbeitsfähigkeit besteht, bereitstellen, entwickeln und ausbauen. Sie sollen insbesondere bei der Suche nach offenen Stellen sowie bei der Auswahl und Zurverfügungstellung erforderlicher Beihilfen für potentielle Arbeitgebende und der Abklärung besonderer Bedarfslagen für die Vermittlung in Beschäftigungen zusammenzuwirken (Systempartnerschaft). Dabei sind auch die in den Ländern bestehenden Betreuungsstrukturen und Unterstützungsmaßnahmen beizubehalten und anzubieten.
- Zweck der Neuregelung ist die Öffnung von Schulungs- und Vermittlungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice auch für diesen Personenkreis.

6 ÄNDERUNGEN DES KARENZGELDGESETZ 1997 (KGG)

Passive Leistungen:

1. Karenzgeld

§§ 2 bis 12 KGG, BGBl. I Nr. 153/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000 - gilt für Geburten nach dem 31. Dezember 1999

- Die Anspruchsvoraussetzungen für das Karenzgeld wurden vereinheitlicht. Anspruch auf Karenzgeld besteht nun auch, wenn binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ein Wochengeldanspruch erworben oder ein Adoptiv- oder Pflegekind übernommen wurde. Die Anspruchsvoraussetzungen für Männer wurden jenen für Frauen angeglichen, wobei bei Männern die fiktive Erfüllung der Voraussetzungen für das Wochengeld maßgebend ist.
- Wenn das Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze in einem Monat durch die Zusammenrechnung eines geringfügigen Einkommens während des Karenzgeldbezuges mit einem nach Ende des Karenzgeldbezuges erzielten Einkommen überschreitet, tritt kein rückwirkender Anspruchsverlust ein (Klarstellung).
- Ein mehrmaliger Wechsel des Karenzgeldbezuges zwischen den Eltern und der gleichzeitige Karenzgeldbezug von längstens 31 Tagen ist möglich.
- Der Karenzgeldanspruch wird in Tagen berechnet und abgebucht (Kontoprinzip).
- Bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung werden halbe Tage abgebucht, wodurch sich eine doppelt so lange Bezugsdauer ergibt. Dadurch wird der Wechsel zwischen vollem Karenzgeldbezug und Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung ohne komplizierte Berechnung der Anspruchsdauer ermöglicht.
- Ein Teil des Karenzgeldanspruches (höchstens 183 Tage) kann für einen späteren Bedarf (etwa bei Eintritt des Kindes in den Kindergarten oder in die Schule, während der Kindergarten oder Schulferien) aufgehoben und bei Vorliegen eines Karenzurlaubes oder Leistungsanspruches aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Dies ist bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes und darüber hinaus bis drei Monate nach Schuleintritt möglich.
- Aufgehobene Karenzgeldansprüche gehen durch einen neuen Karenzgeldanspruch für ein weiteres Kind nicht verloren.
- Bei Übernahme eines Adoptiv- oder Pflegekindes nach dem 2. Lebensjahr kann sechs Monate lang Karenzgeld bezogen werden (neu: keine Aufsparmöglichkeit).

- Bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung gebührt einheitlich das halbe Karenzgeld (bisher je nach Arbeitszeitreduktion 40 bis 50 %).

2. Teilzeitbeihilfe

§ 14 KGG, BGBl. I Nr. 153/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000 - gilt für Geburten nach dem 31. Dezember 1999

Frauen, die mangels Erfüllung der Anwartschaft keinen Anspruch auf Karenzgeld haben, steht auch nach einem Wochengeld aus einem freien Dienstverhältnis Teilzeitbeihilfe zu (Klarstellung). Die Teilzeitbeihilfe wird wie ein Karenzgeldbezug in Tagen berechnet und abgebucht.

3. Zuschuss zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe

§§ 15 bis 26 KGG, BGBl. I Nr. 153/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000 - gilt für Geburten nach dem 31. Dezember 1999

Alleinstehende Mütter, die den Vater nicht angeben, können einen Zuschuss erhalten, wenn sie sich selbst zur Rückzahlung verpflichten. Zum Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung gebühren 50% des Zuschusses (bisher je nach Arbeitszeitreduktion 40% bis 50%).

4. Krankenversicherung nach dem Bezug von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe

§§ 43 bis 46 KGG, BGBl. I Nr. 153/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000 - gilt für Geburten nach dem 31. Dezember 1999

- Nach dem Bezug von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe kann für längstens 6 Monate ein Krankenversicherungsschutz für Zeiträume, in denen keine Pflichtversicherung in der Krankenversicherung vorliegt, in Anspruch genommen werden. Wer künftig einen Teil des Karenzgeldanspruches aufhebt, kann den Krankenversicherungsschutz bereits nach Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes beanspruchen. Wer nur einen Teil des Karenzurlaubsanspruches aufhebt, kann ihn während des Verbrauches eines aufgeschobenen Karenzurlaubes beanspruchen.
- Der Antrag muss für Zeiträume bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes binnen 9 Monaten nach Ende des Karenzgeldes oder Teilzeitbeihilfenbezuges (wie bisher) und für spätere Zeiträume binnen drei Monaten nach Ende des Karenzurlaubes (neu) bei der zuständigen Gebietskrankenkasse, für neue Vertragsbedienstete bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, gestellt werden.

5. Neuerungen bei der Teilzeitbeihilfe (Budgetbegleitgesetz 2003)

§ 14 KGG, BGBl. I. Nr. 71/2003, In Kraft getreten mit 1. Juli 2003

- Verfassungskonforme Ausgestaltung der Teilzeitbeihilfe für unselbstständig Erwerbstätige (Übergangsfälle) durch die Einbeziehung von Vätern (Anpassung der Voraussetzungen von Vätern an die der Mütter). Ein unselbstständig erwerbstätiger Vater kann eine Teilzeitbeihilfe erhalten, wenn er als Mutter aufgrund eines Dienstverhältnisses, eines freien Dienstverhältnisses, eines Ausbildungsverhältnisses oder eines Lehrverhältnisses einen Wochengeldanspruch gehabt hätte oder nur deshalb keinen Anspruch

auf Wochengeld gehabt hätte, weil die maßgeblichen krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen (z.B. bei bestimmten Ausbildungsverhältnissen).

- Anpassung der Rückforderungs- und Zuschussregelungen für das Karenzgeld und die Teilzeitbeihilfe an das Kinderbetreuungsgesetz. Bei der Zuschussregelung wird die anlässlich der Verlängerung der möglichen Bezugsdauer versehentlich nicht entfernte Bezugnahme auf die Nichtvollendung des zweiten Lebensjahres gestrichen und damit eindeutig klargestellt, dass ein Zuschuss so lange gebühren kann, wie die Grundleistung Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe.

6. Einschränkung des Anwendungsbereiches auf Geburten vor dem 1. Jänner 2002 und Leistungsanpassungen an das KGG

§ 60 KGG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes durch das Kinderbetreuungsgeldgesetz für Geburten ab 1. Jänner 2002 wird der Anwendungsbereich des Karenzgeldgesetzes auf Geburten vor dem 1. Jänner 2002 eingeschränkt. Für die Karenzgeldbezieherinnen auf Grund von Geburten ab 1. Juli 2000 wird die Bezugsdauer und die Einkommensgrenze ab 1. Jänner 2002 an jene des Kinderbetreuungsgeldes angeglichen. Überdies gebühren das Karenzgeld und die Teilzeitbeihilfe ab diesem Zeitpunkt wie das Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 14,53 € täglich.

7. Rückwirkende Aufhebung der Verpflichtung zur Rückzahlung von Zuschüssen zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe

§ 61 KGG, BGBl. I Nr. 103/2001, In Kraft getreten mit 1. Juli 1997

Mit diesem am 28. April 2004 im Bundesgesetzblatt kundgemachten Bundesgesetz wurde die Verpflichtung zur Rückzahlung von Zuschüssen zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe rückwirkend mit 1. Juli 1997 (dem Zeitpunkt des der Inkrafttreten des Karenzgeldgesetzes) aufgehoben.

7 ÄNDERUNGEN DES BAUARBEITER-SCHLECHTWETTERENTSCHÄDIGUNGSGESETZ 1957 (BSCHEG)

1. Kundmachung der ohne Ermessensspielraum festzusetzenden Erhöhung der Schlechtwetterstunden nach dem BSchEG (Arbeitsmarktreformgesetz 2004)

§ 4 Abs.7 BSchEG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Im Sinne der Grundsätze der Verwaltungsreform ist eine wesentliche Vereinfachung durch die Übertragung der Kundmachung der Zahl der zusätzlich erstattungsfähigen Schlechtwetterstunden bei außerordentlichen Witterungsverhältnissen in einer Wetterperiode vom BMWA an die BUAG erfolgt. Für die Festsetzung besteht keinerlei Ermessensspielraum, sondern diese stellt lediglich das Ergebnis eines Rechenvorganges auf der Grundlage von Daten der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik dar. Dadurch können künftig die Bauunternehmen wesentlich einfacher und schneller informiert werden.

2. Herausnahme der Stukkateurbetriebe aus dem Geltungsbereich des BSchEG

§ 1 Abs. 1 BSchEG, BGBl. I Nr. 104/2005, In Kraft getreten mit 1. September 2005

Mit dieser Änderung im BSchEG werden die Stukkateurbetriebe aus dessen Geltungsbereich ausgenommen, da eine auf die Arbeitsbedingungen dieser Tätigkeit zugeschnittene Regelung des wetterbedingten Arbeitsausfalls durch Kollektivvertrag erfolgen wird.

3. Pauschalierungsverlängerung über 2009 hinaus bis 2011

§ 20 BSchEG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage soll eine Erhöhung der Lohnnebenkosten vermieden werden. Daher wurde die bestehende Übergangsregelung um weitere zwei Jahre verlängert. Darüber hinaus wurde den zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, auf der Grundlage der bereits laufenden Verhandlungen neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung in der Bauwirtschaft zu entwickeln und in der Folge im Kollektivvertrag zu verankern.

4. Verlängerung der befristeten Finanzierungsregelung

§ 20 BSchEG, BGBl. I Nr. 122/2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2012

Durch die Verlängerung der befristeten Regelung eines gesetzlich festgelegten jährlichen Beitrages aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in der Höhe von € 2,5 Mio. bis einschließlich 2014 soll der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag in wirtschaftlich unsicheren Zeiten stabil gehalten werden (stabile Lohnnebenkosten für die nächsten Jahre).

5. Verlängerung der befristeten Finanzierungsregelung (Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie der EU 2008/104/EG ins nationale Recht

§ 20 BSchEG, BGBl. I Nr. 98/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Durch die Verlängerung der befristeten Regelung des gesetzlich festgelegten jährlichen Beitrages aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in Höhe von € 2,5 Mio. bis 2014 und € 3 Mio. in den Jahren 2015 und 2016 soll der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag in wirtschaftlich schwierigen Zeiten weiterhin stabil gehalten werden. Die Anhebung des Beitrages ab 2015 soll die Anpassungen der Lohnerhöhungen der letzten Jahre, womit auch die Kosten für den Ersatz der Schlechtwetterstunden steigen, ausgleichen.

6. Klarstellung, dass Hitze unter den Begriff „Schlechtwetter“ nach dem BSchEG zu subsumieren ist

§ 3 Abs. 1 lit. a (neu) und § 3 Abs. 2 BSchEG, BGBl. I Nr. 117/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Nunmehr wird der Begriff „Hitze“ auch vom Begriff „Schlechtwetter“ umfasst. Darüber hinaus wurde die BUAK ermächtigt, einen Kriterienkatalog festzulegen, in dem die Schlechtwetterkriterien näher bestimmt werden. Die Kundmachung der Schlechtwetterkriterien wird auf der Website der BUAK erfolgen.

7. Einführung einer Verpflichtung zur Benutzung der Webanwendungen der BUAK für Ansuchen um Rückerstattung von Schlechtwetterentschädigungen

§ 10 Abs. 1 BSchEG, BGBl. I Nr. 117/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

Ab 2014 werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, beim Ansuchen um Rückerstattung von Schlechtwetterentschädigung (Erstattungsantrag) die Webanwendung der BUAK zu nutzen. Die Verwendung der Webanwendung dient der Verwaltungsvereinfachung und stellt auch sicher, dass Daten vollständig übermittelt und erfasst werden.

8. Erhöhung des Winterkontingents sowie des Sommerkontingents an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden sowie klare gesetzliche Festlegung der Kontingente

§ 4, 6 und 12 BSchEG, BGBl. I Nr. 68/2014, In Kraft getreten mit 1. November 2014

Durch die Neuregelung werden eine Vereinfachung der Vollziehung und gleichzeitig eine leichtere Lesbarkeit und bessere Verständlichkeit der Norm erreicht.

- Im Baubereich wurde das Winterkontingent an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden (1. November bis 30. April) von 192 auf 200 und das Sommerkontingent (1. Mai bis 31. Oktober) von 96 auf 120 erhöht. Die von einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin in der Sommerperiode für eine Entschädigung gem. Abs. 1 von dem Höchstausmaß von 120 ausfallenden Arbeitsstunden nicht in Anspruch genommenen Stunden können

in der nachfolgenden Winterperiode für die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung herangezogen werden.

- Gleichzeitig wurde eine klare gesetzliche Festlegung des Kontingents an höchstmöglichen Schlechtwetterstunden für die Winter- und für die Sommerperiode verankert. Die im § 4 Abs. 4 bis 7 vorgesehenen komplizierten Verfahrensschritte zur Ermittlung und Festlegung einer höheren Zahl von entschädigungsfähigen Schlechtwetterstunden auf Grund besonderer Umstände sind entfallen (z.B. Naturkatastrophen, besonders schlechte Witterungsverhältnisse).

9. Klarstellung

§ 5 Abs. 3 BSchEG, BGBl. I Nr. 68/2014, In Kraft getreten mit 1. November 2014

Die im Abs. 3 verankerte Ergänzung dient der Klarstellung, dass sich die gesetzlichen Obergrenzen für die Schlechtwetterentschädigung nur auf den Anspruch des/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin auf Rückerstattung auswirken, jedoch nicht auf den Entgeltanspruch des/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin. Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin hat den gleichen Lohnanspruch wie wenn das Schlechtwetterkontingent noch nicht verbraucht wäre.

10. Festsetzung einer 3-Monatsfrist für die Antragstellung

§ 10 Abs. 1 BSchEG, BGBl. I Nr. 68/2014, In Kraft getreten mit 1. November 2014

Es wurde eine Frist von drei Monaten für die Antragstellung festgelegt. Damit wird eine zeitliche Nähe zur Schlechtwettersituation auf der konkreten Baustelle und deren Überprüfbarkeit gewährleistet.

11. Einbeziehung von Brunnenmeisterbetriebe in den Geltungsbereich des BSchEG

§ 1 Abs.1 BSchEG, BGBl. I Nr. 72/2016, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

Durch diese Bestimmung wurden Brunnenmeisterbetriebe in den Geltungsbereich des BSchEG einbezogen.

12. Einbeziehung von gewerblichen Lehrlingen

§ 2 lit. g BSchEG, BGBl. I Nr. 72/2016, In Kraft getreten mit 1.Jänner 2017

Durch diese Bestimmung werden gewerbliche Lehrlinge jener Betriebe, die in den Geltungsbereich des BSchEG fallen, ebenfalls vom BSchEG erfasst. Dies gilt nicht nur für neu abgeschlossene Lehrverhältnisse, sondern auch für Lehrverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestehen. Lehrlinge in Angestelltenberufen fallen unter die Ausnahmebestimmung der lit. a.

13. Klarstellung zum Schlechtwetterkriterium Hitze

§ 3 Abs. 1 lit. B BSchEG, BGBl. I Nr. 72/2016, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

Die Definition des Schlechtwetters ist auch dann erfüllt, wenn die Folgewirkungen einer arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkung die Arbeit so erschweren, dass die Aufnahme und Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerinnen nicht zugemutet werden kann. Dies gilt nicht in Bezug auf Hitze.

14. Verlängerung der befristeten Regelung des jährlichen Beitrages aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik

§ 20 BSchEG, BGBl. I Nr. 32/2017, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017 in Kraft

Durch die Verlängerung der befristeten Regelung des gesetzlich festgelegten jährlichen Beitrages aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in Höhe von € 5 Mio. in den Jahren 2017 bis einschließlich 2019 soll der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag stabil gehalten werden. Die Anhebung des Beitrages ab 2017 von € 3 Mio. auf € 5 Mio. berücksichtigt insbesondere die Auswirkungen der ungünstigen Wittertendenz sowie die Lohnerhöhungen der letzten Jahre, wodurch die Kosten für den Ersatz der Schlechtwetterstunden steigen.

15. Begriffsanpassungen an das SV-OG

§ 12 Abs. 5 BSchEG, BGBl. I Nr. 100/2018, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2020

Es wurden die erforderlichen Begriffsanpassungen an das SV-OG vorgenommen.

16. Änderung des Pauschalbeitrags aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zur Deckung des Aufwandes im Sachbereich Schlechtwetter

§ 19 Abs. 5, BGBl I Nr. 98/2020 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2020, In Kraft getreten mit 1. 4. 2020

Die Deckung des Aufwandes im Sachbereich Schlechtwetter erfolgt durch einen Beitrag (1,4%), der von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gleichen Teilen geleistet wird. Zur Deckung eines allfälligen Negativsaldos ist seit 2007 ein Pauschalbeitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik vorgesehen. Dieser betrug zuletzt jeweils € 5 Mio. für die Jahre 2017 bis 2019.

Als Überbrückung für das Jahr 2020 wurde zur Verhinderung einer Lücke bis zu einer Neuregelung ein Betrag von € 3 Mio. gesetzlich verankert.

17. Festsetzung des Betrages aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (AMP) zur Deckung des Aufwandes des Sachbereichs Schlechtwetter für das Jahr 2021

§ 19 Abs. 16 und § 20 BSchEG , BGBl. I Nr. 135/2020, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Der im Jahr 2020 vorgesehene Betrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in Höhe von € 3 Mio. zur Deckung des Aufwandes des Sachbereiches Schlechtwetter in der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse soll auch für das Jahr 2021 in gleicher Höhe geleistet werden.

18. Neufestsetzung des Betrages aus der Gebarung AMP zur Deckung des Aufwandes des Sachbereichs Schlechtwetter für das Jahr 2021

§ 20 BSchEG, BGBl I Nr. 71/2021, ist rückwirkend mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Der im Jahr 2021 vorgesehene Betrag aus der Gebarung AMP zur Deckung des Aufwandes des Sachbereiches Schlechtwetter beträgt nunmehr € 1,5 Mio. Der § 12 Abs. 3, Abs. 6 und Abs. 7 sind während dieser Zeit nicht anzuwenden.

19. Festsetzung des Betrages aus der Gebarung AMP zur Deckung des Aufwandes des Sachbereichs Schlechtwetter ab 2022

§ 12 Abs. 3 BSchEG, BGBl. I Nr. 71/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

Der vorgesehene Betrag aus der Gebarung AMP zur Deckung des Aufwandes des Sachbereiches Schlechtwetter beträgt jährlich € 13 Mio.; ab dem Jahr 2023 werden € 2 Mio. dieses Betrages jährlich nach der Beschäftigungsgruppe A 3 nach dem 10. Jahr des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie valorisiert.

20. Einfügung Sonderbestimmungen bei langfristiger Entsendungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die von einem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden

§ 12a Abs. 1 und 2 und § 12b BSchEG, BGBl. I Nr. 71/2021, ist mit 1. April 2021 in Kraft getreten

- In Art. 3 Abs. 1a der Entsenderichtlinie ist vorgesehen, dass für Entsendungen bzw. Überlassungen, die mehr als 12 Monate oder bei Vorliegen einer Begründung 18 Monate dauern, sämtliche in Rechts- und Verwaltungsvorschriften geltende Arbeitsrechtsnormen des Aufnahmestaates gelten. Ausgenommen sind Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages, einschließlich Wettbewerbsverbote und betriebliche Altersversorgungssysteme.
- Wird ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin langfristig nach Österreich entsendet oder überlassen, wird ihm bzw. ihr bei einem Arbeitsausfall wegen Schlechtwetters, der mit einem Lohnausfall verbunden ist, gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ein Anspruch auf mindestens 60% des Lohnes zustehen. Unter Lohn ist das gem. § 3 LSD-BG zustehende Entgelt zu verstehen.

21. Ausweitung des Geltungsbereichs des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BScheEG) auf überlassene Arbeitnehmerinnen wenn sie in einen Betrieb überlassen werden, auf den das BSchEG Anwendung findet

§ 1 Abs. 1 und 5, § 2 lit. c, § 2a sowie § 12 Abs. 4 und 5, BGBl. I Nr. 120/2024, sind mit 1. November 2024 in Kraft getreten

- Der Erfassungsbereich (§ 1 Abs. 1) wird um „Spenglerbetriebe mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe“ ergänzt.
- § 1 Abs. 5 weitet den Anwendungsbereich auf Arbeitnehmer die gemäß Abs. 1 überlassen werden auf Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe aus.
- Der neue § 2a führt eine bessere Nachvollziehbarkeit der Rückerstattungsanträge durch Überlasser für ihre überlassenen Arbeitskräfte ein.

Die bisherige Regelung, wonach auf die Anwendbarkeit der Urlaubsregelung des BUAG abgestellt worden ist, ist vom Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 15. Juni 2023, G 137/2023-12, als gleichheitswidrig aufgehoben worden und trat mit 30. November 2024 außer Kraft.

8 ÄNDERUNGEN DES JUGENDAUSBILDUNGSSICHERUNGSGESETZ 1998 (JASG)

Aktivierende Leistungen:

1. Ausbildungsprojekte für die Schulentlass-Jahrgänge 1998 und 1999

§§ 1 bis 8 JASG, BGBl. I Nr. 91/1998, In Kraft getreten mit 22. Juli 1998

Das Jugendausbildungssicherungsgesetz wurde im Rahmen der Maßnahmen für Jugendliche des NAP beschlossen und sieht 2500 Lehrgangsplätze und 1500 Stiftungsplätze für Lehrstellen suchende Jugendliche der Schulentlass-Jahrgänge 1998 und 1999 vor.

- Maßnahmenbeginn ist jeweils Mitte November.
- Die Lehrgänge für Jugendliche mit positivem Schulabschluss dauern zehn Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit).
- Die Stiftungen können nach Beendigung der Schulpflicht längstens für die Dauer der Lehrzeit besucht werden.
- Die Jugendlichen können während der Teilnahme an Lehrgängen bzw. Stiftungen eine monatliche Beihilfe in Höhe von € 145,35 (ATS 2.000,-) bzw. € 216,93 (ATS 2.985,-) erhalten und sind wie Lehrlinge sozialversichert.
- Ziel der Maßnahmen ist die Übernahme der Jugendlichen in ein betriebliches Lehrverhältnis. Bei Ablehnung einer zumutbaren Lehrstelle endet die Berechtigung zur Teilnahme an den Maßnahmen.
- Die Geltungsdauer dieses Bundesgesetzes ist mit Ende Dezember 2001 befristet.

2. Einbeziehung früherer Schulentlass-Jahrgänge

§§ 1, 4 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 14/1999, In Kraft getreten mit 15. November 1998

Bei Bedarf können auch Jugendliche des Schulentlass-Jahrganges 1997 und früherer Schulentlass-Jahrgänge in die Maßnahmen einbezogen werden.

3. Einbeziehung des Schulentlass-Jahrganges 2000

§§ 1, 6 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 83/2000, In Kraft getreten mit 1. September 2000

Für den Schulentlass-Jahrgang 2000 sind beginnend im Ausbildungsjahr 2000/2001 Projekte zur Akquisition von Lehrplätzen, Lehrgänge und diesen vorgelagerten Maßnahmen vorgesehen. Die Geltungsdauer wird bis Ende 2003 verlängert.

4. Ergänzende Finanzierung aus Restmitteln des Entgeltfortzahlungsfonds

§§ 6 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 142/2000, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2001

Durch die mit Artikel 40 des Budgetbegleitgesetzes 2001 beschlossene Möglichkeit der Heranziehung von bis zu € 21.801.850,25 (ATS 300 Mio.) aus Restmitteln des Entgeltfortzahlungsfonds wird die Finanzierung der Maßnahmen abgesichert.

5. Einbeziehung des Schulentlass-Jahrganges 2001

§§ 1 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 127/2001, In Kraft getreten mit 15. November 2001

Für den Schulentlass-Jahrgang 2001 sind beginnend im Ausbildungsjahr 2001/2002 insbesondere in Bundesländern, in denen auf dem Ausbildungsmarkt besonderes Ungleichgewicht herrscht; unter Mitwirkung und finanzieller Beteiligung der Bundesländer Projekte zur Akquisition von Lehrplätzen und zur Ausbildung in Lehrgängen und vor gelagerte Maßnahmen mit verstärkter Ausrichtung auf die neuen Technologien vorgesehen.

6. Einbeziehung der Schulentlass-Jahrgänge 2002 und 2003

§§ 1, 3, 6 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 158/2002, In Kraft getreten mit 9. Oktober 2002

- Jugendliche der Schulentlass-Jahrgänge 2002 und 2003, die keine Lehrstelle finden, können wie bereits zuvor die Jugendlichen des Schulentlass-Jahrganges 2001 in Ausbildungs- und Vorbereitungslehrgänge einbezogen werden.
- Jugendliche, die Behinderungen oder besondere Vermittlungshemmnisse aufweisen, können nach Abschluss der Schulpflicht in Ausbildungslehrgänge einbezogen werden.
- Die Ausbildungslehrgänge können bereits im Oktober des jeweiligen Kalenderjahres beginnen.
- Zur Sicherung des Maßnahmenenerfolgs können begleitende Unterstützungsmaßnahmen bereitgestellt werden.
- Für Jugendliche, die auch nach Abschluss eines Lehrganges noch keinen Ausbildungsplatz finden, sind bei Bedarf Aufbaulehrgänge einzurichten.
- Die Lehrgangsteilnehmer können nach Absolvierung der vollen Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung antreten.
- Zur Finanzierung der Maßnahmen können weitere Restmittel aus dem Entgeltfortzahlungsfonds und Mittel nach dem Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz zur Verfügung gestellt werden.
- Die Geltungsdauer wurde bis Ende 2005 verlängert.

7. Verlängerung der Maßnahmen des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes (Arbeitsmarktreformgesetz 2004)

§§ 1, 3, 6 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Die bewährten Maßnahmen des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes werden für die nächsten beiden Schulentlassungsjahrgänge verlängert. Die Lehrgänge können auch zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung eingerichtet werden und können bis zu zwölf Monate dauern.

8. Verlängerung der Maßnahmen des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes

§§ 1 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 114/2005, In-Kraft-Treten mit 1. Jänner 2006

Die nach wie vor bewährten Maßnahmen des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes werden auch für die nächsten beiden Schulentlass-Jahrgänge (2006/2007 und 2007/2008) einsetzbar.

9. Übergangsbestimmungen für das Auslaufen des JASG

§ 9 (neu eingefügt) JASG, BGBl. I Nr. 82/2008, In-Kraft getreten mit 1. Juli 2008

- Der Geltungsbereich des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes (JASG) wird auf bereits vor Ende des laufenden Jahres begonnene Ausbildungsprojekte und erforderlichenfalls daran anschließende Ausbildungsprojekte für Jugendliche, die bereits an einem Lehrgang teilgenommen haben und trotz intensiver Vermittlungsversuche keinen Ausbildungsplatz angeboten bekommen haben, beschränkt.
- Alle anderen Ausbildungsprojekte richten sich nunmehr nach den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) und des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG).
- Maßnahmen nach dem JASG werden in der Übergangsphase zwischen 28. 6. 2008 und 31. 12. 2008 nur mehr subsidiär zum Einsatz kommen.

Passive Leistungen:

1. Euro-Anpassung der Beihilfen

§§ 3, 4 und 8 JASG, BGBl. I Nr. 136/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Mit Artikel 36 des 2. Euro-Umstellungsgesetzes - Bund werden die Beihilfen von 2.000 Schilling auf € 150,- und von ATS 2.985,- auf € 220,- geändert.

9 AUSBILDUNGSPFLICHTGESETZ (AP- FLG) - 2016

9.1 Gesetzliche Verankerung Ausbildungspflichtgesetz (APFLG)

Dieses neue Bundesgesetz regelt die Verpflichtung zu einer Bildung oder Ausbildung für Jugendliche, welche die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben (Ausbildungspflicht) und zielt darauf ab, den Jugendlichen durch eine Bildung oder Ausbildung eine Qualifikation zu ermöglichen, die über den Pflichtschulabschluss hinausgeht. Um zu gewährleisten, dass Bildungs- und Ausbildungsangebote tatsächlich in Anspruch genommen werden, wurde die Fortsetzung der Ausbildung über den Pflichtschulabschluss hinaus verbindlich festgelegt. Durch eine weitere Ausbildung (und möglichst deren erfolgreichen Abschluss) sollen nachteilige Spätfolgen einer unzureichenden Berufsqualifikation auf dem Arbeitsmarkt vermieden und das problematische Ausscheiden von Jugendlichen aus Schule und Lehrberuf wesentlich verringert werden.

- **§ 1 bis 21 APfIG, BGBl. I Nr. 62/2016 im Rahmen des Jugendausbildungsgesetzes**, tritt in Stufen in Kraft:
 - organisatorische und administrative Rahmenbedingungen sind mit 1. August 2016 in Kraft getreten.
 - Die Ausbildungspflicht und Meldeverpflichtungen sind mit 1. Juli 2017 in Kraft getreten;
 - hinsichtlich der Absolvierung von Pflichtschulen sowie der Verwaltungsstrafen bei Nichterfüllung der Ausbildungspflicht sind mit 1. Juli 2018 in Kraft getreten.
- **Gemäß § 3 APfIG** betrifft die Ausbildungspflicht Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und sich nicht nur vorübergehend in Österreich aufhalten.
- **Gemäß § 4 APfIG** sind Erziehungsberechtigte verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass diese Jugendlichen eine Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme oder eine auf diese vorbereitende Maßnahme machen. Jugendliche, die eine weiterführende Schule allgemeinbildender höherer oder berufsbildender Art besuchen oder eine Lehre machen, erfüllen die Ausbildungspflicht. Zu prüfen ist erst bei (vorzeitiger) Beendigung des Lehrverhältnisses oder des Schulbesuchs.
- Die Ausbildungsverpflichtung besteht höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und kann aber früher enden, wenn z.B. zumindest eine zweijährige (berufsbildende) mittlere Schule oder eine Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 (auch in Verbindung mit § 8c) BAG mit Erfolg abgeschlossen wurde.

- Das AMS oder das Sozialministeriumservice (SMS) muss einen Perspektiven- oder Betreuungsplan erstellen oder in Auftrag geben, welcher mit der jeweiligen Ausbildung, Maßnahme oder Beschäftigung vereinbar ist. Für die Erstellung von Perspektiven- und Betreuungsplänen werden die Grundsätze von einem Beirat festgelegt.
- Ausbildungsfreie Zeiträume von bis zu vier Monaten innerhalb von einem Jahr stellen keine Verletzung der Ausbildungspflicht dar. Dasselbe gilt für Zeiträume (Wartezeiten), in denen trotz Bereitschaft der Jugendlichen keine Ausbildungsmaßnahmen bereitgestellt werden können.
- Die Ausbildungspflicht kann insbesondere erfüllt werden durch:
 - einen gültigen Lehr- oder Ausbildungsvertrag nach dem BAG oder nach dem LFBAG,
 - eine Ausbildung nach gesundheitsrechtlichen Vorschriften,
 - den Besuch weiterführender Schulen, wie z.B. AHS, BHS oder BMS,
 - die Teilnahme an Kursen, die auf schulische Externisten Prüfungen oder auf einzelne Ausbildungen vorbereiten (z.B. Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Pflichtschulabschlussprüfung oder Berufsausbildungsmaßnahmen),
 - die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen,
 - die Teilnahme an einem für das Ergreifen einer weiterführenden (Aus-)Bildung erforderlichen Sprachkurs für Jugendliche, die der besonderen Förderung in der deutschen Sprache bedürfen,
 - die Teilnahme an einer Maßnahme für Jugendliche mit Assistenzbedarf, die deren persönliche Leistungsfähigkeit erhöht und deren Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert.
- Beschäftigungen Jugendlicher bis 18 Jahre, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind im Regelfall Hilfsarbeiten. Solche Beschäftigungsverhältnisse sind meist niedrig entlohnt und bieten kaum Chancen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung und sind daher grundsätzlich mit der Ausbildungspflicht nicht vereinbar.
- **Gemäß § 5 APFIG** stehen allerdings Beschäftigungen, die entsprechend einem Perspektiven- oder Betreuungsplan für die betroffenen Jugendlichen als zweckmäßig oder vertretbar angesehen werden können und nur von kurzer Dauer sind oder zur Überbrückung von Ausbildungspausen geschlossen werden, nicht im Widerspruch zur Ausbildungspflicht.
- Während der Ferien können weiterhin - soweit nicht ohnehin der Ausbildung dienende Praktika zu absolvieren sind - Ferialjobs, auch in Form von Hilfsarbeit, geleistet werden, ohne damit gegen die Ausbildungspflicht zu verstoßen.
- Beschäftigungen, die Jugendliche ohne Vereinbarung eines Perspektiven- und Betreuungsplans mit dem AMS oder dem SMS aufgenommen haben oder die mit einem bestehenden Perspektiven- und Betreuungsplan nicht vereinbar sind, werden anhand der Anmeldungen zur Sozialversicherung nach § 33 ASVG ermittelt. Die betroffenen Jugendlichen und deren Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten werden dann zu einem Beratungsgespräch eingeladen, in dem - individuell und auf die Besonderheiten des Einzelfalls zugeschnitten -

die allenfalls möglichen Vorteile durch die Beschäftigung und die Nachteile für die Chancen qualifizierterer Beschäftigung oder sonstige Entwicklungschancen des Jugendlichen erörtert und abgewogen werden. Wird den Einladungen zum Beratungsgespräch nicht nachgekommen, ist schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Teilnahme am Beratungsgespräch verpflichtend ist und bei wiederholter Nichtbeachtung dieser Einladung die Ausbildungspflicht verletzt wird.

- Ergibt die Beratung, dass die Beschäftigung mit einem aktuellen Perspektiven- und Betreuungsplan vereinbar ist, so liegt keine Verletzung der Ausbildungspflicht vor. Kommt jedoch ein Beratungsgespräch nach wiederholter Einladung nicht zustande oder ist die Beschäftigung mit ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielen nicht vereinbar, liegt eine Verletzung der Ausbildungspflicht vor.
- **Gemäß § 6 APFIG** sind Jugendliche, die eine Beschäftigung ausüben, welche mit einem aktuellen Perspektiven- oder Betreuungsplan nicht vereinbar ist, berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos und ohne Bindung an die arbeitsrechtlich vorgesehenen Beendigungsarten zu beenden. Sämtliche Ansprüche aus dem aufrechten Arbeitsverhältnis bleiben unberührt.
- **Gemäß § 7 APFIG** ruht die Ausbildungspflicht
 - für jugendliche Mütter während des "fiktiven" Mutterschutzes und für jugendliche Eltern für die Dauer des individuell gewählten Kinderbetreuungsbezuges;
 - während der Stellung, Leistung eines Wehrdienstes, Ausbildungsdienstes oder Zivildienstes, eines Freiwilligen Sozialjahres, Freiwilligen Umweltschutzjahres, Gedenkendienstes, Friedens- oder Sozialdienstes im Ausland oder europäischen Freiwilligendienstes nach den hierfür maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen;
 - für die erforderliche Dauer bei Vorliegen medizinischer Gründe, die der Erfüllung der Ausbildungspflicht entgegenstehen;
 - bei sonstigen Umständen vergleichbarer Bedeutung (z.B. Härtefälle.
 - Für Jugendliche, die sich in Justizanstalten befinden, ruht die Ausbildungspflicht nicht.
- **Gemäß § 8 APFIG** erfolgt die Vollziehung der gesetzlichen Regelungen durch das SMS. Dieses kann sich bei der Erfüllung nicht hoheitlicher Aufgaben Dritter (Dienstleister) bedienen.
- **Gemäß § 9 APFIG** soll das SMS Koordinierungsstellen zur (im Wesentlichen) privatwirtschaftlichen Koordinierung von entsprechenden Maßnahmen einrichten, wobei für das Bundesgebiet und für jedes Bundesland höchstens je eine Koordinierungsstelle vorgesehen ist. Jugendliche, die nach Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht keine Ausbildung gefunden oder die Ausbildung abgebrochen haben oder sich in besonderen Situationen befinden, werden durch diese Koordinierungsstellen zielgerichtet beraten und betreut.
- **Gemäß § 10 und 11 APFIG** werden für die politische Steuerung der Ausbildungspflicht und für die Einbeziehung der maßgeblichen Interessenvertretungen eine Steuerungsgruppe und ein Beirat eingerichtet.

- **Gemäß § 12 APfIG** sollen die Koordinierungsstellen sicherstellen, dass Jugendliche, die die Ausbildungspflicht nicht erfüllen oder nicht erfüllen können, die für sie passende Unterstützung erhalten. Des Weiteren haben sie Sorge zu tragen, dass der Sachverhalt auf Grund der erfolgten Meldungen abgeklärt wird und rasch die erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden.
- **Gemäß § 13 APfIG** werden die Eltern bzw. die Erziehungsberechtigten jener Jugendlichen, die nach Abschluss der allgemeinen Schulpflicht nicht innerhalb von vier Monaten eine weiterführende Schule, berufliche Ausbildung oder außerschulische Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme begonnen haben, zur Meldung verpflichtet. Eine solche Meldung ist innerhalb von zwei Wochen nach Ende des viermonatigen ausbildungsfreien Zeitraumes zu erstatten.
- Des Weiteren werden die relevanten Institutionen und Einrichtungen verpflichtet, der Bundesanstalt Statistik Österreich die im § 13 Abs. 2 Z 1 bis 6 APfIG genannten Daten der von ihnen ausgebildeten oder betreuten, nicht mehr schulpflichtigen Jugendlichen zu melden.
- **Gemäß § 14 APfIG** sollen die Jugendlichen, welche die Ausbildungspflicht nicht erfüllen, über ein mehrstufiges Verfahren wieder zurück in Bildung oder Ausbildung gebracht werden. Die verwaltungsstrafrechtlichen Bestimmungen stehen nicht im Vordergrund und sind als Ultima Ratio im Falle einer Verletzung der Ausbildungspflicht zu sehen.
- Eine Verwaltungsstrafe wird verhängt, wenn Eltern bzw. Erziehungsberechtigte die Jugendlichen nicht anhalten, die bestehende Ausbildungspflicht zu erfüllen oder diese sogar daran hindern.
- **Im § 15 APfIG** sehen die Bestimmungen datenschutzrechtliche Regelungen für die Verarbeitung und Übermittlung von Daten Jugendlicher und Erziehungsberechtigter vor. Dabei gilt, dass im Beratungsfall nur jene Daten getauscht bzw. übermittelt werden dürfen, die für die jeweilige Institution unbedingt notwendig sind, um ihren Beitrag zur Erreichung der Zielsetzungen dieses Bundesgesetzes leisten zu können.
- **Gemäß § 16 APfIG** ist die Zusammenführung von Daten unterschiedlicher staatlicher Bereiche der Bundesanstalt Statistik Österreich im Wege des bereichsspezifischen Personen-kennzeichens vorbehalten. Diese hat - bei Beauftragung - entsprechende statistische und wissenschaftliche Untersuchungen durchführen.
- **Im § 17 APfIG** sind bei Verletzung der Ausbildungspflicht Verwaltungsstrafen vorgesehen. Die Geldstrafe kann von € 100,- bis € 500,- betragen (im Wiederholungsfall von € 200,- bis € 1.000,-). Die Verwaltungsstrafen dürfen jedoch erst ab 1. Juli 2018 für Sachverhalte verhängt werden, die sich nach dem 30. Juni 2018 ereignet haben.
- **§§ 18 bis 21 APfIG:** Das abgestufte Inkrafttreten berücksichtigt, dass zur Herstellung der Voraussetzungen für die Umsetzung unterschiedlich lange Zeitspannen erforderlich sind.
- Zur Sicherstellung einer möglichst lückenlosen Erfassung aller unter die Ausbildungspflicht fallenden Jugendlichen ist eine Meldepflicht aller Schulen betreffend die Zu- und Abgänge nicht mehr schulpflichtiger Jugendlicher erforderlich. Da die Pflichtschulen diesbezüglich

einen größeren Anpassungsbedarf haben, wird diesen eine um ein Jahr längere Übergangsfrist eingeräumt.

9.2 Novelle im Rahmen des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018

Terminologische Anpassungen an die DSGVO

§ 13 und 15 APfIG, BGBl. I. Nr. 32/2018, ist mit 25. Mai 2018 in Kraft getreten

Aufgrund der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurden im Ausbildungspflichtgesetz terminologische Anpassungen an die DSGVO vorgenommen.

9.3 Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG)

Bezeichnungsänderung im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung

§ 5 Abs.2, § 13 Abs.2 und § 21 Abs.6 APfIG, BGBl. I Nr. 100/2018 im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG), ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

Anstelle des „Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherung (Hauptverband)“ tritt zukünftig der „Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband)“.

9.4 Novelle Ausbildungspflichtgesetz

BGBl. I Nr. 164/2020, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

- **Liste von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen; Veröffentlichung der kundgemachten Liste auf der Homepage des Sozialministeriumservice**

§ 8 Abs. 3 und § 11 Abs. 6 Z 2 APfIG

Die Liste der Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen enthält die Arten von Ausbildungen, deren Absolvierung die Ausbildungspflicht erfüllt. Da die Liste rechtsverbindlich sein soll, ist diese vom BMAFJ (jetzt BMA) im Bundesgesetzblatt kundzumachen. Parallel dazu soll sie auch auf der Homepage des Sozialministeriumservice zur Verfügung stehen, um Auskunft suchenden Jugendlichen und Erwachsenen das gesamte Spektrum der Information anzubieten.

- **Verbesserung des Datenschutzes durch den Einsatz bereichsspezifischer Personenkennzeichen (bPK)**

§ 13 Abs. 2 APfIG

Im Sinne eines verbesserten Datenschutzes und einer geplanten Änderung des Bildungsdokumentationsgesetzes, das künftig die Verwendung von bereichsspezifischen Personenkennzeichen statt der Sozialversicherungsnummern vorsieht, wurde ermöglicht, dass die Schulen, Lehrlingsstellen und nicht vom AMS oder SMS beauftragte Träger von Ausbildungsmaßnahmen Daten der Schülerinnen und Schüler mittels bereichsspezifischen Personenkennzeichen (bPK) melden können. Die Verwendung der bPK ist der Verwendung der Sozialversicherungsnummer vorzuziehen.

- **Steigerung der Datenqualität sowie Reduktion des Verwaltungsaufwandes**

§ 13 Abs. 4 APFIG

Die Übermittlung von Leermeldungen an die Bundesanstalt Statistik Österreich ist für jene Fälle erforderlich, in denen eine Schule zwischen zwei Stichtagen weder Neuzugänge noch Abgänge von Schülerinnen und Schülern verzeichnet. Es wurde ermöglicht, dass die vollständige Übermittlung der Abgänge eines Schuljahres unter Beobachtung eines viermonatigen ausbildungsfreien Zeitraumes bereits im Herbst, durch Reduzierung der Meldestichtage von vier auf drei, sowie die Verschiebung der Meldezeitpunkte auf nun 1. März, 10. Juni und 10. November jedes Jahres erfolgen kann. Durch die Reduktion der Meldestichtage wird eine erhebliche Entlastung der Schulen erreicht und der Verwaltungsaufwand vermindert. Außerdem wird dadurch die Datenqualität gesteigert.

9.5 Verordnung des Bundesministers für Arbeit betreffend die Liste von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, deren Absolvierung die Ausbildungspflicht erfüllt (Ausbildungspflicht-Verordnung – APfl-VO

§ 1 und 2 APfl-VO, BGBl II Nr. 50/2021, ist mit 4. Februar 2021 in Kraft getreten

Die Ausbildungspflicht wird durch die Teilnahme an folgenden Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen erfüllt (die vollständige Ausbildungsliste ist unter folgendem Link einzusehen, [APfl-VO, BGBl. II Nr. 50/2021](#)):

- Besuch weiterführender Schulen allgemeinbildender höherer oder berufsbildender Art, dazu zählen AHS, BMS, BHS, Sonderformen nach dem Schulorganisationsgesetz, Privatschulen, Schulen für Land- und Forstwirtschaft.
- Lehrausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969 und dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG), BGBl. Nr. 298/1990 einschließlich der ÜBA, verlängerte betriebliche oder überbetriebliche Lehre, betriebliche oder überbetriebliche Teilqualifizierung.
- Ausbildung zu Gesundheits- und Sozialberufen, z.B. Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Lehrgänge oder Schulen für medizinische Assistenzberufe oder für Ausbildungen in

der Pflegeassistenten, zur Zahnärztlichen Assistenz, zum Medizinischen Masseur/zur Masseurin, zum Heilmasseur/zur Heilmasseurin, zum Rettungssanitäter/zur Rettungssanitäterin, zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin, Lehrgänge oder Schulen für Sozialbetreuungsberufe.

- Weitere Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, z.B. für eine weitere Ausbildung erforderliche Deutschkurse, Besuch von Schulen oder Ausbildungen im Ausland, wenn diese in Österreich nicht möglich sind, Offiziers- oder Unteroffiziersausbildung, Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Pflichtschulabschlussprüfung oder Berufsausbildungsmaßnahmen mit Anwesenheitspflicht, vorbereitende Kurse auf schulische Externisten Prüfungen.
- Vorbereitende Maßnahmen, sofern diese mit einem Perspektiven- und Betreuungsplan vom Arbeitsmarktservice (AMS) oder Sozialministeriumservice (SMS) oder in deren Auftrag erstellt – vereinbart sind, z.B. Teilnahme an Beratungsleistungen des AMS oder SMS, Teilnahme an Angeboten der Länder nach länderspezifischen Behindertengesetzen für Jugendliche mit hohem Unterstützungsbedarf, Teilnahme an arbeitsmarkt- oder bildungspolitischen Angeboten der Länder, der außerschulischen Jugendarbeit oder an Projekten, die eine Integration oder Reintegration in weiterführende Ausbildungs- und Bildungsangebote zum Ziel haben.
- Vorbereitende Maßnahmen bei gleichzeitiger Teilnahme an einer Perspektivenplanung des SMS oder in deren Auftrag.

Soweit in dieser Verordnung auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

9.6 Änderung der Ausbildungspflicht-Verordnung (APfl-VO)

§ 1 Abs. 1 Z 2 lit.at, § 1 Abs. 1 Z 3 lit. a bis c u. § 1 Abs. 1 Z 4 lit. a bis b APfl-VO, BGBl. II Nr. 382/2022, ist mit 18. Oktober 2022 in Kraft getreten

Die APfl-VO, BGBl. II Nr. 50/2021 wird wie folgt geändert:

- Beim **§ 1 Abs. 2 lit. a APfl-VO** heißt es nun im Klammerausdruck „§ 30b BAG“.
- Beim **§ 1 Abs. 1 Z 3 APfl-VO** wurden folgende Ergänzungen vorgenommen:
 - Bei **lit. a** wird die „Ausbildung zur Operationstechnischen Assistenz“ ergänzt.
 - **Die neue lit. b heißt nunmehr:** „Ausbildungen zur Operationstechnischen Assistenz an Einrichtungen, die Sonderausbildungen in der Pflege im Operationsbereich anbieten“.
 - Bei der **lit. c** wird die „Operationstechnische Assistenz“ ergänzt.
 - Die **bisherigen lit. c bis i** sind nunmehr die **Bezeichnungen „d“ bis „j“**.
- Beim **§ 1 Abs. 1 Z 4 lit. a und b APfl-VO** sind folgende Ergänzungen vorgenommen worden:
 - Bei **lit. a** heißt es nunmehr: ... Erlangung der „individuellen notwendigen Sprachkenntnisse“;

- Bei **lit.c** heißt es nunmehr: ...angeboten werden „und dadurch kein Nachteil für die Jugendlichen zu erwarten ist“.

9.7 Novelle zum ALVG, AMSG und APfIG

BGBI. I Nr. 174/2023, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten

- **Reduktion des zulässigen ausbildungsfreien Zeitraums auf drei Monate**

- **§ 4 Abs. 4 und § 13 Abs. 1 und 5 APfIG**

- Die Reduktion des zulässigen ausbildungsfreien Zeitraums von vier auf drei Monate dient dem Zweck der rascheren Aufnahme eines Beratungsprozesses und der baldigen Lösung von Ausbildungsproblemen.

- **§ 7 Z 3 APfIG obsolet**

- Diese Ziffer 3 des § 7 ist seit 2021 – seit der Überführung des Europäischen Freiwilligendienst, (VO-EU) Nr. 1288/2013, in den europäischen Solidaritätskorps – obsolet geworden, da der Europäische Solidaritätskorps ein frühestmögliches Einstiegsalter von 18 Jahren vorsieht.

- **Neuregelung bezüglich der manuellen Einmeldung von erfassten Daten**

- **§ 13 Abs. 6 APfIG**

- Durch die Neuregelung wird das manuelle Meldeverfahren auf andere Institutionen oder Personen ausgeweitet, um rascher auf ausbildungsfreie Zeiten reagieren zu können. Die Möglichkeit manueller Einmeldungen wird nun auch Bildungseinrichtungen, Erziehungsberechtigten und Trägern von Jugendprojekten oder -einrichtungen (z.B. Jugendamt) eröffnet. Die manuellen Meldungen haben sich gerade bei schwer erreichbaren Personen sehr bewährt (Arbeitsmarktservice, Koordinierungsstellen und zuständiges Jugendamt vernetzen sich dafür). Auch verkürzt sich bei unterjährigen Schulabmeldungen der Zeitraum bis zur Kontaktaufnahme seitens des Unterstützungssystems im Vergleich zur Zeitspanne bei automatisierter Einmeldung durch die Statistik Austria. Vielfach werden auf diesem Weg Jugendliche gemeldet, die sonst nicht systematisch eingemeldet würden.

- **Klarstellung - vom SMS verarbeitete Daten können nun auch für Zwecke der Vollziehung dieses Bundesgesetzes verarbeitet werden, sofern dies erforderlich ist**

- **§ 15 Abs 2 APfIG**

- Ein Teil der eingemeldeten Jugendlichen weist eine vom Sozialministeriumservice (SMS) befundete Behinderung auf Basis des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinStG) oder des Bundes-Behindertengesetzes (BBG) auf. Es handelt sich um Daten über den Grad der Behinderung und Funktionseinschränkungen gemäß § 22 Abs. 4 Z 3 BEinStG sowie § 53 Abs. 3 Z 3 BBG. Diese Daten stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit folgenden nach dem Ausbildungspflichtgesetz verarbeiteten Datenarten:

- Sonstige persönliche Umstände, die die berufliche Verwendung berühren (§ 15 Abs. 1 Z 2 lit. h APfIG),
- Umstände des Nichtzustandekommens oder der vorzeitigen Beendigung von Ausbildungen oder des Ruhens der Ausbildungspflicht (§ 15 Abs. 1 Z 2 lit. i APfIG), und
- Hindernisse, welche die Betreuung erschweren oder verhindern (§ 15 Abs. 1 Z 3 lit. b APfIG).

Die innerhalb des Sozialministeriumservice (SMS) bereits vorhandenen und (auch) für Zwecke des APfIG benötigten Daten sollen nicht nochmals erhoben, sondern von einem Vollzugsbereich an den anderen übermittelt werden dürfen. Zweck der Datenübermittlung ist die Feststellung, ob aus gesundheitlichen Gründen ein Ruhen der Ausbildungspflicht gemäß § 7 Z 5 APfIG vorliegt. Bei schwer behinderten Jugendlichen kann nach der Schulpflicht somit rasch abgeklärt werden, welche Schritte für die Jugendlichen (Teilqualifizierung, tagesstrukturierende Angebote, Arbeitsunfähigkeit etc.) am besten geeignet sind.

- **Auskunftspflicht der Bezirksverwaltungsbehörde gegenüber dem Sozialministeriumservice (SMS) und der Koordinierungsstelle bezüglich Stand und Ergebnis des Verfahrens § 17 APfIG**

Nunmehr sollen die Bezirksverwaltungsbehörden dem SMS und den Koordinierungsstellen auf deren Anfrage mit Nennung des Namens, der Adresse und des Geburtsdatums der Erziehungsberechtigten oder des Erziehungsberechtigten Auskunft über den Stand und das Ergebnis des verwaltungsstrafrechtlichen Verfahrens erteilen. Diese Auskunft umfasst die Information, ob das Verfahren noch anhängig ist oder schon abgeschlossen wurde sowie im Falle eines abgeschlossenen Verfahrens, ob eine Verwaltungsstrafe verhängt wurde. Dies ermöglicht dem SMS bzw. den Koordinierungsstellen – abhängig vom Stand und Ergebnis des Verfahrens – die Beratungen vorläufig ruhen zu lassen, zu intensivieren oder diese einzustellen, wenn etwa das Verfahren ergeben hat, dass keine Verletzung der Ausbildungspflicht vorlag.

- **Klarstellung und Ergänzung § 20 Abs. 1 und 5 APfIG**

Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft ist mit der Vollziehung des APfIG – soweit die Abs. 2 bis 5 nichts Anderes bestimmen - betraut.

Zur Klarstellung wurde nunmehr der Abs. 5 verankert, der besagt, dass der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz mit der Vollziehung aller Maßnahmen, die unmittelbar aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds finanziert werden, betraut ist.

9.8 Änderung des Ausbildungspflichtgesetzes

§ 3 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und ein Abs. 2 wird angefügt, BGBl. I Nr. 67/2024, ist mit 1. Juli 2024 in Kraft getreten.

Die APfl-VO, BGBl. I Nr. 62/2016 wird daher wie folgt geändert:

„(2) Das Ausbildungspflichtgesetz betrifft auch Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die sich aufgrund einer Verordnung gemäß § 62 Abs. 1 des Asylgesetzes 2005 – AsylG 2005, BGBl. I Nr. 100/2005, im Bundesgebiet aufhalten.“

Damit werden vertriebene Jugendliche unter 18 Jahren in die Ausbildungspflicht nach dem Ausbildungspflichtgesetz einbezogen. Dies betraf zum Zeitpunkt der Novelle primär Jugendliche aus der Ukraine, wobei auch mit dem Besuch einer ukrainischen Höheren Schule im Onlineformat die mit einer Reifeprüfung abschließt, die Ausbildungspflicht erfüllt wird.

10 ÄNDERUNGEN DES INSOLVENZ- ENTGELTSICHERUNGSGESETZ 1977 (IESG)

1. Zitierungsanpassungen an das neue Außerstreitgesetz im IESG (Arbeitsmarktreformgesetz 2004)

§§ 1 Abs. 1 Z 6 und 13 Abs. 3 Z 7 IESG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

Die Änderung sieht die erforderlichen Anpassungen von Verweisen auf das Außerstreitgesetz im Zusammenhang mit der am 12. 12. 2003, BGBl. I Nr. 111/2003, kundgemachten Neuerlassung des Außerstreitgesetzes mit Wirksamkeit ab 2005 vor. Die Änderungsnotwendigkeit beruht auf der durch die völlige Neugestaltung des Außerstreitgesetzes (insbesondere in Bezug auf die Verfahrensvorschriften) bewirkten Verschiebung der maßgeblichen Bestimmungen.

2. Zurverfügungstellung elektronischer Daten an die IEF-Service GmbH (Arbeitsmarktreformgesetz)

§§ 13 Abs. 4a und 14 Abs. 5 IESG, BGBl. I Nr. 77/2004, In Kraft getreten mit 1. August 2004

- Durch den neuen § 13 Abs. 4a IESG wird sichergestellt, dass die IEIAFF-Service GmbH wie andere ausgegliederte Rechtsträger die Bundesrechenzentrum GmbH ohne Einschränkungen zur Erbringung von IT-Aufgaben, wie z.B. Entwicklung, Wartung und zum Betrieb von IT-Anwendungen und von IT-Infrastruktur oder zur Beschaffung und Bereitstellung von IT-Betriebsmitteln heranziehen kann.
- Durch den neuen § 14 Abs. 5 IESG wird der IAF GmbH der „Behördenzugang“ auf Daten des Zentralen Melderegisters ermöglicht.

3. Insolvenz-Ausfallgeld für Prämien an eine betriebliche Kollektivversicherung

§§ 1 Abs. 3 Z 6 und 7 Abs. 8 IESG, BGBl. I Nr. 8/2005 (Art. 12), In Kraft getreten mit 23. September 2005

Anpassung des IESG im Zusammenhang mit der Ermöglichung von Prämienzahlungen an eine betriebliche Kollektivversicherung im Betriebspensionsgesetz (BPG). Diese Möglichkeit bestand bisher nur für Pensionskassenbeiträge.

4. Insolvenz-Ausfallgeld für Übertragungsbeträge nach dem BMVG

§ 1b Abs. 1 bis 4 IESG, BGBl. I Nr. 36/2005 (Art. 4), In Kraft getreten mit 1. Juli 2005

Umwandlung des Anspruchs auf ausstehende Übertragungsbeträge nach § 47 Abs. 3 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) von einer Ausfallhaftung der MV-

Kasse nach Beendigung des Insolvenzverfahrens in einen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld (IAG) des Arbeitnehmers unabhängig vom Ausgang des Insolvenzverfahrens.

5. Anpassungen insbesondere zur Umsetzung der EU-Insolvenz-Richtlinie Nr. 2002/74/EG

BGBI. I Nr. 102/2005 (Art. 1), In Kraft getreten mit 1. Oktober 2005

- Einbeziehung der Mitglieder des Organes einer juristischen Person, die zu ihrer gesetzlichen Vertretung berufen sind (das betrifft insbesondere GmbH-Geschäftsführer) und der leitenden Angestellten, soweit sie jeweils Arbeitnehmer sind, in den Kreis der Anspruchsberechtigten auf Insolvenz-Ausfallgeld (IAG).
- Bezüglich der leitenden Angestellten erfolgt die Einbeziehung (für bis zum Ablauf des 30. September 2005 noch nicht rechtskräftig entschiedene Anträge auf IAG) rückwirkend mit 1. Mai 1995.
- Neuregelung der Vorschriften über den Anspruch auf IAG, wenn über das Vermögen des Arbeitgebers im Ausland z.B. der Konkurs eröffnet wird.
- Klarstellung, dass auch bei einer Betriebsentsendung ins Ausland (nicht nur EU/EWR) IAG gebührt.
- Einbeziehung der Löschung von Kapitalgesellschaften sowie Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften im Firmenbuch wegen Vermögenslosigkeit als Gründe für die Gewährung von IAG.
- Zusätzliche Maßnahmen zur Vermeidung missbräuchlicher Inanspruchnahme von IAG (kein Anspruch auf IAG bei Verurteilung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit der Insolvenz des Arbeitgebers z.B. wegen Vorenthaltens von Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung oder organisierter Schwarzarbeit).
- Klarstellung, dass dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst z.B. nach der Konkurseröffnung endet, die sechsmonatige Frist zur Beantragung von IAG ab dessen Ende neuerlich zu laufen beginnt.
- Ausdehnung der Rückforderung von zuerkanntem IAG im Fall bestimmter strafrechtlicher Verurteilungen und generelle Einschränkung der Rückforderung von (zu viel) zuerkanntem IAG auf höchstens fünf Jahre ab Kenntnis vom maßgeblichen Sachverhalt durch die IAG zuerkennende Geschäftsstelle der IAF-Service GmbH.
- Klarstellung, dass nicht jede erforderliche Kreditaufnahme bei der nächsten (alljährlich vorzunehmenden) Festsetzung des IESG-Zuschlags zu berücksichtigen ist.
- Abdeckung der Lehrlingsausbildungsprämie des Finanzamtes an Lehrlinge ausbildende Arbeitgeber auf Dauer (bisher zeitlich begrenzt bis Ende 2005) unter gleichzeitiger Deckelung der erforderlichen Mittel des IAG-Fonds mit dem Gegenwert von 0,2 % des IESG-Zuschlags (wie bisher) und zusätzlich mit dem Guthabens Stand des IAG-Fonds zum Jahresende (neu).

6. Änderung der Frist zur Geltendmachung ausstehender Übertragungsbeträge

§ 17a Abs. 39, BGBI. I Nr. 114/2005 (Art. 5), In Kraft getreten mit 28. Oktober 2005

Bei Insolvenzen vor dem 1. Juli 2005 (Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Novelle BGBl. I Nr. 36/2005) endet die Frist zur Geltendmachung der Ausfallhaftung für ausstehende Übertragungsbeträge durch die MV-Kasse beim IAG-Fonds frühestens mit Ablauf des 30. April 2006 (statt mit Ablauf des 31. Dezember 2005).

7. Festlegung der Zuschläge für die Jahre 2000 bis 2005 für die Anlassfälle auf Grund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 13. 10. 2005

§ 19 Abs. 1 bis 4, BGBl. I. 86/2006, In Kraft getreten mit 24. Juni 2006

Die erforderlichen Regelungen wurden in einem neuen § 19 zusammengefasst:

- Im Abs. 1 wurde festgelegt, wie hoch die Zuschläge zur Finanzierung der Aufwendungen nach dem IESG und nach dem IAF-Service GmbH-Gesetz für die Anlassfälle sind.
- Abs. 2 legt fest, dass in den Anlassfällen nur die Differenz zwischen den tatsächlich eingehobenen 0,7 % und den in Abs. 1 festgelegten „besonderen“ Zuschlagshöhen zurück zu erstatten ist. Zu den für die entsprechenden Beitragsmonate zurück zu zahlenden Differenzbeträgen gebühren im Sinne des Erkenntnisses des VfGH auch die gesetzlichen Zinsen in der Höhe von 4 %.
- Im Abs. 3 wurde die Rückerstattung der Differenzbeträge an die betroffenen Arbeitgeber durch die Gebietskrankenkassen nach bestimmten Grundsätzen geregelt.
- Im Abs. 4 wurde klargestellt, dass die Gebietskrankenkassen gegenüber dem IAG-Fonds die von ihnen nach Abs. 3 rückerstatteten Beträge mit laufenden IESG-Zuschlägen gegen verrechnen können.

8. Gleichstellungsbestimmung für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen zur Vermeidung von bürokratischen Aufwendungen

§ 2a und § 20 Abs. 2 und 3 IESG, BGBl. I Nr. 104/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Die Änderungen sind im Zusammenhang mit der Einbeziehung der freien Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG in die Insolvenz-Entgeltsicherung erforderlich.

Es wurde eine eigene Gleichstellungsbestimmung verankert. Dadurch kann vermieden werden, dass jede Gesetzesstelle mit dem Begriff „Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin“ um den Begriff „Freie Dienstnehmer/Dienstnehmerin“ ergänzt werden muss. Durch die Gleichstellung von freien Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen werden zusätzliche bürokratische Aufwendungen für die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, für die Sozialversicherung und für die IAF-Service GmbH vermieden.

9. Bezeichnungsänderung im IESG

BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Die Bezeichnungsänderung im IESG beseitigt lediglich ein Redaktionsversehen in der Regierungsvorlage im Zusammenhang mit der Umbenennung der IAF-Service GmbH in IEF-Service GmbH und des IAF-Service-GmbH-Gesetzes in IEF-Service-GmbH-Gesetz bzw. der Abkürzung „IAFG“ in „IEFG“.

In den folgenden Paragraphen des IESG wurde jeweils die Bezeichnung „Insolvenz-Ausfallgeld“ jeweils durch die Bezeichnung „Insolvenz-Entgelt“ ersetzt: § 1 Abs.1, 3, 4a, 5 und 6, § 1a Abs. 1 und 2, in der Überschrift vor § 1b, im § 1b, § 3 Abs. 1 und 2, § 3a, § 3b, § 3c, § 3d Abs. 1 Z 1 und 2 und Abs.2, § 4, § 5 Abs. 4 und 5, § 6 Abs. 1 und 7, § 7 Abs. 2 und 8, § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 1, § 10, § 13c Abs. 1 und § 14a Abs. 1 und 2.

10. Streichung des gerichtlichen Eingangsvermerks für die Forderungsanmeldung im Konkurs

§ 6 Abs. 2 IESG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008

Da seit 1. 7. 2007 insbesondere Rechtsanwälte die gerichtlichen Forderungsanmeldungen im Konkurs vornehmen und dadurch die Möglichkeit der Einholung des gerichtlichen Eingangsvermerks auf der für die IEF-Service GmbH bestimmten Ausfertigung entfällt, wurde diesem Umstand mit der Streichung dieses Erfordernisses Rechnung getragen.

11. Vereinfachung der Beitragsfestsetzung bei gleichzeitiger Sicherstellung der Abdeckung des Leistungsaufwandes durch den IEF

§ 12 Abs. 1 Z 4, Abs. 2 Z 1 und Abs. 6 IESG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008 und ist erstmalig im Zusammenhang mit der Festsetzung des Zuschlages gemäß § 12 Abs. 1 Z 4 IESG ab 2009 anzuwenden

Diese Neuregelung dient der Vereinfachung der Beitragsfestsetzung bei gleichzeitiger Sicherstellung, dass der Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) den aktuellen wie absehbaren Leistungsaufwand abdecken kann. Nunmehr wird der Beitrag durch eine unbefristet geltende Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit bestimmt. Eine neue Verordnung wird nur mehr erlassen, wenn die zwingend vorgesehene Prüfung der Gebarungslage des IEF eine Veränderung des Beitragssatzes erfordert.

12. Verstärkung der Gebarungssicherheit des Insolvenz-Entgelt-Fonds

§ 13 Abs.2 und Abs. 8 Z 2 IESG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008 und ist erstmalig im Zusammenhang mit der Festsetzung des Zuschlages gemäß § 12 Abs. 1 Z 4 IESG ab 2009 anzuwenden

Im Zusammenhang mit der Vereinfachung der Beitragsfestsetzung wird durch eine Finanzierungsvorschau auf das folgende Jahr die Gebarungssicherheit des Insolvenz-Entgelt-Fonds verstärkt.

13. Beiträge zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher

Entfall des § 12 Abs. 7, § 13e (neu eingefügt) IESG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 28. Juni 2008

- Diese Bestimmungen regeln einerseits die Auslauffinanzierung der bisherigen Lehrlingsausbildungsprämie und andererseits den Beitrag des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Finanzierung der betriebsbezogenen Förderungen sowie des einmaligen wie laufenden Personal- und Sachaufwandes der Lehrlingsstellen und der von diesen beauftragten Einrichtungen zur Abwicklung der Förderungen. Um im Rahmen der mit Verordnung

des BM für Wirtschaft und Arbeit für das Jahr 2008 bereits erfolgten generellen Absenkung des Beitrags auf 0,55 % und der fixierten Beitragsleistung von 0,2 % für das Jugendbeschäftigungspaket die Mittelbereitstellung für die Einführung der technisch-administrativen und personellen Anforderungen der Lehrlingsstellen abzusichern, kann der BM für Wirtschaft und Arbeit auch auf vorhandenes Finanzvermögen des Insolvenz-Entgelt-Fonds zurückgreifen.

- Falls die zweckgebundenen Mittel in einem Jahr nicht ausgeschöpft wurden, können diese einer zweckgebundenen Rücklage zugeführt werden und in den Folgejahren zusätzlich zur Verfügung stehen.
- Die Mittel werden im Rahmen der nachweislich unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit erfolgten Kostenrechnung bereitgestellt.
- Der Finanzierungsbeitrag des Insolvenz-Entgelt-Fonds ist betragsmäßig begrenzt.
- Die Finanzierungsregel sieht Akontierungen vor, um sicher zu stellen, dass der mit der Einführung der betriebsbezogenen Förderungen unmittelbar entstehende zusätzliche Personalaufwand der Lehrlingsstellen abgedeckt werden kann.

14. Verpflichtung der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der Illegalen Beschäftigung im BMF zur Bereitstellung von für den Anspruch auf Insolvenz-Entgelt relevanter Daten

§ 14 Abs. 6 (neu angefügt) IESG, BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Die Verpflichtung der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung im BMF zur Bereitstellung vorhandener Daten, die für die Beurteilung des Anspruches auf Insolvenz-Entgelt durch die IEF-Service GmbH bedeutsam sind, dient der weitgehenden Ausschließung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Insolvenz-Entgelt. Die Bestimmung folgt dem Muster des § 27a Abs. 2 AuslBG.

15. Klarstellung der Rechtslage

§ 6 Abs. 8 und § 22 Abs. 2 IESG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. August 2009

- Mit dem neu angefügten Abs. 8 erfolgte folgende Klarstellung der Rechtslage: Grundsätzlich steht nur dem Anspruchsberechtigten – im Regelfall dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin selbst – das Antragsrecht auf den Anspruch auf IEG auch hinsichtlich der gepfändeten, verpfändeten oder übertragenen Teile seiner Ansprüche gegenüber dem (insolvent gewordenen) Arbeitgeber zu. In diesem Fall sind die gepfändeten, verpfändeten oder übertragenen Teile der Ansprüche nach § 7 Abs. 6 IESG an den berechtigten Gläubiger zu zahlen.
- Für den Fall, dass diese Antragstellung unterbleibt oder nicht fristgerecht erfolgt, hat der/die Gläubiger/Gläubigerin die Möglichkeit – eingeschränkt auf die ihm nach dem Exekutivrecht zustehenden Teile der Entgeltansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin – einen Antrag auf IEG zu stellen.

- Zur Vermeidung mehrerer Anträge über dieselben Forderungen muss der/die Gläubiger/Gläubigerin hierzu einen entsprechenden Exekutionstitel, der den Anspruchsberechtigten zur Antragstellung verpflichtet, erwirken.
- Die übrigen Voraussetzungen für den Antrag sollen dieselben sein, wie bei einem Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, wobei die Frist zur Antragstellung durch den/die Gläubiger/Gläubigerin während des Verfahrens zur Erlangung dieses Exekutionstitels gehemmt ist.
- Im Falle einer durch Nachsicht ermöglichten verspäteten Antragstellung des Anspruchsberechtigten kann sich diese nur auf jene Teile des gesicherten Anspruchs beziehen, die noch nicht auf Grund subsidiärer Antragstellung zuerkannt wurde.

16. Beseitigung von Redaktionsversehen anlässlich der Bezeichnungsänderungen

§ 12 Abs.5, § 13a Abs. 1, § 19 Abs. 4, § 21 Abs. 3 und § 22 Abs. 3 IESG, BGBl. I. 90/2009, In Kraft getreten mit 1. Juli 2009

- Die Änderungen dienen zur Beseitigung von Redaktionsversehen anlässlich der Bezeichnungsänderungen von „Insolvenz-Ausfallgeld“ auf „Insolvenz-Entgelt“ und von „Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds“ auf „Insolvenz-Entgelt-Fonds“ im Zuge der IESG-Novelle BGBl. I Nr. 82/2008.
- Im Zuge der Novelle von 2008 sind diese Bezeichnungsänderungen in den betroffenen Bestimmungen der oben angeführten Paragraphen irrtümlich unterblieben.
- Die Übergangsregelung des § 21 Abs. 3 IESG wurde ebenfalls entsprechend angepasst und wurde zur besseren Lesbarkeit neu gefasst.

17. Finanzierungsbestimmung zur Jugendarbeitsstiftung

§ 13e Abs. 1 und Abs. 4 (neu angefügt) IESG, BGBl. I Nr. 90/2009, In Kraft getreten rückwirkend mit 1. Juni 2009

Mit der Änderung des oben genannten Paragraphen wird die Finanzierung der Qualifizierung und sonstiger Maßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung junger Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt im Rahmen einer Arbeitsstiftung ermöglicht. In den Jahren 2009 und 2010 werden Mittel in der Höhe von insgesamt € 3 Mio. zur Finanzierung von Maßnahmen in einer Einrichtung gemäß § 18 Abs. 7 Z 3 AIVG zur Verfügung gestellt.

18. Finanzierungsbestimmung zur Jugendarbeitsstiftung – Verwendung von nicht ausgeschöpften Mitteln

§ 13e Abs. 1 IESG, BGBl. I Nr. 148/2009, In Kraft getreten rückwirkend mit 15. Dezember 2009

Durch die Gesetzesänderung wurde erreicht, dass die in einem Kalenderjahr nicht ausgeschöpften, zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher zweckgebundenen Mitteln vorübergehend zur Bestreitung der Aufwendungen für Insolvenz-Entgelt (IEG) herangezogen werden können; im Folgejahr müssen diese Geldmittel wieder für den ursprünglichen Zweck zur Verfügung stehen.

19. Änderungen im Rahmen des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes 2010 (IRÄG 2010)

BGBI. I Nr. 29/2010, In Kraft getreten mit 1. Juli 2010

Kern der Reform im Unternehmensinsolvenzrecht ist die Einführung des Sanierungsverfahrens, das die Vorteile des bisherigen Ausgleichs mit denen des Zwangsausgleichs (in Zukunft „Sanierungsplan“) verbindet. Außerdem bleibt das begünstigte Lösungsrecht der Arbeitsverhältnisse nahezu unverändert und wurde lediglich an die neue Verfahrensstruktur angepasst. In formeller Hinsicht wurden alle Bestimmungen in der Konkursordnung zusammengefasst, die nunmehr als Insolvenzordnung (IO) bezeichnet wird.

Nachstehend die Änderungen, die im IESG im Rahmen des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes 2010 erfolgt sind:

- § 1a Abs. 3 neu: IEG gebührt für den Teil der offenen Ansprüche des Arbeitnehmers dann, wenn nach dem Tod des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin der Erbe/die Erbin diesen Teil auf Grund eines Urteils nicht zahlen muss.
- § 3a Abs. 6: Klarstellung, bis wann bei Zugrundelegung eines ausländischen Insolvenztitels, Anspruch auf IEG besteht.
- § 3a Abs. 4: Schriftliche Verständigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin durch den Sanierungs- bzw. Masseverwalter (zuständiger Verwalter) kann dann entfallen, wenn in der Insolvenzdatei dessen Anzeige des fehlenden Massevermögens nach § 124a IO eingetragen ist.
- § 4: Umgestaltung des Vorschusses zu einer Form der besonders raschen Zuerkennung von IEG einschließlich eines den besonderen Umständen angepassten berücksichtigungswürdigen Grundes.
- § 6 Abs. 2 und Abs. 3: Ausdehnung der Bestimmungen über die elektronische Übermittlung von Dokumenten auf die Übersendung der gerichtlichen Forderungsanmeldung und der Forderungsverzeichnisse (diese enthalten die von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen geltend gemachten Ansprüche auf IEG) an den/die zuständigen Verwalter/Verwalterin zur Stellungnahme.
- § 11 Abs. 1: Erweiterung des Deckungsfonds des Insolvenz-Entgelt-Fonds in Fällen, wo dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin selbst vertragliche Rechte gegenüber Dritten zustehen.
- § 13 Abs. 8: Klarstellungen bezüglich der Anhörungsrechte der gesetzlichen Interessenvertretungen.
- § 13a Abs. 3: Klarstellung der Ausfallhaftung gegenüber den Gebietskrankenkassen.
- § 14 Abs. 7: Information über Strafanzeigen an die IEF-Service GmbH in Wien durch die Insolvenzgerichte.

20. Neufassung der Regelungen zur Festsetzung des IESG-Zuschlages zur Gewährung einer ausgeglichenen Gebarung

§ 12 Abs. 3 IESG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Änderung der Parameter für die Voraussetzungen für die Erhöhung des IESG-Zuschlags (=keine ausgeglichene Gebarung des laufenden und des Folgejahres; aufgenommene Kredite gebarungswirksam während des Rückzahlungszeitraums anteilig berücksichtigen).

21. Ermächtigung der AUVA zur Gewährung zinsenloser Darlehen an den IEF

§ 26 IESG, BGBl. I Nr. 111/2010 – Budgetbegleitgesetz 2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Ermächtigung der AUVA zur Gewährung zinsenloser Darlehen bis zu € 60 Mio. an den IEF.

22. Erweiterung des Katalogs an Straftatbeständen um Lohndumping

§ 11 Abs. 3 IESG, BGBl. I Nr. 24/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011 und ist auf Tatbestände anzuwenden, die nach dem 30. April 2011 verwirklicht werden

Der Katalog an Straftatbeständen, bei deren Vorliegen kein Anspruch auf IEG besteht bzw. auf das Vermögen des rechtskräftig Verurteilten zurückgegriffen werden kann, wurde – im Zusammenhang mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - um den Tatbestand „Sachwucher“ (§ 155 StGB), der Lohnwucher miteinschließt, erweitert.

23. Zuführung von zusätzlichen Geldmitteln an den IEF

§ 12 Abs. 1 Z 5 IESG, BGBl. I Nr. 39/2011, Inkrafttreten mit 1. Juli 2011

Zuführung von zusätzlichen Geldmitteln an den IEF zur Gewährleistung seiner Liquidität durch die vorübergehende Einhebung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

24. Entfall der Ermächtigung der AUVA zur Gewährung zinsenloser Darlehen an den IEF

§ 26 IESG, BGBl. I Nr. 39/2011 – Budgetbegleitgesetz 2011, Inkrafttreten mit 1. Juli 2011

Ab 1. Juli 2011 wieder Entfall der Ermächtigung der AUVA zur Gewährung zinsenloser Darlehen bis zu € 60 Mio. an den IEF.

25. Insolvenz-Entgelt-Beitragspflicht bis 63 Jahre

§ 12 Abs. 2 und § 29 IESG, BGBl. I Nr. 35/2012 – 2. Stabilitätsgesetz, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013 und gilt für Personen, die nach dem 31. Dezember 1952 geboren sind

- Im Hinblick auf die Aufhebung der bisherigen Ausnahme von der Arbeitslosenversicherungspflicht wurde auch die Befreiung von der Verpflichtung zur Entrichtung des Zuschlages zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf die Vollendung des 63. Lebensjahres angehoben, weil auch diese Personen im Insolvenzfall Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben.
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bezahlen einen Zuschlag von 0,55% zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag.
- Durch die Änderungen im Pensionsrecht und die angestrebte längere Erwerbstätigkeit älterer Personen könnten vermehrt ältere Personen von Insolvenzen betroffen sein.

- Für Personen, die vor Inkrafttreten der Änderung das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben und für die daher keine Verpflichtung zur Zuschussleistung mehr besteht, wird die Befreiung auch weiterhin gelten.

26. Senkung des IEF-Beitrages mit 1. Jänner 2015 um 0,1 Prozentpunkte

§ 12 Abs. 3 IESG, BGBl. I Nr. 30/2014, In Kraft getreten mit 1. Mai 2014

Mit dieser Novelle wurde festgelegt, dass der von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zu leistende Zuschlag zur Finanzierung der Aufwendungen des Insolvenz-Entgelt-Fonds ab Beginn 1. Jänner 2015 um 0,1 Prozentpunkte abgesenkt wird. Es wurde daher gesetzlich eine Absenkung der Zuschlagshöhe von 0,55% auf 0,45% verankert.

27. Festsetzung einer genaueren Regelung für die Prüfung der Veränderung der Zuschlagshöhe

§ 12 Abs. 6 und § 13 IESG, BGBl. I Nr. 30/2014, In Kraft getreten mit 1. Mai 2014

Mit dieser Novelle wurden ebenfalls die Rahmenbedingungen für die Prüfung der Änderung der Zuschlagshöhe – eine solche erfolgt wie bisher durch Verordnung des Sozialministers – genauer geregelt; insbesondere wurden die Termine für die Vorlage des Voranschlags, der Bilanz und des Geschäftsberichts so festgelegt, dass aktuelle Entwicklungen und Prognosen besser berücksichtigt werden können. Wie bisher werden die Sozialpartner entsprechend eingebunden.

28. Zitat-Anpassung im Rahmen der Neufassung des Versicherungsaufsichtsgesetzes 2016

BGBl. I Nr. 34/2015, § 1 Abs. 3 Z 6 IESG, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Es wurde lediglich eine Zitatanpassung in Konsequenz der kompletten Neufassung des Versicherungsaufsichtsgesetzes 2016.

29. Anpassung der Bestimmungen über das Ausmaß der Zuerkennung von IEG für Betriebspensionen

BGBl. I Nr. 113/2015, § 3 Abs. 3 IESG, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Mit dieser Novelle erfolgte eine Anpassung der Bestimmungen über das Ausmaß der Zuerkennung von IEG für Betriebspensionen und unverfallbarer Anwartschaften auf dieses an die europarechtlichen Mindestvorgaben.

30. Verschärfung der Bestimmungen über die Bekämpfung von Sozialmissbrauch

BGBl. I Nr. 113/2015, § 7 Abs. 1a IESG, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Die Bestimmungen über die Bekämpfung von Sozialmissbrauch wurden im Zusammenhang mit dem mit demselben Bundesgesetz erlassenen Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz, verschärft.

31. Festlegung der Anzahl und örtlichen Zuständigkeit der Geschäftsstellen der IEF-Service GmbH

BGBl. II. Nr. 236/2015, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Mit dieser Verordnung wurden die Anzahl und die örtliche Zuständigkeit der Geschäftsstellen der IEF-Service GmbH festgelegt (wie bisher neun Geschäftsstellen, auch die örtlichen Zuständigkeiten bleiben dieselben).

32. Senkung des IEF-Beitrages mit 1. Jänner 2016 um 0,1 Prozentpunkte

BGBI. II. Nr. 375/2015, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Mit dieser Verordnung wurde festgelegt, dass der von den Arbeitgebern zu leistende Zuschlag zur Finanzierung der Aufwendungen des Insolvenz-Entgelt-Fonds ab Beginn 1. Jänner 2016 um 0,1 Prozentpunkte abgesenkt wird. Es wurde daher gesetzlich eine Absenkung der Zuschlagshöhe von 0,45% auf 0,35% verankert.

33. Änderungen im Rahmen des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes 2017 (IRÄG 2017)

BGBI. I Nr. 122/2017 (Insolvenzordnung - IO, IESG), In Kraft getreten mit 26. Juni 2017 bzw. mit 1. November 2017 in Kraft

- Die wesentlichen Eckpunkte des Gesetzes sind:
 - Eine erleichterte Entschuldung für Unternehmer/Unternehmerinnen und Konsumenten/Konsumentinnen;
 - eine effizientere Abwicklung grenzüberschreitender Insolvenzen;
 - die Verminderung von Effizienzverlusten bei Konzerninsolvenzen;
 - eine angemessene Entlohnung des Insolvenzverwalters/der Insolvenzverwalterin;
 - Verfahrensvereinfachungen bei Zustellungen an Gesellschaften ohne gesetzlichen Vertreter und
 - verbesserte Wahrnehmung der Gläubigerinteressen durch Gläubigerschutzverbände.
- Folgende Maßnahmen wurden gesetzlich verankert:
 - Verkürzung des Abschöpfungsverfahrens (Fristverkürzung);
 - Entfall der Mindestquote im Abschöpfungsverfahren;
 - Entfall der Verpflichtung zum Versuch eines außergerichtlichen Ausgleichs, um eine Eröffnung eines Insolvenzverfahrens auch bei Fehlen eines kostendeckenden Vermögens zu erreichen;
 - Einführung von Begleitregelungen zur Verordnung (EU) Nr. 848/2015 über Insolvenzverfahren (EuInsVO);
 - die EuInsVO erforderte eine Anpassung der Bestimmungen über das internationale Insolvenzrecht jenseits der EuInsVO (§§242 und 251 IO), um die derzeitige Rechtslage beizubehalten.
- Daher wurden die Bestimmungen der Insolvenzordnung an die Regelungen der EuInsVO angepasst, um den Anwendungsbereich der EuInsVO auf Fälle ohne Auslandsbezug auszudehnen, um einen Wertungswiderspruch zu vermeiden. Dies betrifft den

Inhalt des Insolvenzedikts (§ 74 IO), die Forderungsanmeldung (§ 103 IO), die Festlegung der Zuständigkeit für insolvenznahe Verfahren (§ 63a IO) und die Zusammenarbeit und Koordination im Konzern (§§ 180b und 180c IO).

- Aufgrund der Regelung über die internationale Zuständigkeit in der EUInsVO, wird nun auch bei der örtlichen Zuständigkeit in Österreich ausdrücklich an das im Zeitpunkt der Antragstellung zuständige Gericht abgestellt (§ 63 IO) und eine Überweisung vom Bezirksgericht an das Landesgericht zugelassen (§ 182 IO).
- Darüber hinaus wurden von der Praxis gewünschte Regelungen verankert:
- Die Möglichkeit der Verlängerung der Frist für die Einbringung einer Anfechtungsklage (§ 43 IO);
- die Bekanntmachung des Beschlusses über die Ablehnung der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen einer juristischen Person wegen Vermögenslosigkeit (§ 68 IO);
- die Anhebung der Mindestentlohnung des Insolvenzverwalters (§§ 82,82a und 191 IO);
- die Belohnung der bevorrechteten Gläubigerschutzverbände bei Aufhebung des Insolvenzverfahrens mit Einverständnis der Gläubiger (§ 87a IO) und
- die Zustellung an eine unvertretene Kapitalgesellschaft (§ 258a IO).
- Die Neufassung der EUInsVO erforderte auch, den Verweis auf die EulnsVO im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (§ 1 Abs.1 IESG).
- Im Gerichtsgebührengesetz wurde klargestellt, dass für die Anmeldung einer Forderung nach § 220d Abs. 4 IO im Zuge einer Abstimmung über eine Zusicherung gem. Art. 36 Abs. 5 EulnsVO keine Gerichtsgebühr zu entrichten ist.
- Die Stundung der Gerichtsgebühren soll nur zur Aufschiebung und nicht zur Einstellung eines anhängigen Exekutionsverfahrens führen (§ 45a EO).

34. Regelung für Entgelt und Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben vor der Insolvenz

§ 1 Abs. 4 Z 3 und § 3a IESG, BGBl. I Nr. 123/2017, In Kraft getreten mit 1. August 2017 und sind auf Beschlüsse über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs.1 oder einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 1 bis 6, die nach dem 31. Juli 2017 erfasst worden sind, anzuwenden

- Statt der bisherigen Pauschalbegrenzung gilt für Ansprüche aus zusätzlicher Arbeit, die durch Zeitausgleich oder anders verteilte Normalarbeitszeit abgegolten werden, sowie für Zeitausgleichsguthaben, die ohne Mehrarbeit erworben wurde, ein gesonderter Grenzbetrag. Der Grenzbetrag (je abzugeltender Arbeitsstunde) wurde mit einem Viertel der täglichen Höchstbeitragsgrundlage festgelegt (§ 1).
- Im § 3a Abs. 1 ist der letzte Satz weggefallen, der den Ausgleich von Zeitguthaben zeitlich beschränkt hat. Im Abs. 2 wurde die irreführende Beschränkung auf "laufendes Entgelt" eliminiert. Damit wurde klargestellt, dass auch nur ausnahmsweise oder einmalig anfallende Ansprüche erfasst sind, wie etwa Aufwandsentschädigungen und das

Entgelt für Zeitguthaben, die eigentlich durch Zeitausgleich abgegolten werden sollten, alle Arten von nicht durch Mehrarbeit erworbenen Zeitguthaben und Zeitzuschlägen (in Zeit zustehende Jubiläumsgelder, Ansprüche aus kollektivvertraglichen Modellen wie der "Freizeitoption", der Abgeltung von Erschwernissen durch Zeitzuschläge, etc.).

35. Finanzierung der Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für Internatskosten/Berufsschule von Lehrlingen

§ 13 e Abs. 5 und 6 (neu) IESG, BGBl. I Nr. 154/2017, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2018

- Mit Abs. 5 wurde festgelegt, dass der IEF dem Bund die durch die Lehrlingsstellen erforderlichen Mittel zur Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die Tragung von Internatskosten für Lehrlinge während des Besuchs einer Berufsschule zur Verfügung stellen muss. Davon ausgenommen sind Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.
- Anmerkung: Bisher war die Gesetzeslage so, dass der Lehrberechtigte gem. § 9 BAG die Differenz zwischen den Internatskosten (Unterbringung und Verpflegung) und der (Brutto-) Lehrlingsentschädigung zu ersetzen hatte, sofern diese Kosten höher waren als die Lehrlingsentschädigung.
- Im § 9 BAG wurde mit BGBl. I Nr. 154/2017, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2018 nunmehr verankert, dass die Lehrberechtigten die Kosten der Unterbringung und Verpflegung von Lehrlingen (Internatskosten) in einem Schülerheim (oder einem anderen Quartier) zur Erfüllung der Berufsschulpflicht tragen müssen. Der Kostenersatz für die Lehrberechtigten kann bei der zuständigen Lehrlingsstelle beantragt werden. Ausgenommen davon sind Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.
- Mit Abs.6. wurde festgelegt, dass der § 2b des AMPFG, zuletzt geändert mit BGBl. I Nr. 128/2017, mit 31. 12. 2019 außer Kraft tritt.

36. Finanzierung der Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für Internatskosten/Berufsschule von Lehrlingen – Einbeziehung der Berufe der Land- und Forstwirtschaft

§ 13e Abs. 5 IESG, BGBl. I Nr. 16/2019, rückwirkend in Kraft getreten mit 1. Jänner 2019

Bisher war die Bedeckung der Aufwendung der Lehrberechtigten für Lehrlinge nach dem BAG normiert. Mit dieser Änderung wurde eine Erweiterung des Lehrlingskreises auf die Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft verankert.

37. Streichung des obsoleten Abs. 6 des § 13e IESG

§ 13e Abs. 6 IESG, BGBl. I Nr. 30/2018 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2018-2019, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2018

Aufgrund der bereits erfolgten Übernahme der lex fugitiva betreffend das Außerkrafttreten der Auflösungsabgabe gem. § 2b in das AMPFG ist der § 13e Abs. 6 IESG obsolet und wurde daher gestrichen.

38. Ergänzung um die Möglichkeit der Abfrage von Beschäftigten je Dienstgeber-/Dienstgeberinnen(konto)

§ 5 Abs. 5 und § 14 Abs. 4 IESG, BGBl. I Nr. 32/2018 im Rahmen des Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018, In Kraft getreten mit 25. Mai 2018

- Durch die Einfügung der Bestimmungen zur Datenverarbeitung der IEF-Service GmbH in § 19 IEF-G ist der § 5 Abs. 5 entfallen.
- § 14 Abs.4 wurde um die Möglichkeit der Abfrage von Beschäftigten je Dienstgeber-/Dienstgeberinnen(konto) ergänzt, weil diese Abfragemöglichkeit der IEF-Service GmbH die Prüfung, ob ein Betriebsübergang nach § 3 AVRAG vorliegt, wesentlich erleichtert. Eine derartige Prüfung ist erforderlich und zweckmäßig, da im Falle eines Betriebsübergangs in der Regel der/die Erwerber/Erwerberin für das aushaftende Entgelt haftet und somit kein Anspruch auf Insolvenz-Entgelt gegeben ist. Diese Abfrage unterstützt zudem die IEF-Service GmbH bei der Aufdeckung von Sozialbetrugsfällen.

39. Bezeichnungsänderung im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung

§ 14 Abs. 4 und § 38 IESG, BGBl. I Nr. 100/2018 im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG), ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

Mit diesen Änderungen wurde gesetzlich verankert, dass nunmehr an Stelle des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) der Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband) tritt.

40. Streichung des § 13e IESG

BGBl. I Nr. 98/2020 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2020, § 13e tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft

Die zum Zweck der Lehrlingsförderung zu überweisenden Mittel sollen ab dem Jahr 2023 an die Lehrlingsstellen der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft übermittelt werden. Ein Umweg über den Insolvenz-Entgeltfonds und der dadurch entstehende administrative Aufwand wird damit vermieden. Daher erfolgt die Streichung des § 13e IESG.

41. Übernahme der Anfechtungsordnung in die Exekutionsordnung

BGBl. I Nr. 86/2021, in Kraft getreten mit 1. Juli 2021, §§ 7 Abs. 7, 8 Abs.2 und 41 IESG

Durch die Übernahme der Anfechtungsordnung in die Exekutionsordnung und die Umbenennung des § 295 IESG wurden die Verweise angepasst.

42. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (IESG-Zuschlagsverordnung)

BGBl. II Nr. 356/2019, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

Mit der IESG-Zuschlagsverordnung wurde der Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem. dem IESG ab dem 1. Jänner 2020 mit 0,20% festgesetzt.

43. Verordnung des Bundesministers für Arbeit (IESG-Zuschlagsverordnung)

BGBl. II Nr. 580/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

Mit der IESG-Zuschlagsverordnung wurde der Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem. dem IESG ab 1. 1. 2022 mit 0,1% festgesetzt. Die Verordnung BGBl. II Nr. 356/2019 ist mit 31. Dezember 2021 außer Kraft getreten.

44. Änderung der Behördenstruktur bei der IEF-Service GmbH

§§ 1 Abs. 5, 1a Abs.4, § 1b Abs.3, §§ 4 und 5, § 6 Abs. 3 und 4, § 7 Abs. 1,2,4 und 6, § 8 Abs.2, § 9 Abs.1, § 10, § 13 Abs.8, § 13c Abs.1 und § 14 Abs.1,3,4,5 und 6 IESG, BGBl. I Nr. 218/2021, ist mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten

Diese Änderung regelt die behördliche Zuständigkeit der IEF-Service GmbH im Bereich des IESG neu. Statt einzelner Geschäftsstellen ist nunmehr die IEF-Service GmbH selbst Behörde und mit der Vollziehung der hoheitlichen Agenden des IESG als bestehendes Unternehmen betraut.

45. Ausweitung der die Gerichte hinsichtlich Straftaten im Zusammenhang mit der Insolvenz treffenden Informationsverpflichtung gegenüber der IEF-Service GmbH

§ 14 Abs. 7 IESG, BGBl. 2018/2021, ist mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten

Die Regelung soll eine bessere Informationsbereitstellung der Gerichte an die IEF-Service GmbH betreffend Straftaten im Zusammenhang mit der Insolvenz gewährleisten. Dies ist zur Hereinbringung der im Falle von strafrechtlichen Verurteilungen nach § 11 Abs. 3 auf die IEF-Service GmbH übergegangenen und nicht hereingebrachte Forderungen erforderlich, um auf das Vermögen des Verurteilten zugreifen zu können.

46. Vereinfachungen und Klarstellungen betreffend Abrechnung zwischen Sozialversicherungsträgern und der IEF-Service GmbH hinsichtlich nicht einbringbarer Dienstnehmeranteile

§ 13a Abs. 2 bis 4 IESG, BGBl. I Nr. 218/2021, ist mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten

- In Abs. 2 stellt die Ergänzung den Verrechnungszeitraum in besonders zeitaufwändigen Verlassenschaftsverfahren klar (Sicherung der Beiträge, die nicht länger als zwei Jahre vor dem Todestag rückständig sind). Der Anknüpfungspunkt für die Verrechnung mit dem IEF (rechtskräftiges Beschlussdatum des Verlassenschaftsgerichtes) bleibt davon unberührt.
- Der Abs. 3 wird um einen zusätzlichen Abrechnungszeitpunkt erweitert. Die Regelung ermöglicht eine Gesamtverrechnung mit einer einmaligen späteren Nachverrechnung offener Dienstnehmerbeitragsanteile. Die Verrechnung sämtlicher offener Forderungen nicht einbringbarer Dienstnehmerbeitragsanteile soll zeitlich bis Ende April des der Beendigung zweitfolgenden Jahres erfolgen.
- Abs. 4 soll eine Klarstellung hinsichtlich der erforderlichen Teilnahme von wiederaufgelebten Forderungen in Folgeinsolvenzverfahren und den Verrechnungszeitpunkt nach gescheiterten Entschuldungsverfahren bringen (Beendigung der Folgeinsolvenz). Sollte nach Eintritt des Wiederauflebens bis zum nächsten Abrechnungszeitpunkt mit

dem IEF kein Folgeinsolvenzverfahren eröffnet worden sein, ist dieser Zeitpunkt für die Verrechnung der offen gebliebenen Dienstnehmerbeiträge mit dem IEF maßgeblich.

47. Gleichstellung der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich mit anderen Trägern

§§ 13f und 14 Abs. 2 IESG, BGBl. I Nr. 218/2021, ist mit 1. Juli 2022 in Kraft getreten

- Die Ergänzung des § 13f stellt die Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich (Gehaltskasse) bei Insolvenzen von Apotheken mit der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse gleich. Die gesetzliche Änderung soll den Nachteil der Gehaltskasse, die den überwiegenden Teil des Gehaltsaufwandes im Insolvenzfall eines Apothekerbetriebes trägt, selbst wenn dieser seine Gehaltskassenumlagen schuldig bleibt, beseitigen und einen Ausgleich schaffen.
- Durch die Neuregelung erhält die Gehaltskasse von insolventen Apothekerbetrieben nicht geleistete und daher offene Gehaltskassenumlagen vom IEF erstattet, soweit diese Umlagen gesicherte Ansprüche der angestellten Apotheker/Apothekerinnen und Aspiranten/Aspirantinnen betreffen.

48. Redaktionelle Anpassung

§ 12 Abs. 1 Z 4 und Z 5 IESG, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Es wurde nur eine redaktionelle Anpassung vorgenommen. Z 5 entfällt und die Ziffer 6 erhält die Bezeichnung 5.

11 ÄNDERUNGEN DES DIENSTLEISTUNGSSCHECKGESETZ (DLSG)

11.1 Gesetzliche Verankerung Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG)

§§ 1 bis 15 DLSG, BGBl. I Nr. 45/2005, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2006

Dieses Gesetz regelt die Ansprüche und Verpflichtungen aus Arbeitsverhältnissen, die von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit natürlichen Personen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in deren Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes abgeschlossen werden, sofern die Entlohnung beim/bei der einzelnen Arbeitgeber/Arbeitgeberin nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt.

- Haushaltstypische Dienstleistungen sind z.B. Reinigungstätigkeiten, Kinderbeaufsichtigung, einfache Hilfestellungen bei der Haushaltsführung, die keine zusätzliche Ausbildung erfordern wie etwa Unterstützung beim Einkauf, einfache Gartenarbeiten. Nicht mit Dienstleistungsscheck (DLS) zu entlohnen sind Tätigkeiten, die eine (längere) Ausbildung erfordern, z.B. in der Alten- und Krankenpflege, Mischverwendungen (sowohl im Haushalt als auch im Unternehmen) und „Dreiecksverhältnisse“.
- Übersteigt die Summe der eingereichten DLS die Geringfügigkeitsgrenze (2006: € 333,16; weil Urlaubersatzleistungen und aliquote Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen sind, entspricht die Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2006 einem DLS-Wert von € 456,38), entsteht eine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung mit einem Beitragssatz von 14,2 % (14,7 % einschließlich AK-Umlage).
- Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin hat die Möglichkeit, sich bei bloß geringfügigen Entgelten aus DLS freiwillig in der Kranken- und Pensionsversicherung zu versichern. Er/sie hat dann monatlich einen entsprechenden Beitrag (2006: € 47,01) zu leisten.
- Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin muss dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin die bestehende Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Österreich nachweisen, soweit diese nicht bereits auf Grund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers feststeht.
- Um der besonderen Natur der Hilfstätigkeiten in Haushalten zu entsprechen, wurde eine ausdrückliche Ausnahme vom Kettenarbeitsverbot verankert. Für die Dauer des Arbeitseinsatzes befristete Arbeitsverhältnisse können daher wiederholt und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden. Die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit der wiederholten Befristung liegt in den besonderen Rahmenbedingungen der Branche Privathaushalte, in der Art der Dienstleistung, die ähnlich einem Werk ist, in der sowohl von Ar-

beitgeber als auch Arbeitnehmer angestrebten Flexibilität, in der Bekämpfung illegaler Beschäftigung und im beabsichtigten „Herausholen“ der Beschäftigung im Haushalt aus der Grauzone sowie in der Beschränkung auf den jeweiligen Arbeitseinsatz.

- Der DLS wird flächendeckend vertrieben werden (z.B. in Postämtern und Trafiken) und kann auch beim Kompetenzzentrum der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) bestellt werden. Sämtliche vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu tragende Sozialversicherungsabgaben sind im Kaufpreis des Schecks enthalten. Der Kaufpreis des Schecks setzt sich aus dem Entgelt für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, den Sozialversicherungsabgaben (Unfallversicherungsbeitrag) und einem geringen Verwaltungs-kostenanteil zusammen. Bei einem Entgelt (Stückelung) von € 10,- kostet der Scheck € 10,20. Auf dem DLS selbst sollen der Name und die Sozialversicherungsnummer des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sowie der Beschäftigungstag eingetragen werden.
- Die DLS sollen vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin persönlich oder postalisch bei der VAEB oder bei der nach seinem Wohnsitz zuständigen Gebietskrankenkasse bis spätestens Ende des Folgemonats eingereicht werden.
- Die Organisation des Einsatzes der DLS obliegt den Gebietskrankenkassen und insbesondere dem von der Trägerkonferenz im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger bestimmten Kompetenzzentrum. Mit Artikel 7 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2005 wurde die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, auch einen anderen Versicherungsträger als eine Gebietskrankenkasse mit der Aufgabe eines Kompetenzzentrums zu betrauen (Änderung der §§ 5 Abs. 1 und 2, 6 Abs. 1 und 2 sowie 7 Abs. 2).
- Das DLSG gilt für Arbeitsverhältnisse, die nach Ablauf des 31. Dezember 2005 abgeschlossen werden.

11.2 Novelle Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG)

Senkung des im Kaufpreis des Dienstleistungsschecks enthaltenen Unfallversicherungsbeitrages

§ 4 Abs. 3 Dienstleistungsscheckgesetz, BGBl. I Nr. 30/2014, mit 1. Juli 2014 in Kraft getreten

Mit dieser Novelle wurde der im Kaufpreis des Dienstleistungsschecks enthaltene Unfallversicherungsbeitrag analog zur Absenkung des Unfallversicherungsbeitrages im ASVG um 0,1 Prozentpunkte gesenkt, wobei der Verwaltungskostenanteil in jener Höhe zu leisten ist, welcher der Differenz zwischen dem Prozentsatz des Unfallversicherungsbeitrages und 2% entspricht.

11.3 Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG)

Bezeichnungsänderungen im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung, BGBl I Nr. 100/2018 In Kraft getreten mit 1. Jänner 2020

- **§ 3 Abs.2, § 4 Abs. 5, § 5 Abs. 1 und Abs. 2, § 6 Abs. 1, 2 und 18 DLSG**

Diese Änderungen berücksichtigen, dass nunmehr an die Stelle der Gebietskrankenkassen die Österreichische Gesundheitskasse tritt.

- **§ 3 Abs.4, § 5 Abs. 2 § 7 Abs. 5 und § 18 DLSG**

Diese Änderungen berücksichtigen, dass nunmehr an die Stelle des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) der Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband) tritt.

- **§ 5 Abs. 2 (Änderung durch Z 6), § 14 und § 17 DLSG**

Diese Änderungen enthalten Anpassungen an die aktuell geltenden Bezeichnungen des Bundesministeriengesetz.

- **§ 7 Abs. 1 und Abs. 2 sowie § 18 DLSG**

Mit der Aufgabe des Kompetenzzentrums für die Vollziehung des Dienstleistungsscheckgesetzes ist seit dem Inkrafttreten die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau beauftragt. Um die Kontinuität der Vollziehung zu wahren, wurde nunmehr gesetzlich festgelegt, dass die „Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau“ nunmehr diese Aufgabe wahrnehmen wird.

12 BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNGS- GESETZ 2005 (BEFG)

12.1 Gesetzliche Verankerung Beschäftigungsförderungsgesetz (BEFG)

§§ 1 bis 7 BeFG, BGBl. I Nr. 114/2005, In-Kraft-Treten mit 1. Jänner 2006

Ergänzend zur allgemeinen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Strategie der Bundesregierung sollen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden. Insbesondere sollen auf Grund der sich ständig ändernden Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitnehmer zusätzliche Maßnahmen zur Erhaltung und zum Ausbau des Qualifikationsniveaus von Arbeitssuchenden und Beschäftigten gesetzt werden.

Insbesondere werden zusätzliche Maßnahmen zur Ausweitung der Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe, Förderung der Lehrausbildung („Blum-Bonus“), Förderung des beruflichen (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt, Förderung arbeitsmarktnaher Qualifizierungen (Qualifizierungsoffensive) sowie ein Maßnahmenprogramm für Frauen über 25 Jahre (Sonderprogramm für Frauen) und der bedarfsgerechte Ausbau von Inplacementstiftungen umgesetzt.

Zu diesem Zweck werden zusätzliche Geldmittel im Umfang von € 285 Mio. für die aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt. Die Abwicklung und Organisation der Maßnahmen erfolgt durch das Arbeitsmarktservice.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz 2005, BGBl. I Nr.114/2005 wurde mit BGBl. I Nr. 12/2009, In Kraft getreten mit 1. Februar 2009 aufgehoben, da es keinen Anwendungsbereich mehr hat.

13 ÄNDERUNGEN DES ARBEIT- UND GESUNDHEIT-GESETZ 2011 (AGG)

13.1 Gesetzliche Verankerung Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG)

§§ 1 bis 9 AGG, BGBl. I Nr. 111/2010, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Dieses neue Bundesgesetz hat zum zentralen Ziel den Erhalt und die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen und arbeitslosen Personen sowie die Verhinderung von krankheitsbedingtem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Dies soll durch eine frühzeitige Maßnahmen-Intervention bei Auftreten krankheitsbedingter Fehlzeiten von Erwerbstätigen mit der Einrichtung eines flächendeckenden, niederschweligen Beratungsangebotes erreicht werden. Das Beratungsangebot mit der Ausrichtung auf berufliche Sekundärprävention soll unter der Bezeichnung „Fit2Work“ stufenweise bis zum Jahr 2013 in allen Bundesländern eingerichtet werden.

Ziele sind: Die Senkung von Krankenstands- bzw. Steigerung von Beschäftigungstagen, Reduktion der Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Invalidität, Sensibilisierung bei Betrieben und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern hinsichtlich einer „Gesunden Arbeitswelt“, Kostenersparnisse im Bereich der Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung durch die längere Erwerbskarriere Älterer gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, Effektivitäts- und Effizienzsteigerungen durch koordinierten Mitteleinsatz in der Gesundheitsförderung zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit.

Die für die Projektumsetzung zuständigen Partner sind: BMASK, BMF, BMG, BMWJF, AMS, BSB, KV, AUVA, PV, AI.

Die Finanzierung des mit diesem Bundesgesetz geschaffenen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots erfolgt anteilig durch die Träger der Sozialversicherung, durch den/die Bundesminister/Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu Lasten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik und durch das Bundessozialamt.

13.2 Novelle des AGG im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 (SRÄG 2012)

BGBl. I Nr. 3/2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

- **§ 1 Abs. 2 AGG**

- Da der Zugang zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspension eingeschränkt wurde und die betroffenen Personen - sofern berufliche oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind - wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Diese gesetzliche Anpassung zielt darauf ab, dass die Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote einschließlich eines wirksamen Case Managements gezielt auf diese Personengruppen auszurichten sind.
- Arbeitslosen Personen soll der Zugang zum Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot generell offenstehen.
- **§ 3 Abs. 2 AGG**

Es wurde gesetzlich verankert, dass der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger mit beratender Stimme in der Steuergruppe vertreten ist und einen Beitrag, insbesondere zur Koordination der Sozialversicherungsleistungen zu leisten hat, ohne in das operative Geschäft der Steuergruppe einzugreifen.
- **§ 6 Abs. 8 AGG**
 - Mit dieser Anpassung wurde die Möglichkeit geschaffen, dass der/die Bundesminister/Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vertraglich für die Bereitstellung zusätzlicher Dienstleistungen, z.B. durch Förderung von Pilotprojekten zu sorgen hat, sofern eine rasche zeitnahe Versorgung mit spezifischen Gesundheitsdienstleistungen andernfalls nicht gegeben ist.
 - Die für diesen Zweck eingesetzten Mittel werden bis zu einer Obergrenze von jeweils € 1 Mio. aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik und aus der Pensionsversicherung bedeckt, wobei in einem Jahr nicht verbrauchte Mittel in einem der Folgejahre zusätzlich ausgegeben werden können.
- **§ 7 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 AGG**
 - Die Absätze 1 bis 3 wurden dahingehend neu geregelt, dass die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots für das Case Management notwendige Gutachten von den Sozialversicherungsträgern, dem Arbeitsmarktservice (AMS) und dem Bundessozialamt (BSB) direkt anfordern können und diese auch von den Trägern übermittelt werden dürfen. Die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots dürfen nun ein Gutachten der einheitlichen Begutachtungsstelle (z.B. Pensionsversicherung) für eine bei ihm im Beratungsprozess stehende Person direkt anfordern und erhalten. Dieses Gutachten – sofern dies in einem konkreten Fall erforderlich ist – darf auch z.B. dem Krankenversicherungsträger übermittelt werden. An das AMS darf – falls diese Person arbeitslos ist – nur jene Teile des Gutachtens übermittelt werden, die den arbeitsmedizinischen bzw. berufskundlichen Teil betreffen, da für das AMS nur dieser Teil von Relevanz ist.
 - Das Gesetz stellt für den erleichterten Datenaustausch auf das Erfordernis im Einzelfall ab, sodass vom Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots einerseits nur Daten mit jenen anderen Sozialversicherungsträgern oder Institutionen

ausgetauscht werden dürfen, die im konkreten Einzelfall im Rahmen des Case Managements für die Problemlösung mit zu befassen sind. Andererseits dürfen mit diesen Trägern auch nur jene Daten ausgetauscht werden, die für die Problemlösung relevant sind (ist die Basis; eine Aufzählung ist viel zu weit; wird im Einzelfall nie zur Gänze erforderlich sein).

- Da im Bereich der Sozialversicherung die Sozialversicherungsnummer ein wesentlicher Bestandteil der Identifizierung der Person darstellt, dürfen die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots diese nun auch verwenden. Des Weiteren sollen diese Träger nunmehr dem BSB bzw. einen/einer von diesem zu beauftragenden Dienstleister/Dienstleisterin personenbezogene als auch indirekt personenbezogene Daten übermitteln. Die personenbezogenen Daten dürfen vom BSB nur für die im Gesetz genannten taxativ aufgezählten Zwecke der lit. a bis c Verwendung finden. Diese sind: Abgleich und Überprüfung der Inanspruchnahme des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots je finanzierenden Träger, also ob jemand in die Beratung gekommen ist oder nicht, ob eine Erstberatung vorgenommen wurde oder auch, ob jemand in das Case Management übernommen wurde. Diese Information schließt auch den Beginn und das Ende der Maßnahme mit ein.
 - Die direkt personenbezogenen Daten dürfen auch für die Ermittlung/Neufestsetzung des Finanzierungsanteils je Träger gemäß § 6 Abs. 4 verwendet werden. Letztlich sollen die direkt personenbezogenen Daten auch für spätere Befragungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots zur Verfügung stehen. Diese Daten müssen bis zu fünf Jahre aufbewahrt werden. Danach müssen diese gelöscht werden.
 - Die von den Trägern des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots übermittelten indirekt personenbezogenen Daten (Z 2) bilden die Grundlage für laufende Evaluierungen und Controlling Aktivitäten auf der Ebene der Steuerungsgruppe. Mit dem Aufbau einer Datenbank gemäß § 8 wird diese Anwendung für einen Übergangszeitraum genutzt.
 - Bei der Übermittlung von sensiblen Daten müssen die erforderlichen Datensicherheitsmaßnahmen ergriffen werden (wie insbesondere die Verschlüsselung von Daten, Zugriffsbeschränkungen oder die Protokollierung der Datenanwendungen).
- **§ 8 AGG**
 - Bei der Bundesanstalt Statistik Austria soll eine Datenbank errichtet werden, um auf einer gesicherten Datenbasis bei einem höchstmöglichen Schutz, personenbezogene Daten und umfassende statistische und wissenschaftliche Auswertungen über ökonomische Effekte und Wirkungen der Tätigkeiten der Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots erhalten zu können. Diese Datenbank soll mit indirekt personenbezogenen Daten gemäß § 7 Abs. 1 Z 4, 6 bis 17 AGG einschließlich der

- Postleitzahl der Anschrift jener Personen gespeist werden, die das Angebot der Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots angenommen haben.
- Spezifische Verwaltungsdaten anderer Behörden, Träger der Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice können nun mit diesen bei der Bundesanstalt errichteten Datenbank – auf indirekt personenbezogener Ebene – zusammengeführt werden und entsprechende wissenschaftliche und statistische Auswertungen erfolgen. Je nach zusammengeführten Datenarten (etwa Beschäftigtenverläufe, Medikamentenverbrauch, zukünftige Krankenstände, etc.) werden so Rückschlüsse auf ökonomische Effekte der gesetzten Maßnahmen nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz ermöglicht.
 - Jedenfalls ist eine spätere Rückführung der zusammengeführten indirekt personenbezogenen Daten auf einen direkten Personenbezug unzulässig. Diese Sicherheit soll durch eine Zusammenführung von Daten unterschiedlicher staatlicher Tätigkeitbereiche nur über die Bundesanstalt und nur über das bPK AS gewährt werden. Damit ist sichergestellt, dass weder die zusammenführende Bundesanstalt die konkrete dahinterstehende Person kennt, noch die Verwaltungsbehörden oder staatlichen Institutionen die zusammengeführten Datensätze erhalten, mittels deren ein Rückschluss auf Personen allenfalls möglich wäre.
 - Da sich ökonomische Effekte – z.B. wie weit bzw. in welchem Ausmaß die Einbeziehung von Personen in das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot spätere Invalidisierungen hintanhält – nur über einen längeren Zeitraum berechnen und evaluieren lassen, ist ein ausreichend langer Speicherzeitraum der Daten vorgesehen. Während die erhaltenen Basisdaten gemäß § 7 Abs. 1 für 30 Jahre gespeichert werden, müssen diese zusammengeführten Datensätze nach drei Jahren gelöscht werden.

13.3 Novelle) im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 – SRÄG 2012

BGBl. I Nr. 3/2013, alle Änderungen des AGG sind mit 1. Jänner 2013 in Kraft getreten

- **§ 1 Abs. 2 AGG**

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und das Erfordernis eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben besteht die Notwendigkeit, den Zugang zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspension einzuschränken und die betroffenen Personen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sofern berufliche oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind. Die gesetzliche Anpassung zielt darauf ab, das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot einschließlich eines wirksamen Case Managements – gezielt auch auf diese Personengruppe auszurichten.

- **§ 3 Abs. 2 AGG**

Nunmehr soll der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger mit beratender Stimme in der Steuerungsgruppe vertreten sein und einen Beitrag, insbesondere zur Koordination der Sozialversicherungen leisten, ohne in das operative Geschäft der Steuerungsgruppe einzugreifen.

- **§ 6 Abs. 8 AGG**

Mit der Möglichkeit des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vertraglich für die Bereitstellung zusätzlicher Dienstleistungen, z.B. durch Förderung von Pilotprojekten, zu sorgen, sofern eine rasche zeitnahe Versorgung mit spezifischen Gesundheitsdienstleistungen andernfalls nicht gegeben ist, sollen Verzögerungen in der Problemlösung vermieden und ein rascherer Heilungsprozess bzw. Integrationsprozess angestoßen bzw. gefördert werden. Mit der Anhebung der Altersgrenze für die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung werden zusätzliche Mittel in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik vereinbart, die für besondere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Jugendliche, Frauen, Ältere, aber auch Personen mit gesundheitlichen Problemen) bereitgestellt werden sollen. Der mit jeweils höchstens € 1 Mio. pro Jahr begrenzte Aufwand soll daher sowohl aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik als auch aus der Pensionsversicherung (gesamt somit: max. € 2 Mio.) bedeckt werden.

- **§ 7 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 AGG**

- Die Absätze 1 bis 3 wurden dahingehend neu geregelt, dass die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots für das Case Management notwendige Gutachten von den Sozialversicherungsträgern, dem Arbeitsmarktservice und dem Bundessozialamt direkt anfordern können und diese auch von den Trägern übermittelt werden dürfen. Die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots dürfen entsprechende Gutachten im konkreten Einzelfall, sofern dies notwendig ist, wiederum an die Sozialversicherungsträger, an das Arbeitsmarktservice und an das Bundessozialamt übermitteln. Damit soll der für ein Case Management erforderliche Informationsaustausch mit – je nach konkretem Anlassfall – anderen Sozialversicherungsträgern, bei arbeitslosen oder begünstigten behinderten Personen auch mit dem Arbeitsmarktservice oder dem Bundessozialamt, gewährleistet werden.
- Das Gesetz stellt für den erleichterten Datenaustausch auf das Erfordernis im Einzelfall ab, sodass vom Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots einerseits nur Daten mit jenen anderen Sozialversicherungsträgern oder Institutionen ausgetauscht werden dürfen, die im konkreten Einzelfall im Rahmen des Case Managements für die Problemlösung mit zu befassen sind.
- Da im Bereich der Sozialversicherung die Sozialversicherungsnummer ein wesentlicher Bestandteil der Identifizierung der Person darstellt, dürfen die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots künftig auch diese verwenden.

- Die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots sollen künftig dem Bundessozialamt bzw. einem von diesem zu beauftragenden Dienstleister personenbezogene als auch indirekt personenbezogene Daten übermitteln. Die personenbezogenen Daten (Z 1) dürfen vom www.parlament.gv.at 2000 der Beilagen XXIV. GP - Regierungsvorlage - Vorblatt und Erläuterungen 17 von 31 Bundessozialamt nur für die im Gesetz genannten taxativ aufgezählten Zwecke der lit. a bis c Verwendung finden. Diese sind: a) ein Abgleich und die Überprüfung der Inanspruchnahme des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots je finanzierenden Träger, also ob jemand in die Beratung gekommen ist oder nicht, ob eine Erstberatung vorgenommen wurde oder auch, ob jemand in das Case Management übernommen wurde. Diese Information schließt auch den Beginn und das Ende der Maßnahme mit ein.
- Die direkt personenbezogenen Daten dürfen auch für die Ermittlung/Neufestsetzung des Finanzierungsanteils je Träger gemäß § 6 Abs. 4 Verwendung finden. Letztlich sollen die direkt personenbezogenen Daten auch für spätere Befragungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots zur Verfügung stehen. Diese Daten dürfen bis zu fünf Jahre aufbewahrt werden. Danach sind sie zu löschen.
- Die von den Trägern des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots übermittelten indirekt personenbezogenen Daten (Z 2) bilden die Grundlage für laufende Evaluierungen und Controlling Aktivitäten auf der Ebene der Steuerungsgruppe. Mit dem Aufbau einer Datenbank gemäß § 8 wird diese Anwendung für einen Übergangszeitraum genutzt werden.
- Bei der Übermittlung von sensiblen Daten müssen stets die erforderlichen Datensicherheitsmaßnahmen im Sinne des § 14 DSGVO zu ergreifen (wie insbesondere die Verschlüsselung von Daten, Zugriffsbeschränkungen oder die Protokollierung der Datenanwendungen).
- **§ 8 AGG**
 - Um eine gesicherte Datenbasis bei einem höchstmöglichen Schutz personenbezogener Daten im Sinne des § 1 DSGVO für umfassende statistische und wissenschaftliche Auswertungen über ökonomische Effekte und Wirkung der Tätigkeiten der Träger des Informations- Beratungs- und Unterstützungsangebots erhalten zu können, soll bei der Bundesanstalt Statistik Austria eine Datenbank errichtet werden. Diese Datenbank soll mit indirekt personenbezogenen Daten gemäß § 7 Abs. 1 Z 4, 6 bis 17 einschließlich der Postleitzahl der Anschrift jener Personen gespeist werden, die das Angebot der Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots angenommen haben.
 - Spezifische Verwaltungsdaten anderer Behörden, Träger der Sozialversicherung und des Arbeitsmarktservice können nun mit diesen bei der Bundesanstalt errichteten Datenbank – auf indirekt personenbezogener Ebene – zusammengeführt werden und entsprechende wissenschaftliche und statistische Auswertungen erfolgen.

- Eine spätere Rückführung der zusammengeführten indirekt personenbezogenen Daten auf einen direkten Personenbezug ist unzulässig. Diese Sicherheit soll durch eine Zusammenführung von Daten unterschiedlicher staatlicher Tätigkeitbereiche nur über die Bundesanstalt und nur über das Bereichsspezifische Personenkennzeichen (bPK) AS gewährt werden.
- Da sich ökonomische Effekte – z.B. wie weit bzw. in welchem Ausmaß die Einbeziehung von Personen in das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot spätere Invalidisierungen hintanhält – nur über einen längeren Zeitraum berechnen und evaluieren lassen, ist ein ausreichend langer Speicherzeitraum der Daten vorgesehen. Die erhaltenen Basisdaten gem. § 7 Abs. 1 AGG können für 30 Jahre gespeichert, zusammengeführte Datensätzen müssen nach drei Jahren gelöscht werden.

13.4 Novelle im Rahmen vom Wiedereingliederungsteilzeitgesetz

§ 1 Abs. 2 und § 10 Abs. 3 AGG, BGBl. I Nr. 30/2017, ist seit 1. Juli 2017 in Kraft

Mit der gegenständlichen Regelung kann nun das bestehende Case Management im Rahmen des AGG (fit2work) auch für die Beratung vor Abschluss einer Wiedereingliederungsvereinbarung und für die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans genutzt werden.

13.5 Novelle im Rahmen vom Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG)

§§ 3 Abs. 2 Z 9, 4 Abs. 8, 5, 6 Abs. 3 und 10 Abs. 4 AGG, BGBl. I Nr. 100/2018, ist seit 1. Jänner 2020 in Kraft

Diese Änderungen berücksichtigen, dass nunmehr an die Stelle des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger der Dachverband der Sozialversicherungsträger tritt.

13.6 Änderung des Arbeits- und Gesundheit-Gesetzes (AGG)

§§ 6 Abs. 8 und 10 Abs. 5 AGG, BGBl. I Nr. 219/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

- Diese gesetzliche Änderung wurde verankert, um erwerbsfähige Personen mit mehrfachen Vermittlungseinschränkungen bzw. gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen verstärkt zu unterstützen. Für die betroffenen Personen wird der Zugang zu den Leistungen unterschiedlicher Institutionen (wie Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Sozialministeriumservice, diverse Landeseinrichtungen wie Familienberatungsstellen oder Betreu-

ungseinrichtungen, Bildungsdirektionen oder Sozialhilfeempfänger) koordiniert sichergestellt. Durch Hilfe bei der Lösung der Probleme dieser Personen, insbesondere durch Überwindung oder Vermeidung institutioneller, bürokratischer und ökonomischer Hürden, kann ein rascherer Heilungs- und Integrationsprozess erfolgen, der sich auch positiv auf eine raschere und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt auswirkt.

- Die Finanzierung von Dienstleistungen gem. § 6 Abs. 8 AGG ist jährlich mit € 2 Mio. begrenzt, wovon bis zu € 1 Mio. vonseiten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik und der restliche Teil von der Pensionsversicherung oder der Gebarung Soziales und Konsumentenschutz bereitzustellen ist.

14 INTEGRATIONSJAHRGESETZ (IJG) 2017

14.1 Gesetzliche Verankerung Integrationsjahrgesetz (IJG)

§ 1 bis 11 IJG, BGBl I Nr. 75/2017 im Rahmen des Arbeitsmarktintegrationsgesetzes.

Dieses Bundesgesetz ist betreffend Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte mit 1. September 2017 in Kraft getreten und tritt betreffend Asylwerberinnen und Asylwerber mit hoher Ankerkennungswahrscheinlichkeit mit 1. Jänner 2018 in Kraft.

- Ziel und Zweck dieses Bundesgesetzes ist es, arbeitsfähigen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, die nach dem 31. Dezember 2014 dieser Status zuerkannt wurde sowie Asylwerberinnen und Asylwerber, die nach dem 31. März 2017 internationalen Schutz beantragt haben und hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit vorweisen können, Maßnahmen, die den Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache (Sprachniveau AS und höher) dienen und Qualifikationen, die für die Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich sind, zu ermöglichen. Damit können die Chancen einer nachhaltigen Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt - insbesondere auch von Jugendlichen in dieser Zielgruppe deutlich verbessert werden.
- Zentrale Maßnahme ist das gesamtheitlich konzipierte Integrationsjahr, welches auf die Dauer von grundsätzlich einem Jahr angelegt ist und auf einem System des Förderns und des Forderns aufgebaut ist. Die je nach vorhandenen Qualifikationen und Vorkenntnisse erforderlichen modular aufgebauten arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen, werden vom Arbeitsmarktservice (AMS) durchgeführt und von diesem in einer Integrationskarte festgehalten. Die konkreten Integrationsangebote gehen mit der Verpflichtung zur Mitwirkung und der Möglichkeit einer Sanktionierung bei Nichtteilnahme an angebotenen Maßnahmen einher.
- Der Verwaltungsrat des AMS muss eine entsprechende Richtlinie erlassen, in der die Eingliederung von arbeitsfähigen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in den Arbeitsmarkt sowie die Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration von Asylwerberinnen und Asylwerbern, bei denen die Zuerkennung des internationalen Schutzes sehr wahrscheinlich ist, im Rahmen des Integrationsjahres geregelt ist. Es muss auch sichergestellt werden, dass es zu keiner Doppelversorgung mit Beihilfen des AMS und Leistungen aus der Sozialhilfe oder der bedarfsorientierten Mindestsicherung kommt.
- Die Vollziehung dieses Bundesgesetzes obliegt hinsichtlich des § 5 Abs.3 Z 4 und des § 7 Abs. 1 zweiter Absatz dem Bundesminister/der Bundesministerin für Europa, Integration

und Äußeres und hinsichtlich der übrigen Bestimmungen dem/der Bundesminister/Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

15 ÄNDERUNGEN DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZ 1988 (AÜG)

15.1 Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie

1. Ausdehnung der konzerninternen Überlassung auf den EWR

§ 1 Abs. 3 Z 5 AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Das Konzernprivileg (Ausnahme von großen Teilen des AÜG) ist damit auch dann anzuwenden, wenn der Sitz und Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes liegt.

2. Einführung der Berücksichtigung von Urlaubsansprüchen bei konzerninterner, nicht nur vorübergehender Überlassung

§ 1 Abs. 4 AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Durch diese Änderung wurde die nach der Entsenderichtlinie verpflichtende Anwendung der Urlaubsregelung des Beschäftigungsortes auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Konzernunternehmen sichergestellt.

3. Anspruch auf Urlaub bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 10a AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Diese Änderung dient der Erfüllung der Verpflichtung aus der Entsenderichtlinie, den Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Recht des Beschäftigungsstaates zu garantieren.

4. Erweiterung der Informationspflichten des Beschäftigers bei grenzüberschreitender Überlassung

§ 12a AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Zum Schutz von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften erfolgte die Klarstellung, dass zu den Informationspflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die dem/der Beschäftiger/Beschäftigerin gemäß § 6 Abs. 3 AÜG obliegen, auch die Information über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung gehört.

5. Aufzeichnungs- und Übermittlungsverpflichtungen bei Überlassungen aus dem EWR

§ 13 Abs. 6 AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Den/die österreichischen Beschäftiger/Beschäftigerinnen treffen im Falle der Beschäftigung von aus dem EWR überlassenen Arbeitskräften die im § 13 Abs. 2 bis 4 AÜG für österreichische Überlasser/Überlasserinnen geltenden Aufzeichnungs- und Übermittlungsverpflichtungen (Stichtagserhebung).

6. Nichtanwendbarkeit des § 16 AÜG bei grenzüberschreitender Überlassung innerhalb des EWR

§ 16 a AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Durch diese Bestimmung wurde die Bewilligungsfreiheit für grenzüberschreitende Überlassungen nach dem AÜG innerhalb des EWR klargestellt.

7. Anzeigeverpflichtung bei Überlassung nach Österreich für EWR-Überlasser/Überlasserinnen

§ 17 Abs. 2 AÜG, BGBl. I Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Oktober 1999

Um den Gewerbebehörden die erforderliche Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des AÜG zu ermöglichen, unterliegen ausländische Überlasser/Überlasserinnen bei grenzüberschreitender Überlassung innerhalb des EWR vor der Arbeitsaufnahme der überlassenen Arbeitskräfte einer Anzeigeverpflichtung mit folgendem Inhalt:

- Name und Anschrift des/der Beschäftigers/Beschäftigerin,
- Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern der Arbeitskräfte,
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim/bei der Beschäftiger/Beschäftigerin,
- Höhe des den einzelnen Arbeitskräften gebührenden Entgelts,
- Orte der Beschäftigung und
- Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte.

15.2 Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 (ARÄG 2000)

Erweiterung der Angaben im Dienstzettel

§ 11 Abs. 4, 2.Satz AÜG, BGBl. I Nr. 44/2000, In Kraft getreten mit 1. Juli 2000

Durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 wurde der schriftliche Dienstzettel gemäß § 11 Abs. 4 AÜG, der die wesentlichsten Inhalte der zwischen Überlasser/Überlasserin und Arbeitskraft abgeschlossenen Grundvereinbarung enthalten soll, dahingehend erweitert, dass dieser zum Ausdruck bringen muss, ob das BUAG und das BSchEG zur Anwendung kommen.

15.3 Euro Umstellungsgesetz – Bund

Umstellung der Geldstrafen bei den Strafbestimmungen auf EURO

§ 22 Abs. 1 Z 1-3 AÜG, BGBl. I Nr. 136/2001, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2002

Die Strafandrohungen bei den verschiedenen Straftatbeständen des § 22 AÜG wurden auf EURO umgestellt und betragen nunmehr in Ziffer € 1.726,- bis zu € 3.600,-, im Wiederholungsfall € 1.450,- bis zu € 7.260,- und in Ziffer 2 und 3 bis zu € 726,-, im Wiederholungsfall € 360,- bis € 1.450,-.

15.4 Konjunkturbelebungs-gesetz 2002

1. Verpflichtung des Überlassers/der Überlasserin zum Hinweis auf persönlichen Arbeitsschutz

§ 6 Abs. 2 AÜG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Da in der Praxis der/die Überlasser/Überlasserinnen kaum die Möglichkeit haben, auf die Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen durch den/die Beschäftiger/Beschäftigterin Einfluss zu nehmen, wurde der/die Überlasser/Überlasserin daher nur mehr verpflichtet, den/die Beschäftiger/Beschäftigterin auf für den persönlichen Arbeitsschutz (Arbeitszeitschutz, besonderer Verwendungsschutz für bestimmte Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnengruppen) wichtige Umstände hinzuweisen. Für die Einhaltung des technischen Arbeitsschutzes bleibt der/die Beschäftiger/Beschäftigterin ausschließlich verantwortlich.

2. Ermächtigung zur externen Durchführung der Stichtagserhebung

§ 13 Abs. 5 AÜG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Durch den neuen Abs. 5 wurde die Durchführung, Überprüfung und Auswertung der (Ergebnisse der) Stichtagserhebung durch externe Unternehmen ermöglicht. Die Stichtagserhebung Ende Juli 2006 erfolgt erstmals unter Zuhilfenahme eines externen Unternehmens, das unter Miteinbeziehung der Gewerbebehörden ein komplett neues EDV-Programm zur Ermittlung, Übermittlung und Auswertung der entsprechenden Daten erstellt hat.

3. Verlagerung der Zuständigkeit von den Bundessozialämtern auf die Gewerbebehörden

§ 19 AÜG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Die Neufassung des § 19 AÜG erfolgte vor dem Hintergrund der Zuständigkeitsverschiebung in allen Verfahren nach dem AÜG von den Bundessozialämtern auf die Gewerbebehörden.

4. Überwachung und Auskunftspflicht

§ 20 Abs.1 und 4 AÜG, BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Die Bestimmung des § 20 Abs. 1 AÜG bildet die rechtliche Grundlage zur Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften des AÜG durch die Gewerbebehörden. § 20 Abs. 4 AÜG stellt klar, dass sowohl Überlasser/Überlasserin als auch Beschäftiger/Beschäftigterin ihren gegenüber den zuständigen Behörden bestehenden Auskunfts- und Vorlageverpflichtungen auch gegenüber vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit gemäß § 13 Abs. 5 AÜG beauftragten Unternehmen und Einrichtungen einzuhalten haben.

15.5 Novelle der Gewerbeordnung 2002

Anpassung an das neue System der Gewerbe-kategorien

§§ 1 Abs. 3, 17 Abs. 1 und 18 Abs. 1 AÜG, BGBl. I Nr. 111/2002, In Kraft getreten mit 1. August 2002

Die Änderungen sind ausschließlich durch die Umwandlung des bisherigen bewilligungspflichtigen Gewerbes der Überlassung von Arbeitskräften in ein reglementiertes Gewerbe bedingt.

15.6 Novelle des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes 2005

Information bei Bautätigkeiten durch die Gewerbebehörden an die BUAK

§ 17 Abs. 3 letzter Satz AÜG, BGBl. I Nr. 104/2005, In Kraft getreten mit 1. September 2005

Durch die Änderung des BUAG zur Umsetzung der Entsenderichtlinie im Urlaubsrecht der Bauarbeiter wurden auch die vorübergehend grenzüberschreitend von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mit Sitz im Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in das System der BUAK miteinbezogen. Die Ergänzung des § 17 Abs. 3 AÜG ermöglicht durch die darin enthaltene Informationsverpflichtung der Gewerbebehörden gegenüber der BUAK die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

15.7 Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2005

Im Zuge der Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (§ 35 Abs. 2) wurde erstmals die berufsrechtliche Zulässigkeit einer Berufsausübung der Gesundheits- und Krankenpflege im Wege der Arbeitskräfteüberlassung unter Anwendung der Regelungen des AÜG ermöglicht. Damit im Zusammenhang erfolgten notwendige Änderungen des AÜG, die eine Gleichbehandlung der überlassenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei Überlassung an (öffentliche) Krankenanstalten mit den dort direkt beschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gewährleisten sollen.

1. Einschränkung der Ausnahme von Gebietskörperschaften

§ 1 Abs. 2 AÜG, BGBl. I Nr. 104/2005, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2005

Die Überlassung von Arbeitskräften an Bund, Land, Gemeinde oder Gemeindeverband unterliegen nunmehr gänzlich dem Geltungsbereich des AÜG, sodass die Schutznormen des AÜG volle Anwendung finden.

2. Bedachtnahme auf Entgelt bzw. Arbeitszeit

§ 10 Abs. 1 und 3 AÜG, BGBl. I Nr. 104/2005, In Kraft getreten mit 1. Oktober 2005

Um zu vermeiden, dass es in jenen Fällen, in denen ein ausgegliederter Rechtsträger einer Gebietskörperschaft (dienstzugeteilte) Vertragsbedienstete beschäftigt, zu einer wesentlichen Benachteiligung der überlassenen Arbeitskräfte kommt, sehen die Änderungen in § 10 Abs.1 (betr. Entgelt) und § 10 Abs. 3 (betr. Arbeitszeit) vor, dass im Falle der Überlassung auch gesetzlich festgelegte bzw. anzuwendende gesetzliche Regelungen gelten.

15.8 Novelle zum Berufsausbildungsgesetz, etc.

Änderungen im Zusammenhang mit der Bezeichnungsänderung vom Insolvenz-Ausfallgeld

BGBl. I Nr. 82/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008; § 14 Abs. 3 AÜG

Die Änderungen im Abs. 3 stehen im Zusammenhang mit der Bezeichnungsänderung von „Insolvenz-Ausfallgeld“ auf „Insolvenz-Entgelt“.

15.9 Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G)

BGBl. I Nr. 24/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011

Den Schwerpunkt des Bundesgesetzes bildet eine Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG). Demnach wird die neu vorgesehene Kontrolle des Grundlohns nicht nur auf Entsendungen aus dem EWR beschränkt, sondern auch auf Entsendungen aus Drittstaaten und auf alle Fälle der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zur Anwendung kommen.

- Die wesentlichen Eckpunkte der Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes sind
 - Kontrolle-Grundlohn: Kontrolle des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohns für nach Österreich überlassene oder entsandte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer durch die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum, im Baubereich auch durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.
 - Bereithaltung Lohnunterlagen: Erfordernis der Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache bei Entsendungen und grenzüberschreitenden Überlassungen.
 - Strafanzeigen bei Unterschreitung Grundlohn: Strafanzeigen bei Unterschreitung des Grundlohns im Inlandsbereich durch den zuständigen Krankenversicherungsträger, im Baubereich auch durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.
 - Verwaltungsstraftatbestand bei Verweigerung der Mitwirkung an Kontrollen: Schaffung eines Verwaltungsstraftatbestandes bei Verletzung der Verpflichtungen zur Mitwirkung an Kontrolltätigkeiten.
 - Verwaltungsstraftatbestand bei Unterschreitung Grundlohn: Schaffung eines Verwaltungsstraftatbestandes bei Unterschreitung des Grundlohns.
 - Maßnahmen: Maßnahmen zur Sicherstellung des Verwaltungsstrafverfahrens und des Vollzugs einer Verwaltungsstrafe.

Änderungen in den §§ 1, 17 und 20 des AÜG

- In Umsetzung der Entsenderichtlinie (zur Sicherstellung der Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Entsenderichtlinie) wurde das Konzernprivileg für Konzernüberlassungen innerhalb der EU aufgehoben. Somit sind auf solche Überlassungen, auch wenn sie nur vorübergehend erfolgen, die Abschnitte III (§§ 10 bis 14) und IV des AÜG anzuwenden. Das Konzernprivileg reduziert sich demnach auf ausschließlich inländische Sachverhalte. Ausgenommen vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV bleibt weiterhin die Überlassung durch Gebietskörperschaften und die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften (soweit sie dem Landesarbeitsgesetz unterliegen).
- Die nunmehr im § 1 Abs. 3 AÜG enthaltenen Ausnahmen gelten nur mehr, wenn alle beteiligten Arbeitgeber inländische Unternehmen sind. Sie enthalten die vorübergehende Überlassung an Beschäftigter/Beschäftigterinnen mit gleicher Erwerbstätigkeit unter Wahrung des Charakters des Überlasserbetriebes, die Überlassung im Zusammenhang mit technischen Anlagen oder Maschinen, die Überlassung innerhalb einer ARGE oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit und die vorübergehende Überlassung zwischen inländischen Konzernunternehmen.
- § 1 Abs. 5 AÜG legt die Geltung des AÜG für grenzüberschreitend (sowohl aus dem EWR als auch aus Drittstaaten) nach Österreich überlassene Arbeitskräfte fest. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweiz wie die Überlassung aus dem EWR behandelt wird. Für Zwecke der Kontrolle des Grundlohns der nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitskräfte, für die keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht, wird ein Kompetenzzentrum LSDB eingerichtet, wobei Erhebungen vor Ort durch die Organe der Abgabenbehörden durchgeführt werden.
- § 17 Abs. 2 AÜG sieht nunmehr vor, dass bei bewilligungsfreier grenzüberschreitender Überlassung nach Österreich eine entsprechende Meldung (gem. Abs. 3) an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (nach dem AusIBG und dem AVRAG) des BMS zu erfolgen hat, und zwar spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme bzw. in dringlichen Fällen unverzüglich vor Arbeitsaufnahme. Der Inhalt der Meldung (bisher Anzeige) bleibt unverändert. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung hat die Meldung an die zuständige Gewerbebehörde zu übermitteln (Abs. 4).

15.10 Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG)

Mit 1. Jänner 2013 ist die Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Mit dieser Novelle erfolgte die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) in nationales Recht. Damit wird die Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Stammbeschäftigten des Beschäftigter(in)betriebes verstärkt und eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte herbeigeführt.

BGBI. I Nr. 98/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013, außer es ist unten anders angegeben, dann ist die Regelung erst mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten

- **§ 1 Abs. 2 und Abs. 2a AÜG**

Die Änderung in diesem Paragraphen ergibt sich aus der verfassungsrechtlich festgelegten Kompetenzabgrenzung bezüglich land- und forstwirtschaftlicher Arbeiterinnen und Arbeitern und Angestellten. Für die Abgrenzung zwischen den Geltungsbereichen des AÜG und des Landarbeitsgesetzes (LAG) wird auf die rechtliche Einordnung des Überlasser(in)betriebes abgestellt, da dieser weiterhin Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin bleibt. Dies bedeutet z.B., dass die Überlassung von einem gewerblichen Leiharbeitsunternehmen an einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb unter das AÜG, hingegen die Überlassung durch einen landwirtschaftlichen Gartenbaubetrieb an eine gewerbliche Gärtnerei unter das LAG fällt.

- **§ 5 Abs. 1 AÜG**

Wird Schwerarbeit oder Nachtschwerarbeit geleistet, muss der/die Beschäftiger/Beschäftigerin dem/der Überlasser/Überlasserin melden. Diese(r) hat die überlassene Arbeitskraft von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

- **§ 6a AÜG**

Es wird nunmehr gewährleistet, dass auch für die überlassenen Arbeitskräfte trotz des Dreiecksverhältnisses zwischen überlassener Arbeitskraft, Überlasser/Überlasserin und Beschäftiger/Beschäftigerin die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Die überlassenen Arbeitskräfte genießen nunmehr den gleichen Schutz gegen Diskriminierung wie die Stammbeschäftigten des Beschäftiger(in)betriebes. Führt eine Diskriminierung einer überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des/der Beschäftigers/Beschäftigerin zur Beendigung der Überlassung und in der Folge zu ihrer Kündigung, so kann die Arbeitskraft den/die Überlasser/Überlasserin auf Wiedereinstellung klagen. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem/der Beschäftiger/Beschäftigerin und dem/der Überlasser/Überlasserin, wobei der/die Überlasser/Überlasserin vom/von der Beschäftiger/Beschäftigerin den Ersatz sämtlicher Kosten verlangen kann.

- **§ 7 Abs. 2 AÜG**

Die Ergänzung dient nur der Klarstellung der aufgrund der Leiharbeitsrichtlinie gebotenen Gleichstellung.

- **§ 10 Abs. 1 und 3 AÜG**

Bei Entgelt, Arbeitszeit und Urlaub wird die Gleichstellung mit den Stammarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern des/der Beschäftigers/Beschäftigerin noch verstärkt. Gilt beim/bei der Beschäftiger/Beschäftigerin kein Kollektivvertrag, keine durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts, so ist bei der Entgeltbemessung auf innerbetriebliche Entgeltregelungen des/der Beschäftigers/Beschäftigerin Bedacht zu nehmen. Bei Urlaub und Arbeitszeit sind die gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder sonstige

im Beschäftiger(in)betrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen, die für die im Beschäftiger(in)betrieb vergleichbaren Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gelten, auch für die überlassenen Arbeitskräfte maßgeblich.

- **§ 10 Abs. 1a AÜG –mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten**

Eine Gleichstellung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammarbeitskräften des Beschäftiger(in)betriebes erfolgt nunmehr auch bezüglich der Einbindung in die betriebliche Altersvorsorge. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für mehr als vier Jahre an einen/eine Beschäftiger/Beschäftigerin überlassen werden, haben jedenfalls mit dem Beginn des fünften „Überlassungsjahres“ für die weitere Dauer der Überlassung Anspruch auf eine Beitragsleistung/Prämienleistung in die Pensionskasse oder eine betriebliche Kollektivversicherung durch den/die Beschäftiger/Beschäftigerin (die Beitragsleistung muss mit Beginn des 5. Jahres erfolgen).

- **§ 10 Abs. 6 AÜG**

Überlassenen Arbeitskräften ist nunmehr unter den gleichen Bedingungen wie den Stammbeschäftigten Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen des/der Beschäftiger/Beschäftigerin (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel, Impfkationen) zu gewähren.

- **§ 10a AÜG**

Es wurde klargestellt, dass auch für aus dem Ausland überlassene Arbeitskräfte die bestehenden österreichischen Kollektivverträge zur Gänze gelten. Kernelemente des österreichischen Arbeitsrechts, insbesondere Regelungen über die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub oder Feiertagen sowie Kündigungsentschädigung und Kündigungsfristen gelten nun ebenfalls. Günstigere Regelungen des Heimatstaates bleiben unberührt.

- **§ 11 AÜG**

Die Neufassung dieser Bestimmungen gewährleistet, dass die überlassenen Arbeitskräfte fair behandelt und über die für sie relevanten Umstände informiert werden. Daher wurden die Inhaltserfordernisse an die Vereinbarung zwischen Überlasser/Überlasserin und überlassener Arbeitskraft erweitert. So sind nunmehr auch die Dauer der Kündigungsfrist, der Kündigungstermin, eine allfällige Einstufung in ein generelles Schema, die vorgesehene Verwendung, der Anfangsbezug, die vereinbarte täglich oder wöchentliche Normalarbeitszeit sowie das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs anzugeben.

- **§ 12 und 12a AÜG**

- Die „Einsatzinformation“ an die überlassene Arbeitskraft vor Beginn jeder Überlassung muss den im Beschäftiger(in)betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben enthalten und Grundlohn sowie Zulagen, Zuschläge und dergleichen müssen jeweils getrennt ausgewiesen werden. Es muss die zu verrichtende Arbeit angeführt werden, die voraussichtliche Dauer des Einsatzes und gegebenenfalls, dass es sich um auswärtige Arbeit handelt.

- Überlassene Arbeitskräfte müssen vor Beginn ihres Einsatzes über spezielle Anforderungen und Gefahren nachweislich und schriftlich informiert werden. Das gilt nunmehr auch vor jeder Änderung der Tätigkeit (auch während eines laufenden Einsatzes). Beschäftigter/Beschäftigterinnen müssen den Überlassern/Überlasserinnen alle Arbeitsschutzdokumente zur Verfügung stellen und eine Information über die Gefahren am Arbeitsplatz übermitteln.
 - Das Ende der Überlassung muss der überlassenen Arbeitskraft vom/von der Überlasser/Überlasserin mindestens 14 Tage vorher mitgeteilt werden, wenn die Überlassung an den/die Beschäftigter/Beschäftigterin mindestens 3 Monate gedauert hat und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.
 - Sowohl Überlasser/Überlasserin als auch Beschäftigter/Beschäftigterin sind nunmehr verpflichtet, die Teilnahme überlassener Arbeitskräfte an internen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.
 - Jede beim/bei der Beschäftigter/Beschäftigterin freiwerdende Stelle muss künftig im Betrieb öffentlich ausgeschrieben werden und zwar so, dass überlassene Arbeitskräfte dazu Zugang haben. Überlassene Arbeitskräfte dürfen bei der Besetzung nicht benachteiligt werden.
- **§ 13 AÜG, mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten**
Diese Neufassung der Bestimmung im angegebenen Paragraphen soll eine effizientere Verwaltung auf Seiten der für die Statistik zuständigen Behörden und zudem einen Mehrbetrag an statistischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen ermöglichen. Durch die durch die neue Bestimmung gegebenen zusätzlichen Informationen über das gesamte vorangegangene Jahr und die jeweilige Überlassungsdauer je Beschäftigter(in)betrieb ist eine qualitativ wesentlich bessere jährliche Statistik der Arbeitskräfteüberlassung möglich. Die veröffentlichten Daten (wie Gesamtzahl der Beschäftigten, Anzahl der Überlasser/Überlasserinnen und der überlassenen Arbeitskräfte, überlassene Arbeitskräfte gegliedert nach Geschlecht, Alter, Arbeiter-/Angestelltenstatus, Staatsangehörigkeit, Dauer der Überlassungen sowie Anzahl und Dauer der Dienstverhältnisse) dürfen weder einen Personenbezug aufweisen noch auf eine Person rückführbar sein.
 - **§ 14 Abs. 1 AÜG**
Mit der Ergänzung dieser Bestimmung sollen bereits erfolgte Zahlungen des Beschäftigter(in)betriebes an das Dienstleistungszentrum nach § 67 Abs. 3 Z 2 ASVG dann für die Haftung berücksichtigt werden, wenn der/die Beschäftigter/Beschäftigterin den Nachweis erbringt, dass die überlassene Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrages beschäftigt war und wie hoch die auf diese überlassene Arbeitskraft entfallene Beitragsleistung ist.
 - **§ 22 Abs. 1 und Abs.4 AÜG**

Die Strafbestimmungen des AÜG, die seit Inkrafttreten im Jahr 1988 unverändert geblieben sind, wurden nunmehr angepasst und an die Strafen des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping angeglichen. Im neuen Abs. 4 wurde bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung der Tatort der Verwaltungsübertretung festgelegt, um Zuständigkeitsprobleme zu verhindern.

- **§§ 22a bis 22g sowie 1 Abs. 4a AÜG**

- Es wurde ein Sozial- und Weiterbildungsfonds für überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu eingerichtet. Der Zweck des Fonds liegt darin, überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während der überlassungsfreien Zeiten („Stehzeiten“) Unterstützung, entweder durch finanzielle Zuschüsse oder durch die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen, zu bieten. Der Fonds kann seine Leistungen auch auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Überlasserinnen und Überlassern) ausweiten, wenn diese das Arbeitsverhältnis von überlassenen Arbeitskräften nach dem Ende eines Auftrags aufrechterhalten.
- Die Aufsicht über den Fonds hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Gebarung hat der/die Bundesminister/Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Der Fonds wird durch Beiträge der gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser/Arbeitskräfteüberlasserinnen (auch der ausländischen) sowie aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik finanziert.
- Der Beitrag wird stufenweise von 0,25% (2013) bis 0,8% (ab 2016) der Beitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz steigen.
- Für überlassene Arbeiterinnen und Arbeiter begann die Beitragspflicht mit 1. Jänner 2013, für überlassene Angestellte erst mit 1. Jänner 2017.
- Die Entsendung und Bestellung der Organmitglieder sowie die Konstituierung der Organe des Sozial- und Weiterbildungsfonds mit Wirkung vom 1. Jänner 2013 ist bereits erfolgt.

15.11 Novelle im Rahmen des Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014)

BGBl. I Nr. 94/2014, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

- **§ 13 Abs. 2 Z 2 und Abs. 4 Z 2 AÜG**

Zusätzlich sind neben der genauen Anschrift des/der Beschäftigers/Beschäftigerin auch die Postleitzahl (zur geografischen Zuordnung) und die Umsatzsteueridentifikationsnummer (UID-Nummer) anzugeben.

- **§ 17 Abs. 2 bis 4 und 7 AÜG**

Die vom/von der Beschäftiger/Beschäftigerin zu erstattenden Meldungen haben nur noch elektronisch zu erfolgen. Die Bereithaltung von Meldungen kann in Zukunft nicht nur in Papierform, sondern auch elektronisch geschehen.

- **§ 22 Abs. 5 AÜG**

Die Abgabenbehörden und deren Prüforgane (Finanzpolizei) haben nunmehr ausdrücklich Parteistellung im Verwaltungsstrafverfahren.

- **§ 22a Abs. 1 § 22c Abs. 1 AÜG**

Die Unterstützungsmöglichkeiten des Sozial- und Weiterbildungsfonds sollen nicht nur auf überlassungsfreie Zeiten beschränkt sein; damit wird erreicht, dass eine in einer überlassungsfreien Zeit begonnene Weiterbildungsmaßnahme auch in einer Zeit, wo die überlassene Arbeitskraft (wieder) arbeitet, fortgesetzt werden kann.

15.12 Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G)

BGBl. I Nr. 44/2016, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2017

Im § 22 Abs. 5 AÜG wurde eine geringfügige Anpassung vorgenommen; aus Gründen der Rechts- und Verfahrenssicherheit wurde ausdrücklich klargestellt, dass den Abgabenbehörden und deren Prüforgane aufgrund der Parteistellung selbstverständlich auch in Verwaltungsstrafverfahren nach dem AÜG das Beschwerderecht und das Recht auf Erhebung einer Revision beim Verwaltungsgericht zukommt.

- **§ 23a AÜG**

- Da die Bestimmungen des § 10a AÜG in der bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes geltenden Fassung in die §§ 3 bis 6 LSD-BG übergeleitet werden, wurde – um Duplizitäten zu vermeiden – das Außerkrafttreten dieser Bestimmung mit 1. Jänner 2017 vorgenommen.
- Mit den in der Z 2 getroffenen Änderungen wird klargestellt, dass die bisher im AÜG vorgesehen administrativen Pflichten des/der Überlassers/Überlasserin und des/der Beschäftigers/Beschäftigerin samt den damit im Zusammenhang stehenden Verwaltungsstrafbestimmungen weiterhin im Rechtsbestand bleiben, allerdings wird deren Bedingungsbereich auf Sachverhalte beschränkt werden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.
- Auf Überlassungen, die sich nach dem 31. Dezember 2016 ereignen, finden die Bestimmungen des LSD-BG Anwendung.

15.13 Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2017 (SVRÄG 2017)

Entlastung der Arbeitskräfteüberlasser/Arbeitskräfteüberlasserinnen bei der Beitragsleistung zum Sozial- und Weiterbildungsfonds

§ 22d Abs. 1 AÜG, BGBl. I Nr. 38/2017, In Kraft getreten mit 1. April 2017

Die zur Bestreitung der Ausgaben in den nächsten zwei Jahren erforderliche finanzielle Ausstattung des Sozial- und Weiterbildungsfonds ermöglicht eine Absenkung der von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zu leistenden Beiträge zum Sozial- und Weiterbildungsfonds für den Zeitraum von zwei Jahren. Damit wird die Belastung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit lohnabhängigen Abgaben ab dem zweiten Quartal 2017 bis einschließlich erstes Quartal 2019 von 0,8% auf 0,35% gesenkt und ab dem zweiten Quartal 2019 bis zum Ende des ersten Quartals 2021 betragen diese Abgaben jeweils 0,5% und ab dem zweiten Quartal 2021 0,8% der Beitragsgrundlage.

15.14 Novelle im Rahmen des Sozialversicherungs-Organisationsgesetzes (SV-OG)

Bezeichnungsänderung im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung

§ 13 Abs. 7 Z 2 und § 22c Abs. 6 und 7 sowie § 23 Abs. 23 AÜG, BGBl. I Nr. 100/2018, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2020

Aufgrund der Organisationsänderungen in der Sozialversicherung wird der Ausdruck „Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband)“ durch den Ausdruck „Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband)“ ersetzt.

15.15 Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)

Belassung des von Leiharbeitsfirmen zu leistenden Arbeitgeberbeitrag zum Sozial- und Weiterbildungsfonds in der Höhe von 0,35%

§ 22d Abs. 1 und § 23 Abs. 23 AÜG, BGBl. I Nr. 21/2019, in Kraft getreten mit 1. April 2019

Das AÜG wurde angepasst, damit der von Leiharbeitsfirmen zu leistende Arbeitgeberbeitrag zum Sozial- und Weiterbildungsfonds weiter bei 0,35% belassen wird. Ursprünglich wäre eine schrittweise Erhöhung auf 0,5% ab April 2019 und auf 0,8% ab April 2021 vorgesehen gewesen.

15.16 Novelle im Rahmen des Finanz-Organisationsreformgesetz (FORG)

Die Bezeichnungsänderungen stehen im Zusammenhang mit der Neustrukturierung der Finanzverwaltung

§ 9 Abs. 1 AÜG, § 13 Abs. 5 Z 3 AÜG, § 13 Abs. 6 AÜG und § 15 Abs. 1b AÜG, BGBl. I Nr. 104/2019, mit 1. Juli 2020 in Kraft getreten

Mit den gesetzlichen Änderungen wurden die bisherigen Zollämter durch das „Zollamt Österreich“ ersetzt. Zur Durchführung des Finanzstrafverfahrens für die in § 8 AÜG genannten Finanzvergehen und Finanzordnungswidrigkeiten ist nunmehr das Zollamt Österreich als Finanzstrafbehörde zuständig.

15.17 Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)

§ 10 Abs. 5 AÜG, BGBl. I Nr. 132/2021, ist rückwirkend mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz sieht grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 14 Tagen vor. Gleichzeitig verbietet es die Befristung ohne sachlichen Grund und verpflichtet den Überlasser bzw. die Überlasserin, der Arbeitskraft mindestens 14 Tage im Vorhinein das Ende der Überlassung mitzuteilen. Zusätzlich sieht der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter eine Frist von einer Woche zwischen dem Ende der Überlassung und dem Ausspruch einer allfälligen Kündigung vor.

Die für Arbeiterinnen und Arbeiter mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2017 erfolgte Regelung des § 1159 ABGB zu Kündigungen wird diesen Bedürfnissen nicht gerecht. Daher wurde nun der Kollektivvertrag ermächtigt, vom § 1159 ABGB **abweichende Regelegungen zu treffen**.

15.18 Novelle im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und des Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz (AVRAG)

§ 1 Abs. 2 Z 2 und Abs. 2a und § 12a neue Abs. 2 und 3 AÜG, BGBl. I Nr. 174/2021, sind mit 1. September 2021 in Kraft getreten

- Im § 1 Abs. 2 Z 2 (*Landarbeitsgesetz 2021 statt Landarbeitsgesetz 1984*) und Abs. 2a (*2021 statt 1984*) wurden nur Zitat Anpassungen vorgenommen.
- Die neuen Absätze 2 und 3 im § 12a dienen der Umsetzung von Art. I Abs. 3 Unterabsätze 2 und 3 sowie Art. 3 Abs. 1b der Entsende-Richtlinie in der Fassung der Änderungsrichtlinie

zur Entsende-Richtlinie. Die Informationspflichten des Beschäftigers werden entsprechend erweitert. Diesen Informationspflichten kann etwa auch durch einen Verweis auf die Informationen auf der nach Art. 5 der Richtlinie 2014/67/EU einzurichtenden Website (konkret: www.entsendeplattform.at) bzw. durch einen Hinweis auf die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften, die im Fall einer Entsendung/Überlassung anzuwenden sind, entsprochen werden.

- § 12a in der Fassung des BGBl. I Nr. 174/2021 gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9 LSD-BG.

15.19 Änderung im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) im Rahmen der Änderungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

§ 23 Abs. 28 AÜG, BGBl. Nr. 111/2022, in Kraft getreten mit 20. Juli 2022

Die Regelung im § 23 Abs. 28 AÜG stellt sicher, dass die umfassenden Informationspflichten des § 12a in der Fassung des BGBl. I Nr. 174/2021 auch für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 9 LSD-BG gelten. Damit wird Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 173 vom 9. Juli 2018, Seite 16, entsprochen, wonach in Zusammenhang mit der Umsetzung der RL (EU) 2020/1057 die Informationspflichten auch für mobile Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Transportbereich zu gelten haben.

15.20 Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) hinsichtlich des Dienstzettels

§ 11 AÜG, BGBl. Nr. 11/2024, in Kraft getreten mit 27. März 2024

Diese Änderung erfolgt in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Einschlägigen Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) § 2 Abs. 5 und 6 AVRAG hinsichtlich des Dienstzettels werden für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung im § 11 AÜG nachgebildet.

16 ÄNDERUNGEN DES AUSLÄNDERBE- SCHÄFTIGUNGSGESETZ 1975 (AUS- LBG)

16.1 Novelle zum AuslBG, 1997 (Integrationspaket)

BGBI. I Nr. 78/1997, In Kraft getreten mit 1. Jänner 1998

Diese Novelle ist ein wesentlicher Bestandteil des so genannten "Integrationspakets", in dem entsprechend den geänderten migrationspolitischen Rahmenbedingungen die Voraussetzungen für die Einreise, den Aufenthalt, das Asyl und die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern neu geregelt und wichtige Grundsätze für die Ausländerbeschäftigungs- und die Ausländerintegrationspolitik der nächsten Jahre verankert wurden.

Im Sinne einer Harmonisierung mit dem Fremden-gesetz wurden folgende Änderungen vorgenommen:

1. Neuregelung des erschwerten Zulassungsverfahrens nach Überschreiten der LHZ u. des Prioritätenkataloges für die Vermittlung von Arbeitskräften an Stelle der Neuzulassung von Ausländerinnen und Ausländer

§ 4 Abs.6 AuslBG

Im erschwerten Zulassungsverfahren nach Überschreitung von Kontingenten und Landes-höchstzahlen dürfen nur solche ausländischen Arbeitskräfte bewilligt werden, bei denen neben wichtigen arbeitsplatzbezogenen Kriterien auch persönliche Integrationsmerkmale gegeben sind. Davon ausgenommen sind nur für die Arbeitsplatz-erhaltung von Inländerinnen und Inländern wichtige ausländische Schlüsselkräfte und besonders qualifizierte Kräfte im Gesundheits- und Wohlfahrtspflegebereich, dringend erforderliche Saisonarbeitskräfte, betriebsentsandte ausländische Arbeitskräfte und solche Arbeitskräfte, deren Beschäftigung im überbetrieblichen gesamtwirtschaftlichen Interesse erforderlich ist.

1. Vereinheitlichung der Berechnung der Auslastung von Höchstzahlen

– § 12a Abs.3 und § 13b Abs.1 AuslBG

Auf die Bundeshöchstzahl werden die beim Arbeitsmarktservice arbeitslos vorgemerkten Ausländerinnen und Ausländer (ausgenommen die EWR-Staatsangehörigen und anerkannten Konventionsflüchtlinge) und alle bewilligungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer, die tatsächlich in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, angerechnet. Davon ausgenommen sind nur mit Entsendebewilligung und auf Grund

von Bestätigungen nach diesem Bundesgesetz Beschäftigte und ausländische Künstlerinnen und Künstler. Für alle anderen festzulegenden Höchstzahlen, insbesondere auch Landeshöchstzahlen, gelten dieselben Anrechnungsmodalitäten.

– **§ 13b Abs.2 AuslBG**

Die Aufzählung jener Bewilligungen und Bestätigungen, die unabhängig von Höchstzahlenbeschränkungen zu erteilen bzw. auszustellen sind, wurden vervollständigt und durch die neu geschaffenen EU-Entsendebestätigungen und die Beschäftigungsbewilligungen für türkische Staatsangehörige nach Maßgabe des ARB 1/1980 ergänzt.

2. Neuregelung der Gültigkeitsdauer von Sicherungsbescheinigungen und der Entscheidungsfristen für Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen

§ 11 Abs.3 AuslBG

Durch die Erweiterung der zulässigen Geltungsdauer von bisher längstens zwölf Wochen auf bis zu 26 Wochen und einer Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu 36 Wochen in begründeten Fällen wurde eine flexiblere Praxis, bei der auch eine längere Dauer des Einreise- und Aufenthaltsverfahrens berücksichtigt werden kann, ermöglicht.

3. Flexiblere Gestaltung der Verordnungsermächtigung zur Ausnahme bestimmter Personengruppen vom Geltungsbereich des Gesetzes

§ 1 Abs.4 AuslBG

Mit dieser Änderung wurde die bestehende Verordnungsermächtigung zur Ausnahme bestimmter Personengruppen flexibler gestaltet. Es werden - wie bisher unter Bedachtnahme auf die allgemeine Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie unter besonderer Berücksichtigung der Schutzinteressen inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - künftig nicht zwingend ähnliche wie die bereits im Gesetz selbst ausgenommenen, sondern auch andere Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern ausgenommen werden können.

4. Entfall der ärztlichen Untersuchung und der Unterkunftsprüfung vor Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung

§ Abs.3 Z 2,3,5 und 14 AuslBG

Sämtliche Bestimmungen über die ärztliche Untersuchung und die Prüfung der Unterkunft einschließlich der entsprechenden Verordnungsermächtigungen wurden aufgehoben.

5. Flexiblere Regelungen für die Beschäftigung von Berufs- oder Ferialpraktikanten und Volontären

§ 3 Abs.5, 9 und 10 AuslBG

- Durch diese Ergänzungen und Änderungen im Abs. 5 wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Reihe von Studienrichtungen, insbesondere die Studienrichtungen an den Fachhochschulen, Praktika vorschreiben, die länger als drei Monate dauern und daher nicht ausschließlich während der Sommer- oder Semesterferien absolviert werden können. Die Studierenden haben nun die Möglichkeit, ihr Ferial- oder Berufsprak-

tikum in der verpflichtend vorgeschriebenen Dauer auszuüben. Streng zu unterscheiden ist jedoch die reine Ferialarbeit, die nicht Teil einer vorgeschriebenen praktischen Ausbildung ist und vorwiegend aus Lohnerwerbsgründen ausgeübt wird. Für diese ist eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

- Im neuen Abs. 9 ist u.a. geregelt, dass die Beschäftigung von Volontärinnen und Volontären in einem international tätigen Unternehmen bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 5 auf bis zu maximal zwölf Monate verlängert werden kann. Dabei muss sichergestellt sein, dass durch den zeitlich erweiterten Einsatz solcher Volontärinnen und Volontäre die Beschäftigung der Arbeitskräfte des Betriebes in keiner Weise gefährdet wird und deren Lohn- und Arbeitsbedingungen dadurch nicht ungünstiger gestaltet werden, als dies nach den ortsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen erwartet werden darf.
- Abs. 10 sieht vor, dass eine ausgestellte Anzeigebestätigung über die Beschäftigung einer Volontärin/eines Volontärs oder eines Ferial- oder Berufspraktikanten zu widerrufen ist, wenn sich herausstellt, dass vom/von der Beschäftiger/Beschäftigterin anlässlich der Anzeige wissentlich falsche Angaben über wesentliche Tatsachen betreffend die Beschäftigung der Genannten gemacht oder Tatsachen verschwiegen wurden. In gleicher Weise ist vorzugehen, wenn sich herausstellt, dass die/der ausländische Volontärin/Volontär Tätigkeiten verrichtet, die nicht mehr der eigentlichen Intention eines (erweiterten) Volontariates, wie es in den Abs. 5 und 9 beschrieben ist, entspricht oder, dass die/der Praktikantin/Praktikant Tätigkeiten verrichtet, die in dem von der Bildungseinrichtung vorgeschriebenen Praktikum keine Deckung finden.

6. Festlegung klarer Kriterien für die Generalunternehmerhaftung bei illegaler Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern

§ 28 Abs.6 AuslBG

Der bisherigen Strafbestimmung betreffend die Auftraggeberhaftung für die illegale Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern hat eine entsprechende Gebotsnorm gefehlt, die ein bestimmtes Verhalten des zu Verfolgenden verlangt und erst bei Zuwiderhandeln die Auslösung der Strafsanktion zur Folge hat. Dementsprechend wurden Kriterien aufgenommen, bei deren Nichtbefolgung eine Verletzung der Aufsichtspflicht des Auftraggebers anzunehmen ist und die Strafsanktion ausgelöst wird.

7. Umsetzung des Beschlusses des Assoziationsrates 1/1980 für türkische Staatsangehörige und des Urteils "Vander-Elst" zur Beschäftigung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften

§ 4c AuslBG

Türkischen Staatsangehörigen können Beschäftigungsbewilligungen und Befreiungsscheine (anstatt der bisherigen Feststellungsbescheide) ausgestellt werden, wenn sie die entsprechenden Bestimmungen des ARB erfüllen. Erfüllt dieser die Voraussetzungen des ARB nicht,

sind für ihn die für alle anderen Ausländer geltenden Bestimmungen des AuslBG anzuwenden. Türkische Arbeitskräfte haben somit neben ihren Vorrechten aus dem Assoziationsabkommen und dem ARB auch die ihnen nach dem AuslBG zukommenden Rechte anderer drittstaatsangehöriger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also insbesondere auch Anspruch auf Ausstellung bzw. Verlängerung einer Arbeitserlaubnis nach § 14a ff oder eines Befreiungsscheines nach § 15 und 15a. Da auch türkische Staatsangehörige, die mit Österreicherinnen und Österreichern verheiratet sind, vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind, ist für sie, solange die Ehe aufrecht ist, weder eine Beschäftigungsbewilligung noch ein Befreiungsschein auszustellen. Erwirbt eine Bezugsperson die österreichische Staatsbürgerschaft, bleiben die Rechte des türkischen Familienangehörigen aus dem ARB gewahrt, sofern es für ihn günstiger ist.

16.2 Novelle zum AuslBG, 1999

BGBl. I. Nr. 120/1999, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2000

1. Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen von betriebsentsandten Ausländerinnen und Ausländern und Angleichung an die Änderungen im AVRAG

§ 18 Abs.13, Z 2 AuslBG

Die lohn- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung wurden an die Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) angepasst.

2. Kontrollen nach dem AuslBG (Erweiterung des Personenkreises zur Mitwirkung an der Feststellung der Identität illegal beschäftigter Ausländerinnen und Ausländern)

§ 26 Abs.1 und 4 AuslBG

Die im § 26 geregelten Auskunfts- und Meldepflichten wurden neuerlich ergänzt und vervollständigt. Nunmehr hat der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin dafür zu sorgen, dass den Kontrollorganen im Falle seiner Abwesenheit von der Betriebsstätte eine Auskunftsperson zur Verfügung steht, die für die Kontrolltätigkeit unerlässliche Auskünfte und Einsicht in die Unterlagen geben kann. Die beauftragte Person hat auch über die Identität von zu Arbeitsleistungen herangezogenen Ausländerinnen und Ausländern Auskunft zu geben. Des Weiteren hat ein durch das Bauarbeitenkoordinationsgesetz neu in die Rechtsordnung eingeführter Baustellenkoordinator im Rahmen seiner Tätigkeit auf Baustellen an dieser Identitätsfeststellung mitzuwirken.

3. Prüfung der beruflichen Zuverlässigkeit eines Auftragswerbers/einer Auftragwerberin im öffentlichen Vergabeverfahren (Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes)

§ 28 b AuslBG

Es wurde dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 24. Juni 1998 betreffend die Prüfung der beruflichen Zuverlässigkeit eines Auftragwerbers/einer Auftragwerberin im öffentlichen Vergabeverfahren Rechnung getragen und machte neben einer Änderung des Bundesvergabegesetzes auch eine Neugestaltung der Erteilung von Auskünften aus der zentralen Verwaltungsstrafevidenz des Arbeitsinspektorates erforderlich.

16.3 1. Novelle zum AuslBG, 2002 im Rahmen des Konjunkturbelebungs-gesetz 2002

BGBl. I Nr. 68/2002, In Kraft getreten mit 1. Juli 2002

Im Rahmen dieser Novelle wurden die Kontrollaufgaben bei der Vollziehung des AuslBG und die Parteistellung im Verwaltungsstrafverfahren auf die Zollbehörden und deren Organe übertragen; die zentrale Verwaltungsstrafevidenz im Bundesministerium für Finanzen angesiedelt; die Kontrollorgane befugt, Wege zu befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist und zur Feststellung der Identität ausländischer Arbeitskräfte unter bestimmten Voraussetzungen festzunehmen; die Strafsätze deutlich angehoben und das Verbot der Überlassung von ausländischen Arbeitskräften mit Arbeitserlaubnis aufgehoben.

1. Übergang der Kontrollbefugnisse vom Arbeitsinspektorat auf die Zollbehörden

§ 28a Abs.1 AuslBG

Die bisherigen Kontrollaufgaben im Rahmen der Vollziehung des AuslBG wurden zur Gänze auf die Zollbehörden und deren Organe übertragen. Strafbehörden für die Ahndung der illegalen Ausländerbeschäftigung bleiben weiterhin die Bezirksverwaltungsbehörden. Die Parteistellung im Verwaltungsstrafverfahren wird von den Zollbehörden wahrgenommen.

2. Umorganisation der Zentralen Verwaltungsstrafevidenz

§ 28b AuslBG

Die zentrale Verwaltungsstrafevidenz wird im Bundesministerium für Finanzen weitergeführt.

3. Erweiterung der Kontrollbefugnisse der Zollorgane

§ 26 AuslBG

Die Kontrollbefugnisse der Zollorgane wurden inhaltlich erweitert. Sie dürfen künftig im Rahmen ihrer Kontrollen Wege befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist. Darüber hinaus sind sie im Zuge der Feststellung der Identität ausländischer Arbeitskräfte unter bestimmten Voraussetzungen (Gefahr im Verzug, Verdacht der illegalen Beschäftigung, nicht rechtmäßiger Aufenthalt) auch ermächtigt, die betreffenden Ausländerinnen und Ausländer für die Fremdenpolizeibehörde festzunehmen. Die Feststellung der Identität ist im Gesetz klar geregelt.

4. Anhebung der Strafsätze

§ 28 AuslBG

Die Strafsätze wurden generell angehoben.

5. Aufhebung des Verbotes der Überlassung von Ausländern mit Arbeitserlaubnis

§ 14c AuslBG

Bisher konnten nur Befreiungsscheininhaber auch im Wege der Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt werden. Durch die Aufhebung des § 14c Z 1 AuslBG dürfen Arbeitskräfteüberlasser/Arbeitskräfteüberlasserinnen künftig auch Inhaber/Inhaberinnen einer Arbeitserlaubnis an Dritte überlassen.

16.4 2. Novelle zum AuslBG, 2002

BGBI. I Nr.126/2002, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2003

Mit dieser und einer Novelle zum Fremdenengesetz 1997 wurden u. a. einheitliche Kriterien für die Neuzulassung von ausländischen Schlüsselkräften und ein eigenes Zulassungsverfahren für selbstständige und unselbstständige Schlüsselkräfte geschaffen, das Saisoniermodell auf alle Branchen mit Fachkräftemangel ausgedehnt und die Ergebnisse der 2001 im Auftrag des BMWA durchgeführten Untersuchung über die arbeitsmarktrelevanten Effekte der Ausländerbeschäftigung (Integrationsstudie) umgesetzt und aufenthaltsverfestigten Ausländerinnen und Ausländern durch Schaffung eines Rechtsanspruches auf einen Niederlassungsnachweis unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt. Für jugendliche Ausländerinnen und Ausländer, die ihre Schulpflicht in Österreich absolviert haben, wurde ein Rechtsanspruch auf einen Befreiungsschein vorgesehen, mit dem sie freien Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Außerdem wurden überholte und bisher nicht angewandte Bestimmungen aus dem Rechtsbestand eliminiert, die Kriterien für die Arbeitsmarktprüfung sowohl im normalen als auch im erschwerten Zulassungsverfahren (nach Überschreiten der Landeshöchstzahlen) mit der ständigen Judikatur des VwGH und dem neuen Zuwanderungskonzept abgestimmt und bestehende Ausnahmetatbestände an die neuere Judikatur der Höchstgerichte und an EU-rechtliche Vorgaben angepasst.

1. Anpassung und Vereinfachung der Ausnahmebestimmungen für anerkannte Konventionsflüchtlinge an das Asylgesetz (AsylG)

1 Abs. 2 lit. a AuslBG

- Der Ausnahmetatbestand für anerkannte Flüchtlinge - das sind jene Ausländerinnen und Ausländer, denen in Österreich Asyl gewährt wurde und die aus diesem Grund ein dauerndes Einreise- und Aufenthaltsrecht haben, wurde an das AsylG 1997 angepasst.
- Von der Ausnahmeregelung sind - wie schon bisher jene Asylwerberinnen und Asylwerber nicht erfasst, die bis zur Entscheidung im Asylverfahren lediglich zum vorläufigen

Aufenthalt berechtigt sind oder nur ein befristetes Aufenthaltsrecht haben, weil festgestellt wurde, dass ihre Zurückweisung, Zurückschiebung oder Abschiebung unzulässig ist.

- Das Asylrecht wird durch einen rechtskräftigen Asylbescheid einer österreichischen Asylbehörde über die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft, einen österreichischen Konventionsreisepass oder einen ausländischen Konventionsreisepass mit einem unbefristeten Aufenthaltstitel für Österreich nachgewiesen.

2. Begünstigte Drittstaatsangehörige; Ausnahmebestätigung

§ 1 Abs. 2 lit. I und m und § 3 Abs.8 AuslBG

- Nach Rechtsauffassung der Europäischen Kommission darf der Arbeitsmarktzugang für die in lit. I definierten begünstigten Drittstaatsangehörigen nicht von einem konstitutiven Akt der vorherigen Gewährung eines Aufenthaltstitels abhängig gemacht werden, weil nach Gemeinschaftsrecht eine solche Bedingung nicht vorgesehen ist und das Vorliegen eines Aufenthaltstitels nur deklaratorische Wirkung haben könne. Dem folgend ist der Nachweis eines Aufenthaltstitels keine konstitutive Tatbestandsvoraussetzung für die Ausnahme begünstigter Drittstaatsangehöriger gem. lit. I.
- Es wird daher in einem einheitlichen Ausnahmetatbestand für die drittstaatsangehörigen Familienmitglieder (Ehegatten, Kinder) von österreichischen Staatsangehörigen und sonstigen EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern darauf abgestellt, dass die Betroffenen zum Aufenthalt berechtigt sind, nicht aber das Vorliegen eines Aufenthaltstitels als Voraussetzung für einen freien Arbeitsmarktzugang nachweisen müssen.
- Außerdem wird den EU-Richtlinien 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG Rechnung getragen und das nicht EU-konforme Erfordernis einer Erwerbstätigkeit der/des EWR-Bürgerin/EWR-Bürgers beseitigt.
- Die Ausnahme vom Geltungsbereich des AuslBG wird den betroffenen Familienangehörigen auf deren Antrag vom AMS bestätigt (§ 3 Abs.8).

3. Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zum Abschluss von Regierungsübereinkommen mit Nachbarstaaten zur Beschäftigung von Schlüsselkräften und Pendlerinnen und Pendlern

§ 1 Abs. 5 AuslBG

- Mit dieser Verordnungsermächtigung wurde die Möglichkeit geschaffen, Abkommen mit den Nachbarstaaten abzuschließen, die einer in diesem Abkommen festzulegenden Anzahl von Staatsangehörigen dieser Nachbarstaaten die Zuwanderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Schlüsselkraft ermöglichen sollen.
- Damit wurde auch die Möglichkeit geschaffen, die Anzahl von Pendlerinnen und Pendlern, die wöchentlich zur Erwerbstätigkeit nach Österreich pendeln können, festzulegen.

4. Sonderbestimmungen für die Neuzulassung ausländischer Schlüsselkräfte und Festsetzung eines Kriterienkataloges

§ 2 Abs. 5 AuslBG

Die neue umfassende Schlüsselkraftdefinition umfasst alle wesentlichen Aspekte, die bei der Besetzung einer Schlüsselkraftposition zu beachten sind und soll eine klare Zuordnung einer Arbeitskraft zum Personenkreis der Schlüsselkräfte sicherstellen.

- Ausländische Schlüsselkräfte müssen über eine am österreichischen Arbeitsmarkt besonders nachgefragte Ausbildung verfügen. Ist das nicht der Fall, müssen sie zumindest spezielle - von den vorhandenen Arbeitskräften nicht angebotene - Kenntnisse oder Fertigkeiten mit entsprechender Berufserfahrung besitzen.
- Für die Beschäftigung muss ein Bruttomonatslohn in der Höhe von mindestens 60% der Höchstbemessungsgrundlage gemäß ASVG (dzt. € 1.962,-) zuzüglich Sonderzahlungen geboten werden.
- Der Transfer von Investitionskapital nach Österreich muss mindestens € 100.000 betragen oder zur Schaffung mindestens eines zusätzlichen Arbeitsplatzes für eine Inländerin/einen Inländer bzw. eine/einen bereits am Arbeitsmarkt integrierte(n) Ausländerin bzw. Ausländer beitragen.

5. Definitionen

§ 2 Abs. 6 bis 9 AuslBG

Die Definitionen der EWR-Bürgerinnen und -Bürger, Grenzgängerinnen und Grenzgänger, Pendlerinnen und Pendler und Drittstaaten entsprechen den Definitionen des Fremdenengesetzes (FrG). Pendlerinnen und Pendler müssen - statt bisher täglich - nunmehr lediglich einmal wöchentlich zu ihrem Wohnsitz in den Nachbarstaat, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen müssen, zurückkehren.

6. Beschäftigungsvoraussetzungen

§ 3 Abs. 1 und 2 AuslBG

Der hier festgelegte Grundsatz, wonach eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber eine Ausländerin/einen Ausländer nur beschäftigen und andererseits eine Ausländerin/ein Ausländer eine Beschäftigung nur antreten und ausüben darf, wenn die nach dem AuslBG jeweils erforderlichen Bewilligungen oder Bestätigungen vorliegen, ist mit der neuen Schlüsselkraftzulassung und dem neuen Niederlassungsnachweis zu ergänzen.

7. Erweiterung der Zeiträume für die bewilligungspflichtige Beschäftigung von ausländischen Künstlerinnen und Künstlern im Rahmen von künstlerischen Gesamtproduktionen

§ 3 Abs. 4 lit. b AuslBG

Die bezeichneten Künstlerinnen und Künstler können nunmehr bis zu vier Wochen bewilligungsfrei beschäftigt werden, wenn eine künstlerische Veranstaltung oder Produktion sichernde Tätigkeit im Rahmen einer Gesamtproduktion ausgeübt wird. Darunter ist eine Veranstaltung oder Produktion mit künstlerischen Inhalten zu verstehen, der - auch wenn

sie aus mehreren abgeschlossenen Einheiten besteht (z.B. Konzert bzw. Theateraufführung) - ein organisatorisches Gesamtkonzept zu Grunde liegt (z.B. Konzert- bzw. Theater-tournee; aktionistische Gesamtkunstwerke; Filmaufnahmen). Von der Sonderregelung sind - ihrem Zweck entsprechend - alle an der Gesamtproduktion mitwirkenden Ausländerinnen und Ausländer erfasst, auch wenn deren Tätigkeiten für sich betrachtet keine künstlerischen sind.

8. Erschwertes Bewilligungsverfahren

§ 4 Abs. 6 und 7 AuslBG

Nach Überschreiten der Landeshöchstzahlen können Beschäftigungsbewilligungen (und Sicherungsbescheinigungen; § 11 Abs.2 AuslBG) nur dann erteilt werden, wenn der Regionalbeirat die Erteilung einhellig befürwortet, die Beschäftigung der/des Ausländerin/Ausländers im Hinblick auf ihre/seine fortgeschrittene Integration geboten erscheint, die Beschäftigung im Rahmen eines Kontingents gemäß § 5 AuslBG ausgeübt werden soll, die/der Ausländerin/Ausländer die Voraussetzungen des § 2 Abs.5 AuslBG (Schlüsselkraft) erfüllt, die Beschäftigung auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung ausgeübt werden soll oder die/der Ausländerin/Ausländer einer Personengruppe der Bundeshöchstzahlenverordnung angehört.

9. Neuregelung der Arbeitsmarktprüfung und sonstiger Zulassungskriterien

§ 4b AuslBG

- Die bisherige neunstufige Prioritätenreihung für die Ersatzkraftprüfung entfällt.
- Die neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechen der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zur Arbeitsmarktprüfung. Die einschlägigen Erkenntnisse sind daher für die Anwendung der §§ 4 Abs.1 und 4b weiterhin maßgeblich.
- Als Ersatzkräfte kommen neben Inländerinnen und Inländern und EWR-Arbeitskräften grundsätzlich alle ausländischen Arbeitskräfte in Betracht, die am österreichischen Arbeitsmarkt verfügbar sind. Dazu gehören alle Ausländerinnen und Ausländer, die beim AMS vorgemerkt sind und über einen Niederlassungsnachweis, eine Niederlassungsbewilligung (egal zu welchem Zweck) oder zumindest eine gültige Aufenthaltserlaubnis verfügen, deren Zweck eine - wenn auch nur befristete - Arbeitsaufnahme erlaubt (z.B. Schülerinnen und Schüler und Studentinnen und Studenten).
- Ausländerinnen und Ausländer mit Ansprüchen aus der AIV, Inhaber einer Arbeitserlaubnis, eines Befreiungsscheines oder eines Niederlassungsnachweises sowie türkische Assoziationsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind als Ersatzkräfte zu bevorzugen (§ 4b zweiter Absatz).

10. Erweiterung der Möglichkeiten für die Zulassung befristet beschäftigter Arbeitskräfte durch Ausweitung des Saisoniermodells auf alle Branchen mit zeitlich befristeten Bedarf an Facharbeitskräften

§ 5 und § 7 Abs.3 AuslBG

- Der/die Bundesminister/Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit ist ermächtigt, Verordnungen für eine vorübergehende Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern nicht nur für Saisonbranchen, sondern auch für Bereiche zu erlassen, die einen vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarf haben, jedoch nicht den jahreszeitlich bedingten Saisonschwankungen unterliegen. Beschäftigungsbewilligungen (BB) dürfen im Rahmen dieser Verordnungen auch weiterhin nur mit einer maximalen Geltungsdauer von 6 Monaten erteilt werden.
- Wenn dies in der Verordnung vorgesehen ist, darf um maximal 6 Monate verlängert werden (wenn der Arbeitskräftebedarf nicht durch einen gleich qualifizierten, arbeitslos vorgemerkten Inländer oder Ausländer abgedeckt werden kann).
- Ist eine Ausländerin/ein Ausländer auf Grund einer maximalen Verlängerung der BB tatsächlich ein Jahr durchgehend beschäftigt, darf für sie/ihn eine neue BB frühestens 2 Monate nach Ende der letzten BB erteilt werden.
- Auch Ausländerinnen und Ausländer, die im Rahmen von § 5 Kontingenten zwar nicht durchgehend zwei Mal 6 Monate, aber mehrmals beim selben/bei derselben oder bei verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bewilligt beschäftigt waren, dürfen insgesamt nicht länger als 12 Monate innerhalb von 14 Monaten beschäftigt sein.

11. Sicherungsbescheinigung

§ 11 Abs.1 AuslBG

- Das Sicherungsbescheinigungs-Verfahren kommt nur mehr bei der Neuzulassung befristet beschäftigter (§ 5 AuslBG), bei sonstigen Arbeitskräften, die lediglich eine Aufenthaltserlaubnis (z.B. Schlüsselkräfte, die eine Beschäftigung als Wochenpendlerinnen und -pendler oder Grenzgängerinnen und Grenzgänger anstreben) benötigen, und bei Künstlerinnen und Künstlern zur Anwendung.
- Schlüsselkräfte, die noch keine Niederlassungsbewilligung haben, dürfen nur über das neue Verfahren gem. § 12 AuslBG zugelassen werden.

12. Schaffung eines eigenen Zulassungsverfahrens für selbstständige und unselbstständige Schlüsselkräfte

§§ 12 und 26 Abs. 5 AuslBG

- Durch das im § 12 geregelte neue Zulassungsverfahren für Schlüsselkräfte, die noch nicht im Bundesgebiet niedergelassen sind, wurde das One-Stopp-Shop-Prinzip weitestgehend realisiert.
- Vor Neuzulassung einer ausländischen Schlüsselkraft ist von den zuständigen Behörden zu prüfen, ob ein Quotenplatz im Rahmen der jährlichen Niederlassungsverordnung zur Verfügung steht, alle arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen des AuslBG vorliegen und keine fremdenrechtlichen Bedenken gegen die Niederlassung der Ausländerin/des Ausländers bestehen.

- Die Schlüsselkraft erhält eine auf maximal 1 Jahr befristete Zulassung, die das Recht auf Niederlassung und Beschäftigung bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin erhält. Wird der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin vor Ablauf eines Jahres gewechselt, so ist eine neuerliche Zulassungsprüfung erforderlich.
- Erst nach einem Jahr kann ein Wechsel in das normale System des AuslBG erfolgen und die Schlüsselkraft kann dann dementsprechend auch eine Arbeitserlaubnis erhalten.
- Die Zulassung von selbstständigen Schlüsselkräften durch die Fremdenbehörde erfolgt aufgrund eines Gutachtens der zuständigen LGS des AMS (§ 89 Abs.1a FRG). Geregelt ist diese Zulassung im § 24 AuslBG.

13. Anrechnung auf die Bundeshöchstzahl

§ 12a Abs. 3 und § 27a Abs. 3 AuslBG

Rechtmäßig beschäftigte Schlüsselkräfte und Inhaber eines Niederlassungsnachweises werden auf die Bundeshöchstzahl und die jeweiligen Landeshöchstzahlen angerechnet. Um eine möglichst genaue monatliche Berechnung des Auslastungsgrades der Höchstzahlen zu gewährleisten, werden dem AMS zentral vom BMI bis zum 15. eines jeden Monats die Daten jener anrechnungsrelevanten Ausländerinnen und Ausländer übermittelt, die im Vormonat einen Niederlassungsnachweis erhalten haben.

14. Festsetzung von Landeshöchstzahlen

§ 13, § 13a, § 13b und § 14 AuslBG

Der/die Bundesminister/Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit kann neben der jährlich kundzumachenden Bundeshöchstzahl nur mehr Landeshöchstzahlen festsetzen. Im neuen § 13 sind die Verordnungsermächtigung zur Festsetzung von Landeshöchstzahlen und die Anrechnungsmodalitäten zusammengefasst. Die Ermächtigungen zur Festsetzung sonstiger Höchstzahlen sind entfallen.

15. Rechtliche Absicherung der Arbeitsmarktintegration von aufenthaltsverfestigten Ausländerinnen und Ausländern durch Verbindung von Niederlassungs- und Beschäftigungsrecht

§ 15 und § 17 AuslBG

- Der Rechtsanspruch auf Erhalt bzw. Verlängerung eines Befreiungsscheines wird jenen Ausländerinnen und Ausländern erhalten bleiben, die entweder lange Beschäftigungszeiten oder eine mindestens fünfjährige Ehe mit einem/einer österreichischen Staatsangehörigen nachweisen können oder bisher als Angehörige von Österreicherinnen und Österreichern oder EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern überhaupt vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen waren.
- Alle niedergelassenen jugendlichen Ausländerinnen und Ausländer, die das letzte volle Pflichtschuljahr in Österreich absolviert haben und deren niedergelassener Elternteil während der letzten 5 Jahre mindestens 3 Jahre in Österreich erwerbstätig war, erhalten nun von Anfang an einen Befreiungsschein.

- Die Verordnungsermächtigung zur Einschränkung des Geltungsbereiches des Befreiungsscheines (§ 17 alt) verliert mit der Einführung des Niederlassungsnachweises ihre Bedeutung und wurde daher aufgehoben.

16. Erleichterung der Betriebsentsendung im Rahmen von Joint Ventures

§ 18 Abs. 3 AuslBG

- Diese Bestimmung sieht Erleichterungen für die Ausbildung von ausländischen Arbeitskräften im Rahmen von Joint Ventures (d. s. mit einem/ ausländischen Partner/einer Partnerin zur Durchführung gemeinsam übernommener Aufträge gegründete Partner(innen)unternehmen) vor.
- Für die Entsendung von Arbeitskräften des ausländischen Joint Venture-Partners/der Partnerin zur Einschulung ist weder eine Entsendebewilligung noch eine Beschäftigungsbewilligung, sondern, sofern die Entsendung nicht länger als 6 Monate dauert, nur mehr eine Anzeigebestätigung des AMS erforderlich.

17. Gutachten für selbstständige Schlüsselkräfte

§ 24 AuslBG

Selbstständige Schlüsselkräfte erhalten von der Fremdenbehörde im Rahmen der jährlichen Niederlassungsverordnung nur mehr dann eine Niederlassungsbewilligung, wenn die nach der Niederlassung der Schlüsselkraft zuständige LGS ein positives Gutachten über den gesamtwirtschaftlichen Nutzen der beabsichtigten Erwerbstätigkeit erstellt hat. Im Hinblick auf den fremdenrechtlichen Niederlassungsbegriff richtet sich die Zuständigkeit nicht nach dem Betriebssitz, sondern nach dem in Aussicht genommenen (Haupt-)Wohnsitz der Schlüsselkraft. Die Frist für die Erstellung des Gutachtens und die Anhörung des Landesdirektoriums beträgt drei Wochen. Sie beginnt mit Einlangen des Antrages bei der LGS zu laufen.

18. Vereinheitlichung von Strafandrohungen bei Übertretungen des AuslBG

§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. a und b AuslBG

- Die Beschäftigung einer ausländischen Schlüsselkraft ohne die erforderliche Zulassung gem. § 12 AuslBG oder einer Ausländerin/eines Ausländers ohne Niederlassungsnachweis steht nun unter derselben Strafdrohung, wie die Beschäftigung einer Ausländerin/eines Ausländers ohne Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis oder Befreiungsschein.
- Auch die Einschulung einer/betriebsentsandten Ausländerin/eines betriebsentsandten Ausländers im Rahmen eines Joint Ventures ohne Anzeigebestätigung steht nun unter derselben Strafdrohung wie die Beschäftigung einer Volontärin/eines Volontärs oder einer/eines Ferial- bzw. Berufspraktikantin/-praktikanten ohne Anzeigebestätigung.
- Ausnahme von der Integrationsvereinbarung - § 50b Abs.1 Z 4 Fremdenrechtsgesetz.

- Schlüsselkräfte und deren Familienangehörige, die sich kürzer als zwei Jahre in Österreich niederlassen wollen, müssen keine Integrationsvereinbarung eingehen. Schlüsselkräfte, die in internationalen Konzernen oder internationalen Forschungseinrichtungen beschäftigt werden sollen oder in einem solchen Unternehmen als Selbstständige tätig sind (z.B. Vorstandsmitglieder einer AG) oder ein solches Unternehmen betreiben, sind auch bei einer beabsichtigten Niederlassung von über zwei Jahren ausgenommen, wenn der Regionalbeirat (bei Unselbständigen) bzw. das Landesdirektorium (bei Selbstständigen) feststellt, dass an der Niederlassung ein gesamtwirtschaftliches Interesse besteht.
- Als internationaler Konzern bzw. internationale Forschungseinrichtungen gelten Unternehmen bzw. Forschungseinrichtungen, die (Zweig-)Niederlassungen in zumindest zwei weiteren Staaten unterhalten.

16.5 Novelle zum AuslBG, 2003 im Rahmen des Wachstums- und Standortgesetzes

BGBl. I Nr. 133/2003, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2004

Mit dieser Novelle wurden besondere Führungskräfte, deren Ehegattinnen und Ehegatten, Kinder sowie bestimmtes Support- und Hauspersonal hinsichtlich ihrer Tätigkeit bei der besonderen Führungskraft vom Geltungsbereich des AuslBG und damit von der Quotenpflicht des FrG ausgenommen. Für Familienangehörige der weiterhin über die Schlüsselkraftquoten der Niederlassungsverordnung zugelassenen „normalen“ Schlüsselkräfte wurde die Möglichkeit der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen im erschwerten Zulassungsverfahren geschaffen.

§ 1 Abs. 2 und § 2 Abs. 5a AuslBG

Damit werden einerseits die Spitzenkräfte selbst vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen und dadurch auch nicht mehr über die jährlichen Schlüsselkraftquoten der Niederlassungsverordnung zugelassen. Auch die Familienangehörigen solcher Spitzenkräfte werden von dieser Ausnahmeregelung erfasst und für die Dauer ihres Aufenthaltes in Österreich die Möglichkeit erhalten, ohne weitere arbeitsmarktbehördliche Genehmigung einer Beschäftigung nachzugehen. Auch das zur besonderen Führungskraft bereits in einem Arbeitsverhältnis stehende und zu dessen weiteren Unterstützung notwendige Support- und Hauspersonal wird ausschließlich hinsichtlich seiner Beschäftigung bei der Führungskraft vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sein und nur für diesen Zweck einen quotenfreien Aufenthaltstitel erhalten. Das Support- und Hauspersonal steht dem regulären Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung und ist hinsichtlich seines Aufenthalts und der Beschäftigung an die Spitzenkraft gebunden.

16.6 1. Novelle zum AuslBG, 2004 im Rahmen des EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetzes

BGBl. I Nr. 28/2004, In Kraft getreten mit 1. Mai 2004

Mit den im EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetz vorgesehenen Änderungen bzw. Übergangsbestimmungen im AuslBG und im AIVG wurde das im Vertrag über den Beitritt der Tschechischen Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union (Beitrittsvertrag) festgelegte Übergangsarrangement zur Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit umgesetzt. Die Übergangsbestimmungen sind mit 1. Mai 2004 in Kraft getreten und vorerst unbefristet. Sie können daher erforderlichenfalls für die maximale Dauer der Übergangsfrist (sieben Jahre) angewendet werden.

1. Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen für neue EU-Bürger

§ 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG

- Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten (neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger) haben ab dem Beitritt volle Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit und benötigen daher keinen Aufenthaltstitel mehr, um sich - zu welchem Zweck auch immer - vorübergehend oder auf Dauer in Österreich aufzuhalten.
- Sie unterliegen auch nicht mehr dem Quotenregime des FrG (keine Anrechnung auf Schlüsselkraft-, Familiennachzugs- oder sonstige in der Niederlassungsverordnung festgelegte Niederlassungsquoten). Außerdem wurden die für eine Beschäftigungsbewilligung erforderlichen Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige präzisiert.

2. Gemeinschaftspräferenz

§ 4b Abs. 1 und § 5 Abs. 3 AuslBG

Für die Arbeitsmarktprüfung vor Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung sind EWR-Bürger - und damit auch neue EU-Bürger - ausdrücklich als bevorzugte Gruppen unter den für die Besetzung einer offenen Stelle verfügbaren Ausländerinnen und Ausländern genannt. Dennoch ist es arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, dass in erster Linie Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen aus der AIV - unabhängig von deren Staatsangehörigkeit - als Ersatzkräfte in Betracht kommen. Erst wenn die Vermittlung aus diesem Personenkreis ergebnislos ist, werden auch alle sonstigen vorgemerkten Personen als Ersatzkräfte angeboten, wobei jedoch neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger gegenüber gleichrangig vorgemerkten Drittstaatsangehörigen zu bevorzugen sind.

3. Strafbestimmung

§ 28 Abs. 1 Z 6 AuslBG

- Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, deren Ehegattinnen und Ehegatten sowie Kinder mit Freizügigkeitsrecht ohne Vorliegen einer

Bestätigung beschäftigen, werden wegen Verletzung einer Ordnungswidrigkeit bestraft (bis zu € 500,-). Neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, die kein Freizügigkeitsrecht haben, dürfen nur auf Grund einer sonstigen arbeitsmarkbehördlichen Genehmigung oder Bestätigung nach dem AuslBG (bzw. auf Grund eines Niederlassungsnachweises) beschäftigt werden.

- Das Nichtvorliegen einer solchen Berechtigung zieht eine Sanktion einer illegalen Beschäftigung nach sich.

4. Erwerb der Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit

§ 32a Abs. 1 bis 5 AuslBG

- Neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie deren Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder sind nicht vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen und können grundsätzlich nur nach den Regeln des AuslBG zu einer Beschäftigung zugelassen werden. Neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger erwerben jedoch Arbeitnehmerfreizügigkeit, wenn sie am Tag des Beitritts oder danach rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate zum regulären Arbeitsmarkt zugelassen waren oder die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein (§ 15 AuslBG) erfüllen oder seit fünf Jahren im Bundesgebiet dauernd niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit verfügen. Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit erwerben - unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit - ferner Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder (im Sinne des § 1 Abs.2 lit. I AuslBG) einer/eines neuen EU-Bürgerin/EU-Bürgers mit Freizügigkeitsrecht (Bezugsperson), wenn sie mit dieser/diesem am 1.Mai 2004 oder - sofern sie erst nach dem 1.Mai 2004 nachziehen - mindestens 18 Monate einen gemeinsamen Wohnsitz im Bundesgebiet haben. Ab dem 1.Mai 2006 erwerben sie dieses Recht sofort.
- Das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang wird vom AMS bestätigt, um eine unbefugte Inanspruchnahme (bei Nichterfüllung der Voraussetzungen) zu vermeiden und gleichzeitig dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin Rechtssicherheit für die Zulässigkeit der Beschäftigung zu verschaffen. Eine Arbeitsaufnahme ist nur mit dieser Bestätigung zulässig und muss vorher beim AMS eingeholt werden. Das Recht geht bei freiwilligem Verlassen des österreichischen Arbeitsmarktes, d.h. bei Ausreise aus dem Bundesgebiet aus einem nicht nur vorübergehenden Grunde, wieder verloren.
- Alle rechtmäßig beschäftigten und arbeitslos gemeldeten neuen EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie deren Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder werden auf die Ausländerhöchstzahlen (BHZ und LHZ) angerechnet. Ebenso belasten Kontingentbewilligungen (§ 5 AuslBG) für neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger das jeweilige Kontingent.

5. Dienstleistungsfreiheit

§ 32a Abs.6 und 7 AuslBG

- Die Betriebsentsendung von Arbeitskräften in jenen Dienstleistungssektoren, für die Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit zulässig sind, unterliegt dem Übergangsarrangement, und zwar:
 - Gärtnerische Dienstleistungen gemäß europäischem NACE-Code 01.41;
 - Be- und Verarbeitung von Natursteinen gem. europäischem NACE-Code 26.7;
 - Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen gemäß europäischem NACE-Code 28.11;
 - Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige gemäß europäischen NACE-Codes 45.1 bis 4 und die in der Richtlinie 96/71/EG aufgeführten Tätigkeiten;
 - Schutzdienste gemäß europäischem NACE-Code 74.60;
 - Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln gem. europäischem NACE-Code 74.70;
 - Hauskrankenpflege gem. europäischem NACE-Code 85.14;
 - Sozialwesen gemäß europäischem NACE-Code 85.32.
- In diesen geschützten Sektoren ist die Beschäftigung neuer EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, die vom Unternehmen mit Betriebssitz in einem neuen EU-Mitgliedsstaat (ausgenommen Malta und Zypern) zur Erbringung von Dienstleistungen nach Österreich entsandt werden, weiterhin nur auf Grund einer Entsendebewilligung zulässig und die von inländischen Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern einzuholen ist. In den liberalisierten Sektoren ist für die Entsendung aus neuen Mitgliedstaaten eine EU-Entsendebestätigung erforderlich.
- Zur Vermeidung einer unzulässigen Schlechterstellung von Unternehmen aus neuen Mitgliedstaaten gegenüber Unternehmen aus den „alten“ Mitgliedstaaten sind für Unternehmen mit Sitz in einem alten Mitgliedstaat in allen Dienstleistungssektoren weiterhin EU-Entsendebestätigungen für die Beschäftigung neuer EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern vorgesehen.

6. Beschäftigungsbewilligung für Schlüsselkräfte

§ 32a Abs.8 AuslBG

Nachdem Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ab dem Beitritt generell keine Niederlassungsbewilligung mehr erhalten, ist auch das Verfahren gem. § 12 AuslBG nicht mehr anwendbar. Schlüsselkräfte aus den neuen Mitgliedstaaten erhalten daher bei Vorliegen aller Voraussetzungen wieder eine Beschäftigungsbewilligung (ohne Vorschaltung einer Sicherungsbescheinigung).

7. Weitergeltung bereits bestehender Berechtigungen

§ 32a Abs.9 AuslBG

Neue EU-Bürgerinnen und EU-Bürger mit freiem Zugang zum Arbeitsmarkt, die über eine sonstige Berechtigung zur Arbeitsaufnahme (Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis,

Befreiungsschein, Niederlassungsnachweis) verfügen, müssen keine EU-Freizügigkeitsbestätigung gem. § 32a Abs.4 einholen, wenn die ihnen erteilte Berechtigung ohnehin die bestehende bzw. in Aussicht genommene Beschäftigung zulässt.

8. EU-Schweiz-Personenfreizügigkeitsabkommen

§ 32 Abs.9 AuslBG

- Die im EU-Schweiz-Personenfreizügigkeitsabkommen vorgesehene Übergangsfrist für die Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit von Bürgerinnen und Bürgern der Schweiz endete mit 31.Mai 2004. Schweizer und ihre Familienangehörigen - gleich welcher Staatsangehörigkeit - unterliegen daher ab 1.Juni 2004 nicht mehr dem Geltungsbereich des AuslBG.
- Unternehmen mit Betriebssitz in der Schweiz sind ab diesem Zeitpunkt Unternehmen mit Betriebssitz in einem alten EU-Mitgliedstaat gleichgestellt und benötigen für die Entsendung von Drittstaatsangehörigen oder neuen EU-Bürgern in allen Dienstleistungssektoren lediglich eine EU-Entsendebestätigung.

16.7 2. Novelle zum AuslBG, 2004 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes

BGBI. I Nr. 136/2004, In Kraft getreten mit 10. Dezember 2004

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ansiedlung von Headquarters internationaler Konzerne

§ 18 Abs. 3 AuslBG

- Mit dieser Neuregelung wurden die Rahmenbedingungen für die Ansiedlung von Headquarters internationaler Konzerne noch weiter verbessert. Dementsprechend werden neben den bereits bestehenden Ausnahme- und Sonderregelungen für die Zulassung besonderer Führungskräfte (Top-Managerinnen und Top-Manager), internationaler Forscherinnen und Forscher und qualifizierter Schlüsselkräfte (§ 1 Abs.2 lit. f; § 12) und ergänzend zur bereits bestehenden Möglichkeit der bewilligungsfreien Einschulung von Arbeitskräften im Rahmen von Joint Ventures auch die Entsendung von qualifizierten Arbeitskräften zur Aus- und Weiterbildung innerhalb internationaler Konzerne erleichtert.
- Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Konzernunternehmen können bis zu 50 Wochen bewilligungsfrei zur Aus- und Weiterbildung in das Headquarter entsandt werden. Die Ausbildungsmaßnahme ist dem Arbeitsmarktservice lediglich anzuzeigen und wird von diesem bei Nachweis eines entsprechenden Ausbildungsprogramms bestätigt. International tätige Konzerne im Sinne dieser Regelung sind zu wirtschaftlichen Zwecken zusammengefasste selbständige Unternehmen mit dem Headquarter (der Konzernzentrale) in Österreich und Standorten in mindestens zwei weiteren Ländern.

16.8 1. Novelle zum AuslBG, 2005 im Rahmen des Fremdenrechts und des Ausländerbeschäftigungsrechts

BGBl. I Nr. 101/2005, In-Kraft-Treten mit 1. Jänner 2006

Im Rahmen des Fremden- und des Ausländerbeschäftigungsrechts wurden drei EU-Richtlinien (RL 2003/86/EG, RL 2004/38/EG und RL 2003/109/EG) umgesetzt, die primär darauf abzielen, das Aufenthaltsrecht, die Ausübung der Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit sowie das Recht auf Familiennachzug von Unionsbürgern und von in der EU bereits ansässigen Drittstaatsangehörigen sowie deren Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit zu vereinheitlichen. Die besonderen Bedingungen für den Zugang der betroffenen Personen zum Arbeitsmarkt wurden mit dieser Novelle im AuslBG verankert.

1. Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte

§ 1 Abs. 2 lit. a AuslBG

Der Ausnahmetatbestand für anerkannte Flüchtlinge - das sind jene Ausländerinnen und Ausländer, denen in Österreich Asyl gewährt wurde und die aus diesem Grund ein dauerndes Einreise- und Aufenthaltsrecht haben - wurde an das Asylgesetz 2005 angepasst. Darüber hinaus wurde auch der Ausnahmetatbestand auf Fremde, die seit einem Jahr über den Status eines subsidiär Schutzberechtigten verfügen, ausgedehnt.

2. Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Forscherinnen/Forscher

§ 1 Abs. 2 lit. i AuslBG

Der in der Ausländerbeschäftigungsverordnung normierte generelle Ausnahmetatbestand für sämtliche wissenschaftliche Tätigkeiten in der Forschung und Lehre, in der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre der Kunst wurde damit in das AuslBG transferiert. Mit dieser Regelung ist jede von Ausländerinnen und Ausländern ausgeübte wissenschaftliche Lehr- und Forschungstätigkeit (einschließlich des Bereichs der Kunst) generell vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen.

3. EWR-Bürgerinnen/EWR-Bürger und begünstigte Drittstaatsangehörige

§ 1 Abs. 2 lit. l und m AuslBG

- Mit diesen Regelungen wurden die Angehörigen von Unionsbürgerinnen und -bürgern und deren (drittstaatsangehörige) Ehegattinnen und Ehegatten im Sinne der Unionsbürgerrichtlinie vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen.
- Familienangehörige im Sinne der Richtlinie sind sowohl drittstaatsangehörige Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder), die noch nicht 21 Jahre alt sind oder denen der EWR-Bürger/die EWR-Bürgerin oder die Ehegattin/der Ehegatte Unterhalt gewährt, als auch die drittstaatsangehörigen Eltern und Schwiegereltern der EWR-Bürgerin/des EWR-Bürgers, sofern sie/er oder ihr Ehegatte/seine Ehegattin diesen Unterhalt bestreitet.

- Da die Richtlinie nur auf jene EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürger Anwendung findet, die ihr Freizügigkeitsrecht auch tatsächlich in Anspruch nehmen, sind im Bundesgebiet ständig lebende Österreicherinnen und Österreicher und sonstige EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürger nicht davon betroffen. Für sie wurde daher die Ausnahmeregelung nicht auf die Eltern und Schwiegereltern ausgeweitet.

4. Tätigkeiten auf Grund gewerberechtllicher oder sonstiger Vorschriften

§ 2 Abs. 2 lit. b AuslBG

Zur Verhinderung von „Scheinselbstständigkeit“ wurde klargestellt, dass auch der Besitz einer Gewerbe- oder sonstigen Berechtigungen bei Verwendung in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis nicht zur Bewilligungsfreiheit nach dem AuslBG führt.

5. Verfahrensfrist für Feststellungsbescheid

§ 2 Abs. 4 AuslBG

Damit wurde eine Entscheidungsfrist von drei Monaten für den Feststellungsbescheid des Arbeitsmarktservice festgelegt. Mit dieser Regelung wurde die derzeitige Einschränkung der Erwerbsausübung bei langen Prüfverfahren weitestgehend beseitigt und dennoch eine ausreichende Frist zur EU-konformen Prüfung des Vorliegens einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit eingeräumt.

6. Rotationsarbeitskräfte

§ 2 Abs. 10 AuslBG

- Die bisherige im FrG 1997 enthaltene Definition von Rotationsarbeitskräften wurde ins AuslBG transferiert.
- Als Rotationsarbeitskräfte gelten ausländische leitende Angestellte mit maßgeblichen Führungsaufgaben und der Unternehmensleitung zugeteilte ausländische qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur innerbetrieblichen Aus- oder Weiterbildung (Führungskräftenachwuchs) verpflichtet sind und einen Arbeitsvertrag von einem internationalen Unternehmen vorweisen können oder Vertreter repräsentativer ausländischer Interessenvertretungen und wo Rotationen im Hinblick auf den Dienstort vorgesehen sind.
- Rotationsarbeitskräfte erhalten, sofern sie Betriebsentsandte sind, eine Entsende- bzw. Beschäftigungsbewilligung gem. § 18 und sofern sie in einem Arbeitsverhältnis zum/zur inländischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin stehen, eine reguläre Beschäftigungsbewilligung.

7. Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen

§ 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG

- Die Regelung über die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, unter denen eine Beschäftigungsbewilligung (BB) erteilt werden darf, wurde an das neue Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) und an das neue Asylgesetz (AsylG) 2005 angepasst.

- Auch bei Verlängerung einer BB wurde sichergestellt, dass der/die Ausländer/Ausländerin weiterhin einen entsprechenden Aufenthaltstitel besitzt.

8. Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder von auf Dauer niedergelassenen und beschäftigten Ausländern und Ausländerinnen

§ 4 Abs. 6 Z 4a und Abs. 8 und § 14a Abs. 1 und 1a sowie § 14e Abs. 1 Z 2 AuslBG

- Diese Regelung (§ 4 Abs. 6 Z 4a und § 14a Abs. 1 und 1a AuslBG) eröffnet die Möglichkeit, für Drittstaatsangehörige auch bei überschrittenen Ausländer-Landeshöchstzahlen (also auch im erschwerten Zulassungsverfahren) Beschäftigungsbewilligungen und Arbeitserlaubnisse zu erteilen, sofern sie sich als quotenpflichtig zugewanderte Familienangehörige rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten und ihre Bezugsperson (=der Zusammenführende) selbst zum Arbeitsmarkt zugelassen ist.
- Im § 4 Abs. 8 wurde geregelt, dass die Arbeitsmarktprüfung bei Anträgen von Ausländerinnen und Ausländern, die die Voraussetzungen wie im vorherigen Absatz beschrieben, erfüllen und bereits 12 Monate rechtmäßig in Österreich niedergelassen sind, entfällt.
- Für die Verlängerung der Arbeitserlaubnis wurde nunmehr im § 14e Abs. 1 Z 2 AuslBG die rechtmäßige Niederlassung als zusätzliches Kriterium verankert.

9. Sicherungsbescheinigung

§ 11 Abs. 1 und 2 AuslBG

Mit dieser Änderung wurde klargestellt, dass eine Sicherungsbescheinigung immer dann einzuholen ist, wenn die/der anzuwerbende Ausländerin/Ausländer über kein Aufenthaltsrecht, das die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zulässt, verfügt (Ausnahme sind Schlüsselkräfte). Darüber hinaus werden Anträge auf Sicherungsbescheinigung ohne weiteres Verfahren abgewiesen, wenn kein entsprechender Quoten- bzw. Kontingentplatz mehr vorhanden ist, der für die Einlösung der Beschäftigungsbewilligung erforderlich ist.

10. Schlüsselkraftverfahren

§ 12 AuslBG

- Die Sonderregelungen für die Neuzulassung von Schlüsselkräften wurden an das neue NAG angepasst.
- Das One-Stop-Shop-Verfahren wurde weiter ausgebaut, indem die Schlüsselkraft die erstmalige Niederlassungsbewilligung (die ohne weitere Genehmigung nach dem AuslBG zur Beschäftigung bei einem/einer bestimmten Arbeitgeber/Arbeitgeberin berechtigt) von vornherein 18 Monate und danach eine „Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“ erhält, wenn sie in diesem Zeitraum 12 Monate tatsächlich als Schlüsselkraft beschäftigt war.
- Das Arbeitsmarktservice muss der Aufenthaltsbehörde das Vorliegen dieser Voraussetzung vor Erteilung der „Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“ bestätigen. Dieser

Niederlassungstitel berechtigt im gesamten Bundesgebiet die Ausübung einer Beschäftigung (siehe § 17 AuslBG); daher ist die Arbeitserlaubnis und der Befreiungsschein für Schlüsselkräfte nicht mehr vorgesehen.

11. Anrechnung auf Höchstzahlen und Datenübermittlung

§ 12a Abs. 3 und § 27a Abs. 3 AuslBG

- Die Bundeshöchstzahl wird weiterhin sicherstellen, dass das quantitative Ausmaß der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern relativ stabil und nach Überschreitung von 8% des gesamten Arbeitskräftepotentials die Zulassung auf bestimmte Ausländergruppen eingeschränkt bleibt.
- Auf die Bundeshöchstzahl werden weiterhin alle legal beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer - und dazu gehören nun auch die Inhaber/Inhaberinnen einer „Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“ und eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt-EG“ - angerechnet.
- Da diese Berechtigungen von den Fremdenbehörden ausgestellt werden, wurde im § 27a Abs. 3 AuslBG die verpflichtende Datenübermittlung der nach dem NAG zuständigen Behörde an die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice bis zum 15. eines Monats zur Feststellung des Auslastungsgrades verankert.

12. Befreiungsschein

§§ 15 und 15a AuslBG

- Diese Regelung eröffnet das Recht auf Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige aus Drittstaaten, die im Rahmen der Quotenpflicht ihrer in Österreich bereits niedergelassenen Bezugsperson („Zusammenführender“) nachgezogen sind.
- Die Familienangehörigen erhalten einen Befreiungsschein im Umfang des Befreiungsscheines des Zusammenführenden, unabhängig von einer konkreten Aufenthaltsdauer.
- Die Voraussetzungen des zweieinhalbjährigen Aufenthaltes entfallen daher. Dadurch wurden auch die in § 15 Abs. 4 normierten Hemmungsgründe obsolet.

13. Unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt

§ 17 AuslBG

- Mit dieser Regelung wurde die Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen in Bezug auf deren Recht auf freien Arbeitsmarktzugang umgesetzt. Die Neuregelung des § 17 AuslBG trägt den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben dieser Richtlinie Rechnung.
- Neben den Inhabern eines im Inland ausgestellten Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt-EG“ (ersetzt den bisherigen Niederlassungsnachweis) werden nunmehr auch allen Ausländerinnen und Ausländern, die über einen von einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellten Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ verfügen und bereits zwölf Monate zu einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit in Österreich zugelassen wurden, das

Recht auf unbeschränkte Ausübung einer Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet, zuerkannt (§ 49 Abs. 3 NAG).

- Auch Ausländerinnen und Ausländer, die unter den Voraussetzungen des NAG eine „Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“ erhalten haben, sind nunmehr berechtigt, ohne eine zusätzliche Bewilligung eine Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet auszuüben (§§ 43 Z 1 und 2 und 47 Abs. 5 NAG).

14. EU-Entsendebestätigung

§ 18 Abs. 12 AuslBG

- Der Abs. 12 wurde unter Berücksichtigung der Vorgaben des Urteils des EuGHs vom 9. August 1994, RS C-43/93 „Vander-Elst“ im Sinne der Auslegung der EU-Kommission adaptiert, um auf diese Weise der Kritik der Kommission in einem aktuellen Vertragsverletzungsverfahren Rechnung zu tragen.
- Es wurde daher die Pflicht zur Einholung der EU-Entsendebestätigung durch eine administrativ weniger aufwändige Anzeigepflicht ersetzt. An den materiellen Voraussetzungen für die EU-Entsendung hat sich nichts geändert. Für die Entsendung ist nach wie vor notwendig, dass die zu entsendende drittstaatsangehörige Arbeitskraft in einem ordnungsgemäßen und dauerhaften Arbeitsverhältnis zum entsendenden Unternehmen steht und die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Die vorgesehene Untersagungsmöglichkeit stellt die Einhaltung dieser Voraussetzungen und deren jederzeitige nach EU-Recht auch zulässige behördliche Überprüfung sicher.
- Der geltende, die materiellen Voraussetzungen regelnde Abs. 13 wurde in den Abs. 12 integriert. Die Absätze 14 bis 16 entfielen, da durch die Anzeigepflicht weder ein zeitlicher Geltungsbereich einer Bestätigung, noch der ausdrückliche Ausschluss der Arbeitsmarktprüfung erforderlich ist.

15. Vorläufige Berechtigung zur Beschäftigungsaufnahme

§ 20 b Abs. 4 AuslBG

Es wurden lediglich technische Anpassungen (Richtigstellung von Verweisen) an das neue NAG vorgenommen.

16. Überwachung und Kontrolltätigkeit der Zollorgane

§ 26 Abs. 4 AuslBG

Da im Transportsektor regelmäßig illegal beschäftigte ausländische Arbeitskräfte festgestellt werden, wurde nunmehr klargestellt, dass die Befugnis der KIAB zur Überprüfung von Fahrzeugen auch die Befugnis, diese anzuhalten, miteinschließt.

17. Meldung der Beendigung einer Saisonbeschäftigung

§ 27 Abs. 4 AuslBG

Das Arbeitsmarktservice muss zur Verbesserung der Kontrolle der Aufenthaltsberechtigungen die Aufenthaltsbehörden über das Ende einer befristeten Beschäftigung im Rahmen

von Kontingenten gemäß § 5 in Kenntnis setzen. Die Verständigungspflicht betrifft nur jene Daten, die die Aufenthaltsbehörden zur Erfüllung der Aufgaben nach dem NAG und FPG benötigen.

18. Ergänzung der Straftatbestände

§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. a und Z 5 lit. a und b AuslBG

- Die Beschäftigung einer Ausländerin/eines Ausländers ohne die erforderliche „Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“ bzw. ohne einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ steht nunmehr unter derselben Strafdrohung, wie die Beschäftigung einer Ausländerin/eines Ausländers ohne Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein oder Niederlassungsnachweis.
- Durch die Änderung des § 18 Abs. 12 und 16 AuslBG war auch eine Anpassung der Strafbestimmung erforderlich.

19. Übergangsarrangement zur EU-Erweiterung

§ 32a Abs. 1, 6 und 7 AuslBG

Die Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung wurden an die Neuregelung der Ausnahmetatbestände (§ 1 Abs. 2 lit. l und m AuslBG) und an die Änderung des § 18 Abs. 12 bis 16 AuslBG angepasst.

20. Inkrafttreten geänderter Bestimmungen

§ 34 Abs. 28 und 30 AuslBG

Hierbei handelt es sich um die den Legistischen Richtlinien 1990 entsprechende Bestimmung über das In-Kraft-Treten der geänderten Bestimmungen.

16.9 2. Novelle zum AuslBG, 2005 im Rahmen des Wachstums- und Beschäftigungsgesetz

BGBl. I Nr. 103/2005, Inkrafttreten mit 1. Jänner 2006

Mit dieser Novelle wurde im Bereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes die Verdoppelung der angedrohten Höchststrafen bewirkt, so dass die illegale Beschäftigung zunehmend unattraktiver wird, was wiederum einen positiven Effekt auf den heimischen Arbeitsmarkt erwarten lässt. Außerdem wurden auch die Finanzämter und ihre Organe in die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung eingebunden, was einen breitflächigen Einsatz der Finanzverwaltung erlauben wird.

1. Einbindung der Steuerbehörden (Finanzämter) und ihrer Organe in die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern

§ 26, § 28a, §§ 30 und 30a, § 34 Abs.29 und § 35 AuslBG

Mit diesen Änderungen in den jeweiligen Paragraphen des AuslBG wurden die Steuerbehörden (Finanzämter) und ihre Organe in die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern mit eingebunden und damit faktisch in die Lage versetzt, alle für die Sachverhaltsermittlung erforderlichen Maßnahmen auf der Grundlage des AuslBG durchzuführen.

2. Verdoppelung der Höchststrafen für die Beschäftigung illegaler ausländischer Arbeitskräfte

§ 28 und § 34 Abs. 29 AuslBG

Mit der Erhöhung der Geldstrafen nach dem AuslBG im Wege der Verdoppelung der Höchststrafen wurde die Unrechtmäßigkeit der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte noch deutlicher hervorgehoben.

16.10 3. Novelle zum AuslBG, 2005

Durch die Novellierung des AuslBG bzw. des AÜG wurde die Informationspflicht der jeweils bei der Entsendung oder Überlassung involvierten Behörden gegenüber der BUAK verankert. Diese Informationspflicht trifft umgekehrt auch die BUAK gegenüber diesen Behörden.

BGBI. I Nr.104/2005, In Kraft getreten mit 1. September 2005

Informationspflicht des AMS gegenüber der BUAK

§ 27 Abs. 6 AuslBG

Darin ist die Informationspflicht des AMS gegenüber der BUAK in der Form festgehalten, dass die Regionalen Geschäftsstellen des AMS die BUAK über die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen und EU-Entsendebestätigungen gemäß § 18 AuslBG (im Bauwesen) in Kenntnis zu setzen haben. Diese Informationspflicht ist als Umsetzungsmaßnahme im Zusammenhang mit Art. 5 der Entsenderichtlinie zu sehen.

16.11 1. Novelle zum AuslBG, 2006 im Rahmen des 2. EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetz

BGBI. I Nr. 85/2006, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2007

Mit dieser Novelle wurden die bestehenden Übergangsregelungen („2+3+2-Modell“), welche im § 32a Abs. 1 bis 9 AuslBG festgelegt sind, auf die Beitrittsstaaten Bulgarien und Rumänien ausgedehnt. Die Bürgerinnen und Bürger Bulgariens und Rumäniens haben ab dem Beitritt Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit und brauchen daher keine Aufenthaltstitel mehr. Sie

unterliegen damit auch nicht mehr der Quotenpflicht nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. Ausdehnung der bestehenden Übergangsregelungen auf die Beitrittsstaaten Bulgarien und Rumänien.

§ 32 Abs. 10 AuslBG

Mit diesem neuen Absatz 10 werden die im gegenständlichen Paragraphen unter Absatz 1 bis 9 festgelegten Übergangsregelungen für Arbeitskräfte aus den acht am 1. Mai 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Ländern ab dem EU-Beitritt Bulgariens und Rumäniens auch auf bulgarische und rumänische Arbeitskräfte und – soweit sie die Erbringung von Dienstleistungen betreffen – auf Unternehmen mit Sitz in diesen Ländern ausgedehnt.

16.12 2. Novelle zum AuslBG, 2006 im Rahmen des Betrugsbekämpfungsgesetzes

BGBl. I Nr. 99/2006, In Kraft getreten mit 27. 6. 2006, § 3 Abs. 5 und § 27 Abs. 1 und 2 AuslBG

Mit dieser Novelle wurde im Rahmen der Neuorganisation der KIAB den Finanzämtern die Vollziehung der mit dem AuslBG und AVRAG zugewiesenen Aufgaben übertragen.

16.13 Novelle zum AuslBG, 2007

BGBl. I Nr. 78/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

Mit dieser Novelle wurden die im Regierungsprogramm vorgesehenen Maßnahmen im Bereich der Ausländerbeschäftigung umgesetzt. Die Ausnahmeregelung für Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Forscherinnen/Forscher wurde auf alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen erweitert; gleichzeitig werden deren Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen; Beschäftigungsbewilligungen für Saisonarbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, die schon in den vorangegangenen drei Jahren im Rahmen der Saisonkontingente für die Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, können aufgrund einer entsprechenden Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit für die Dauer von neun Monaten erteilt werden. Darüber hinaus wurde Österreich verpflichtet, ehestens EU-konforme Regelungen für die Entsendung von Arbeitskräften durch Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR zu schaffen. Außerdem entfällt bei den geltenden Ausnahmeregelungen für subsidiär Schutzberechtigte die einjährige Wartefrist, die Besatzungsmitglieder von grenzüberschreitend tätigen inländischen Schifffahrtsunternehmen werden in die geltende Ausnahmere-

gelung für die Schifffahrt einbezogen und nicht mehr erforderliche Meldepflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern abgeschafft.

1. Gleichstellung von subsidiär Schutzberechtigten mit Asylberechtigten hinsichtlich des freien Arbeitsmarktzugangs

§ 1 Abs. 2 lit. a und § 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG

- Die Ausnahmeregelung für Asylberechtigte bleibt unverändert beibehalten. Subsidiär Schutzberechtigte werden nunmehr im Bereich des AuslBG Asylberechtigten gleichgestellt und dürfen sofort nach Zuerkennung dieses Status bewilligungsfrei eine Beschäftigung aufnehmen.
- Dadurch erübrigt sich auch die Regelung im § 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG, wonach ihr aufenthaltsrechtlicher Status die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zulässt.

2. Ausdehnung der geltenden Ausnahmeregelung für Besatzungsmitglieder von See- und Binnenschiffen auf grenzüberschreitend tätige Unternehmen mit Sitz in Österreich

§ 1 Abs. 2 lit. e AuslBG

Die bisherige Ausnahmeregelung für das fahrende Personal von See- und Binnenschiffen war auf Unternehmen mit Sitz im Ausland eingeschränkt. Diese ausländerbeschäftigungsrechtliche Schlechterstellung inländischer Schifffahrtsunternehmen ist nicht mehr gerechtfertigt. Gleichzeitig wurde klargestellt, dass von der Ausnahmeregelung nur das nautische Personal in der grenzüberschreitenden See- und Binnenschifffahrt erfasst ist.

3. Erweiterung der Ausnahmeregelung für Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder von besonderen Führungskräften aus den EU-Mitgliedstaaten

§ 1 Abs. 2 lit. f AuslBG

Im Hinblick auf die Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung wurde die Ausnahmeregelung auch für die Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder von besonderen Führungskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ausgedehnt.

4. Erweiterung der Ausnahmeregelung für Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Forscherinnen/Forscher auf alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen sowie auf deren Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder

§ 1 Abs.2 lit. i AuslBG

- Die Ausnahmeregelung für wissenschaftliche Tätigkeiten von Ausländerinnen und Ausländern in der Forschung und Lehre einschließlich des künstlerischen Bereichs wurde noch weiter gefasst und wird nun für alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen zur Anwendung kommen.

- Auch die mitziehenden Ehegattinnen und Ehegatten und Kinder werden vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen und können nun bewilligungsfrei eine Beschäftigung aufnehmen.

5. Klarstellung bezüglich Altersgrenzen für Kinder nach den Bestimmungen des NAG

§ 2 Abs. 11 AuslBG

- Diese Regelung dient der Klarstellung, dass sich die Altersgrenze für Kinder nach den maßgeblichen Bestimmungen des NAG richtet, um so einen einheitlichen Vollzug von AuslBG und NAG sicherzustellen.
- Demnach gilt für unverheiratete minderjährige Kinder von Drittstaatsangehörigen und nicht freizügigkeitsberechtigten EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern und österreichischen Staatsangehörigen die Altersgrenze von 18 Jahren (§ 2 Abs. 1 Z 9 und Abs. 4 Z 1 NAG) und für Kinder von freizügigkeitsberechtigten EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern die Altersgrenze von 21 Jahren und darüber hinaus, sofern ihnen von diesem Unterhalt gewährt wird (§ 52 Z 2 NAG).

6. Entfall der Meldepflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über Beschäftigungsdauer von Ausländerinnen und Ausländern nach dem AuslBG (gilt nicht für saisonbeschäftigte ausländische Staatsangehörige)

§ 4 Abs. 3 Z 15, § 14d, § 26 Abs. 5, § 27 Abs. 4 und § 28 Abs. 1 Z 3 AuslBG

- Die verpflichtend vorgesehene Meldung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über Beginn und Beendigung der Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen nach dem AuslBG wurde aufgrund der verbesserten technischen Möglichkeiten für Kontrollzwecke abgeschafft. Durch den Entfall der Meldepflichten sind auch die entsprechenden Strafbestimmungen obsolet.
- Die Ausnahme von der Meldepflicht betrifft allerdings nicht Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die ausländische Staatsangehörige im Rahmen von Saisonkontingenten beschäftigen. Die Meldepflicht wurde zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Kontingentbewirtschaftung beibehalten.

7. Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs bei dauerhafter Niederlassung in Österreich für Forscherinnen- und Forscher-Schlüsselkräfte und deren Angehörige

§ 4 Abs. 8 AuslBG

- Die Neuregelung steht im engen Zusammenhang mit dem erweiterten Ausnahmetatbestand für Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Forscherinnen/Forscher samt ihren Familienangehörigen (§ 1 Abs. 2 lit. i AuslBG – siehe Pkt. 4).
- Diesem Personenkreis steht es frei, von Anfang an oder auch erst nach einer bewilligungsfreien Beschäftigung auf Grund der Ausnahmeregelung in das Niederlassungsregime des NAG zu wechseln, sofern sie eine dauerhafte Niederlassung in Österreich anstreben. Um – in diesem Fall – auch den Familienangehörigen, die in der Folge ebenfalls

eine Niederlassungsbewilligung aus der Schlüsselkraftquote erhalten, den Arbeitsmarktzugang zu wahren, wurden die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung (BB) erleichtert. Familienangehörigen von Schlüsselkräften kann nunmehr ab Erhalt einer „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ eine BB ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt werden, sofern die Schlüsselkraft selbst weiterhin in der Wissenschaft und Forschung beschäftigt ist (Forscherinnen- und Forscher-Schlüsselkraft).

8. Erweiterung der Verordnungsermächtigung zur Zulassung von Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft

§ 5 Abs. 3, 3a, 4 und 5 AuslBG

Mit diesen Änderungen wurde der/die Bundesminister/Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit unter grundsätzlicher Beibehaltung des Saisoniermodells ermächtigt, im Rahmen von Kontingentverordnungen für die befristete Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen in der Land- und Forstwirtschaft festzulegen, dass Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten erteilt werden dürfen, wenn die Saisonierarbeitskraft aus einem neuen EU-Mitgliedstaat kommt und schon in den vergangenen drei Jahren im Rahmen der Sonderkontingente für die Land- und Forstwirtschaft beschäftigt war. Die sonstigen Regelungen zur Befristung der Kontingentbewilligungen (14/12-Regelung) bleiben weiter aufrecht.

9. Änderung der Voraussetzungen bezüglich Antrag auf Befreiungsschein

§ 15 Abs. 3 AuslBG

Die Regelung wurde korrigiert, da die fünfjährige Ehe mit einem/einer österreichischen Staatsangehörigen als Anspruchsvoraussetzung für einen Befreiungsschein mit BGBl. Nr. 101/2005 entfallen ist. Der Abs. 3 lautet nunmehr: „Die Voraussetzung der dreijährigen Erwerbstätigkeit eines niedergelassenen Elternteils gemäß Abs. 1 Z 2 entfällt, wenn der erwerbstätige Elternteil verstorben ist.“

10. EU-konforme Gestaltung der Regelung für Arbeitskräfte, die von Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR zur Erbringung vorübergehender Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden

§ 18 Abs. 12 und § 28 Abs. 1 Z 5 AuslBG

- Die bestehenden Regelungen für die Entsendung ausländischer Arbeitskräfte durch Unternehmen aus EWR-Mitgliedstaaten wurden nunmehr vollständig an die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben angepasst. Das bedeutet: Für Ausländerinnen und Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebsitz in einem anderen Mitgliedstaat des EWR zur Erbringung vorübergehender Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden, ist nunmehr keine BB oder Entsendebewilligung mehr erforderlich, wenn sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebsitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich zugelassen und beim entsandten Unternehmen beschäftigt

sind und die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- Die verpflichtende Anzeige der Entsendung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte an das AMS entfällt und stattdessen wird die Meldung von Betriebsentsendungen (auf Grundlage § 7b AVRAG) von der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung im BMF (KIAB) übernommen.
- Die Meldung muss von der KIAB umgehend an das AMS weitergeleitet werden und wird um jene Daten (Arbeitsgenehmigung und Aufenthaltsgenehmigung) erweitert, die für die Prüfung einer gemeinschaftsrechtskonformen Entsendung durch das AMS erforderlich ist. Die Entsendung darf – unabhängig von der Erfüllung der Meldepflicht – bei Vorliegen der Voraussetzungen zunächst auch ohne EU-Entsendebestätigung begonnen werden.
- Die Strafbestimmungen wurden an die geänderten Regelungen angepasst.

11. Entfall der Ausstellungsgebühr von Befreiungsscheinen für Jugendliche

§ 31 AuslBG

Um arbeitslose ausländische Jugendliche, die beim AMS arbeitslos vorgemerkt sind, im Interesse einer raschen Arbeitsmarktintegration ehest möglich auf offene Stellen bzw. Lehrstellen vermitteln zu können, kann bei Vorliegen der Voraussetzungen der Befreiungsschein von Amtswegen ausgestellt werden. Die dafür notwendige Ausstellungsgebühr entfällt nunmehr.

16.14 1. Novelle zum AuslBG, 2009

Mit dieser Novelle zum AuslBG wurde – dem EuGH-Urteil vom 22. Dezember 2008, RS. C-161/07 entsprechend – während des Geltungszeitraumes des Übergangsarrangements zur EU-Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit für Arbeitsgesellschafterinnen und Arbeitsgesellschafter aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ein gesondertes Kontrollsystem eingerichtet.

EU-konforme Regelung für Arbeitsgesellschafterinnen und Arbeitsgesellschafter

§ 28 Abs. 1 Z 1 lit d (neu) und § 32a Abs. 7a (neu) AuslBG, BGBl. I Nr. 91/2009, In Kraft getreten mit 1. September 2009

- Die Firmenbuchgerichte sind verpflichtet, die Eintragung von Arbeitsgesellschafterinnen und Arbeitsgesellschaftern im Sinne des § 2 Abs. 4 AuslBG aus den neuen EU-Mitgliedstaaten der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden. Sodann soll das AMS allenfalls nach Einsicht in das Firmenbuch sowie eventueller zusätzlicher Ermittlungen unter Mitwirkung der Arbeitsgesellschafterinnen/-gesellschafter prüfen, ob die Tätigkeit der Gesellschafterin/des Gesellschafters tatsächlich in selbständiger Stellung ausgeübt wird o-

der eine bewilligungspflichtige Beschäftigung darstellt. Wenn das AMS eine bewilligungspflichtige Beschäftigung feststellt oder die/der Gesellschafterin/Gesellschafter trotz schriftlicher Aufforderung nicht binnen angemessener Frist an der Ermittlung des Sachverhaltes mitwirkt, hat es die Beschäftigung – sofern keine entsprechende Bewilligung vorliegt – zu untersagen und das für die Kontrolle zuständige Finanzamt zu verständigen.

- Zudem ist das AMS gemäß § 13 Abs. 1 des Firmenbuchgesetzes verpflichtet, das zuständige Firmenbuchgericht zu verständigen.
- Eine Beschäftigung trotz Untersagung unterliegt demselben Strafraum wie die „echte“ illegale Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern.

16.15 2. Novelle zum AuslBG, 2009

Beschäftigungsbewilligung für Personen mit dem neu geschaffenen Status einer/s „Geduldeten“ im Rahmen des AuslBG

§ 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG, BGBl. I Nr. 120/2009, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2010

Im Zusammenhang mit dem Fremdenrechtsänderungsgesetz 2009 können nun seit 1. Jänner 2010 auch Personen, die den neu geschaffenen Status einer/eines „Geduldeten“ oder faktischen Abschiebeschutz haben, eine Beschäftigungsbewilligung erhalten, wenn sie zuvor als Asylberechtigte/Asylberechtigter oder subsidiär Schutzberechtigte/Schutzberechtigter einen Arbeitsmarktzugang hatten.

16.16 3. Novelle zum AuslBG, 2009

Umsetzung im AuslBG des seit 1. Jänner 2010 geltenden Eingetragene-Partnerschafts-Gesetz

§ 2 Abs. 12 (neu) AuslBG, BGBl. I Nr. 135/2009, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2010

Das seit 1. Jänner 2010 geltende Eingetragene-Partnerschaft-Gesetz (EPG) wurde auch im AuslBG umgesetzt. Ausnahme- und Sonderregelungen für Ehegattinnen und Ehegatten gelten nunmehr auch für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern von österreichischen Staatsangehörigen und anderen EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern, wenn die Lebenspartnerschaft nach dem EPG oder den Rechtsvorschriften eines anderen Staates eingegangen wurde.

16.17 Novelle zum AuslBG, 2011

Die Novelle 2011 zum AuslBG enthält folgende Maßnahmen:

- Einschränkung der Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit auf die Mitgliedstaaten Rumänien und Bulgarien;
- Neuregelung des Arbeitsmarktzugangs von besonders Hochqualifizierten, von Fachkräften in Mangelberufen und sonstigen Schlüsselkräften aus Drittstaaten nach einem Kriterium geleiteten Punktesystem (Rot-Weiß-Rot-Karte); Entfall der Quotenpflicht;
- Regelungen für die Arbeitsmarktzulassung von ausländischen Absolventinnen und Absolventen österreichischer Hochschulen und von Anwärterinnen und Anwärtern auf eine „Blaue Karte EU“;
- Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang für nachgezogene Familienangehörige;
- Schaffung eines von Ausländerinnen/Ausländer-Landeshöchstzahlen unabhängigen Bewilligungsverfahrens und klarer Regelungen für die Anrechnung von ausländischen Staatsangehörigen auf die Bundeshöchstzahl;
- Beschäftigungsbewilligungen ohne Arbeitsmarktprüfung für Schülerinnen und Schüler und Studentinnen und Studenten sowie für Personen mit besonderem Schutz;
- Anpassungen der Regelungen für die Zulassung ausländischer Saisoniers an die Arbeitsmarktöffnung; Umsetzung Saisoniermodell neu;
- Anpassung der Ausnahmeregelungen für drittstaatsangehörige Familienangehörige von EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern und österreichischen Staatsangehörigen an die Judikatur der Höchstgerichte;
- Aufhebung der Ermächtigung der Bundesregierung zum Abschluss von Schlüsselkräfte- und Pendlerinnen- bzw. Pendlerabkommen mit EU-Nachbarländern;
- Entfall der diskriminierenden Bewilligungsaufgabe betreffend die vorrangige Kündigung von Ausländerinnen und Ausländern bei Verringerung von Arbeitsplätzen oder bei Einführung von Kurzarbeit;
- Erweiterung des Anhörungsrechts des Ausländerausschusses des AMS-Verwaltungsrates;
- entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Sanktionsrichtlinie (2009/52/EG).

1. Rot-Weiß-Rot-Karte

§§ 12, 12a, 12b, 12c, 12d und 13 AuslBG sowie Anlage A, B und C, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2011

Mit der Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) wird ein flexibles, nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien geleitetes Zuwanderungssystem für Drittstaatsangehörige eingeführt, das die bisherige Schlüsselkraftregelung ersetzt und darüber hinaus die Zulassung von hochqualifizierten Arbeitskräften, Fachkräften in Mangelberufen und ausländischen Studienabsolventen ohne Quotierung vorsieht. Die RWR-Karte berechtigt gleichzeitig zur Niederlassung und zur Beschäftigung. Die wichtigsten Zulassungskriterien, die im Rahmen eines Punktesystems bewertet werden, sind: Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse und Mindestentlohnung.

– **Die Rot-Weiß-Rot-Karte kann in zwei Varianten ausgestellt werden, und zwar**

- Rot-Weiß-Rot-Karte: Diese berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem/bestimmten Arbeitgeber/einer bestimmten Arbeitgeberin.
- Rot-Weiß-Rot-Karte plus: Diese berechtigt zur Niederlassung und zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang.

Das entsprechende Zulassungsverfahren ist im § 12d AuslBG geregelt:

- **Besonders Hochqualifizierte - § 12 AuslBG**

Diese erhalten bei Erreichung der Mindestpunkte ein auf sechs Monate befristetes Visum zur Arbeitsuche. Finden Sie innerhalb dieser Zeit einen Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin, der/die sie entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt, erhalten sie ohne Arbeitsmarktprüfung eine RWR-Karte und nach einem Jahr eine RWR-Karte plus, wenn sie zumindest zehn Monate qualifiziert beschäftigt waren.

- **Fachkräfte in Mangelberufen - § 12a und 13 AuslBG**

- Die Mangelberufe werden vom BMASK in einer Verordnung jährlich – jedoch frühestens mit 1. Mai 2012 für das Jahr 2012 – festgelegt. Als Mangelberufe gelten Berufe, für die pro gemeldeter offener Stelle höchstens 1,5 Arbeitslose vorgemerkt sind (Stellenandrangsziffer). In Wirtschaftszweigen mit einer überdurchschnittlich steigenden Lohnentwicklung oder erhöhter Ausbildungsaktivität kann eine Stellenandrangsziffer bis 1,8 berücksichtigt werden. Stellen von Arbeitskräfteüberlasserinnen und Arbeitskräfteüberlassern werden gesondert ausgewiesen. Fachkräfte erhalten eine RWR-Karte ohne Arbeitsmarktprüfung, wenn sie eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf haben, die erforderlichen Mindestpunkte erreichen und der beabsichtigte Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält.
- Nach einem Jahr wird ihnen eine RWR-Karte plus ausgestellt, wenn sie zumindest zehn Monate in einem Mangelberuf beschäftigt waren.
- Sonstige Schlüsselkräfte, ausländische Studienabsolventinnen/Studienabsolventen sowie Anwärterinnen/Anwärter auf eine Blaue-Karte EU - §§ 12b und 12c AuslBG
- Sonstige Schlüsselkräfte erhalten eine RWR-Karte, wenn sie die erforderlichen Mindestpunkte erreichen, eine monatliche Mindestentlohnung (brutto) erhalten und zwar für unter 30-Jährige: 50% der ASVG Höchstbeitragsgrundlage (2011: € 2.100,-) und für über 30-Jährige: 60% der ASVG Höchstbeitragsgrundlage (2011: € 2.520,-) und dem/der potentiellen Arbeitgeber/Arbeitgeberin keine verfügbare Ersatzarbeitskraft vermittelt werden kann (Arbeitsmarktprüfung). Nach einem Jahr wird ihnen eine RWR-Karte plus ausgestellt, wenn sie zumindest zehn Monate als Schlüsselkraft beschäftigt waren.
- Ausländische Absolventinnen/Absolventen österreichischer Universitäten und Fachhochschulen können sich nach dem Studium weitere sechs Monate zur Arbeitsuche in Österreich aufhalten. Sie erhalten, ohne ein Punktesystem durchlaufen zu

müssen, eine RWR-Karte für eine ihrem Ausbildungsniveau entsprechende Beschäftigung mit einer monatlichen Mindestentlohnung von 45% der ASVG Höchstbeitragsgrundlage (2011: € 1.890,-).

- Anwärterinnen/Anwärter auf eine Blaue-Karte EU erhalten eine „Blaue-Karte EU“ mit zweijähriger Geltungsdauer und danach eine RWR-Karte plus, wenn sie zumindest 21 Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren. Damit wird die EU-Blue-Card-Richtlinie umgesetzt. Diese sieht eine Arbeitsmarktprüfung und eine Entlohnung von mindestens dem 1,5-Fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts (= € 52.417,50) vor.

2. Entfall der Landeshöchstzahlen

§ 4 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Beschäftigungsbewilligungen können in einem von Landeshöchstzahlen unabhängigen Verfahren erteilt werden, wobei die allgemeinen Bewilligungsvoraussetzungen einschließlich der Arbeitsmarktprüfung gleichbleiben und auch die Bewilligungsmöglichkeiten – wie schon bisher – auf bestimmte Sachverhalte oder Personengruppen, deren Beschäftigung arbeitsmarkt- oder integrationspolitisch notwendig ist, eingeschränkt werden.

3. Anpassung der Zulassung ausländischer Saisoniers an die Arbeitsmarktöffnung und neue Regelung für „Stammsaisoniers“ – Saisoniermodell neu

§ 5 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011

- Saisoniers, die zwischen 2006 und 2010 alljährlich in derselben Branche (Tourismus [Winter- oder Sommertourismus] und Land- und Forstwirtschaft) mindestens vier Monate beschäftigt waren, können sich beim AMS bis 30. April 2012 als „Stammsaisoniers“ registrieren lassen.
- Nach dem 30. April 2012 ist eine Registrierung nicht mehr zulässig. Sie erhalten nunmehr Beschäftigungsbewilligungen bis zu sechs Monate ohne Arbeitsmarktprüfung und außerhalb von Kontingenten. Mehrere Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr und Branche sind zulässig, die Gesamtbeschäftigungsdauer pro Kalenderjahr ist jedoch auf zehn Monate beschränkt.

4. Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Schülerinnen/Schüler und Studierende und für Personen mit einem Aufenthaltstitel „besonderer Schutz“

§ 4 Abs. 3, Z 2 bis 12 und 4b AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

- Schülerinnen/Schüler und Studierende erhalten für eine Beschäftigung bis zu zehn Wochenstunden – bei fortgeschrittenem Studium bis zu 20 Wochenstunden – eine Beschäftigungsbewilligung ohne Arbeitsmarktprüfung, um so zur Finanzierung ihres Studiums beitragen zu können. Mit der Neuregelung wird gleichzeitig der Kritik der Europäischen Kommission Rechnung getragen, die eine generell verpflichtende Arbeitsmarktprüfung nach der Richtlinie 204/114/EG für unzulässig erachtet.

- Eine Beschäftigungsbewilligung ohne Arbeitsmarktprüfung können nun auch Personen mit einem Aufenthaltstitel „besonderer Schutz“ (z.B. Opfer von Menschenhandel und familiärer Gewalt) erhalten und so durch legale Erwerbstätigkeit ihre finanzielle und soziale Situation verbessern.
- Die Regelung im § 4b AuslBG wurde insofern präzisiert, dass neben den übrigen genannten Gruppen alle Ausländerinnen und Ausländer mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang als bevorzugt zu vermittelnde Ersatzarbeitskräfte in Betracht kommen (Inhaberinnen/Inhaber eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ und einer „RWR-Karte plus“ sowie die gemäß § 1 Abs. 2 lit. 1 und m ausgenommenen Familienangehörigen von österreichischen Staatsangehörigen und EWR-Bürgerinnen und EWR-Bürgern).

5. Entfall der Bewilligungsaufgabe betreffend die vorrangige Kündigung von Ausländerinnen und Ausländern bei Verringerung von Arbeitsplätzen oder bei Einführung der Kurzarbeit

§§ 8 Abs. 2 und 9 und 9 Abs. 3 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Mit dem Entfall der diskriminierenden Bewilligungsaufgabe betreffend die vorrangige Kündigung von Ausländerinnen und Ausländern bei Verringerung von Arbeitsplätzen oder bei Einführung der Kurzarbeit wird der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. 11. 2011 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen entsprochen. Die vorher geltende Bestimmung einschließlich des Widerruftatbestandes wegen Nichterfüllung der Auflage (§ 9 Abs. 3 AuslBG) wurde aus dem Rechtsstand beseitigt.

6. Neue Regelung bezüglich Sicherungsbescheinigung

§ 11 Abs. 1, 2, 5 und 6 AuslBG, BGBl. Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Es wurde klargestellt, dass für die Neuanwerbung von Schlüsselkräften ausschließlich die Sonderbestimmungen des Abschnitts IIa gelten.

7. Absenkung der Bundeshöchstzahl

§ 14 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011

- Die Bundeshöchstzahl (BHZ) wurde von 8% auf 7% des gesamten Arbeitskräftepotenzials abgesenkt. Auf die neue BHZ sind alle Ausländerinnen und Ausländer anzurechnen, die dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes unterliegen und beschäftigt oder arbeitslos vorgemerkt sind. Dazu gehören
 - alle mit Beschäftigungsbewilligung (ausgenommen Beschäftigungsbewilligungen für Künstlerinnen und Künstler gem. § 4a), Arbeitserlaubnis oder Befreiungsschein oder auf Grund einer Freizügigkeitsbestätigung, einer „Niederlassungsbewilligung - Schlüsselkraft“ (ab 1. Juli 2011: „Rot-Weiß-Rot-Karte“ bzw. „Blaue Karte EU“), einer „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ (ab 1. Juli 2011: Rot-Weiß-Rot-Karte plus“), eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ oder eines Niederlassungsnachweises beschäftigten Ausländerin/Ausländers sowie

- alle arbeitslos gemeldeten ausländischen Staatsangehörigen, die nicht aufgrund eines persönlichen Ausnahmetatbestandes (§ 1 Abs. 2 lit. l und m) vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind.
- Die BHZÜV gilt zunächst unverändert weiter (§ 32 Abs. 10 AuslBG) und wird in Folge an die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst.

8. Erweiterung des Anhörungsrechts des Ausländerausschusses des AMS-Verwaltungsrates

§ 22 Abs. 1 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Im Hinblick auf die zunehmenden Aktivitäten der EU im Bereich Arbeitsmigration und deren Umsetzung in nationales Recht wurde eine Erweiterung des Anhörungsrechts des Ausländerausschusses des AMS-Verwaltungsrates um alle Angelegenheiten der internationalen Arbeitsmigration einschließlich des EU-Migrationsrechts vorgenommen.

9. Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang für den Familiennachzug

§ 17 AuslBG, BGBl. I 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

- Nachziehende Familienangehörige (Kernfamilie) von Hochqualifizierten, Schlüssel- und Fachkräften, Studienabsolventinnen/-absolventen sowie von bereits niedergelassenen ausländischen Staatsangehörigen erhalten sofort eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang.
- Damit wird der Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige deutlich verbessert. Sie können von Anfang an durch eigene Erwerbstätigkeit am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

10. Arbeitsmarktöffnung

§ 32a AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011

- Am 30. April 2011 ist für die Bürgerinnen und Bürger der am 1. Mai 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (EU-8-Mitgliedstaaten) die siebenjährige Übergangsfrist für die EU-Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit (in den geschützten Wirtschaftssektoren) ausgelaufen.
- Arbeitskräfte dieser Mitgliedstaaten haben seit 1. Mai 2011 volle Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit gem. Art. 45 AEUV und unterliegen nicht mehr dem Regime des AuslBG.
- Alle für Arbeitskräfte mit Staatsangehörigkeit eines EU-8-Mitgliedstaates nach dem AuslBG ausgestellten Arbeitsberechtigungen und –bestätigungen verlieren mit Ablauf des Übergangsregimes ihre Gültigkeit (§ 32a Abs. 10) und wurden mit 1. Mai 2011 ruhend gestellt.
- Für Bürgerinnen und Bürger der am 1. Jänner 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien gelten die Übergangsregelungen und die Fachkräfte-BHZÜV unverändert weiter.

11. Weitere Anwendung der BHZÜV und der Fachkräfte-BHZÜV

§ 32 Abs. 10 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Mai 2011

Diese Übergangsbestimmung stellt sicher, dass die geltende Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜV) und die Fachkräfte-BHZÜV nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes weiter angewendet werden können.

12. Bestätigung des AMS für Ausländerinnen und Ausländer, die nicht dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen

§ 3 Abs. 8 AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Das AMS ist verpflichtet, nunmehr allen Ausländerinnen und Ausländern, die aufgrund eines persönlichen Ausnahmetatbestandes oder hinsichtlich ihrer Beschäftigung vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind, auf Antrag eine Bestätigung über die Ausnahme vom Gesetz auszustellen. Diese Ausnahmebestätigung ist v. a. für den Arbeitgeber hilfreich, da sie ihm die Prüfung der Ausnahmevoraussetzungen abnimmt.

13. Umsetzung der EU-Sanktionenrichtlinie (2009/52/EG)

§§ 26 Abs. 4 bis 6, 28 Abs. 6, 28b Abs. 5, 28c, 29, 29a und 30b AuslBG, BGBl. I Nr. 25/2011, In Kraft getreten mit 1. Juli 2011

Die Neuregelungen dienen der Umsetzung der EU-Sanktionsrichtlinie (2009/52/EG). Diese zielt darauf ab, die rechtswidrige Einwanderung zu bekämpfen und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt zu verbieten. Zu diesem Zweck wurden gemeinsame Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen vorgesehen, die in den Mitgliedstaaten gegen Arbeitgeber zu verhängen bzw. zu treffen sind, die gegen dieses Verbot verstoßen. Ein Großteil der in der RL vorgesehenen Maßnahmen sind bereits im AuslBG verankert; darüber hinaus werden noch folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Systematische Information unrechtmäßig beschäftigter Ausländerinnen und Ausländer ohne Aufenthaltsrecht über ihre Arbeitnehmer(innen)rechte vor der Vollstreckung aufenthaltsbeendender Maßnahmen;
- Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, den Beginn aller Beschäftigungsverhältnisse mit Ausländerinnen und Ausländern, die noch nicht zum Daueraufenthalt berechtigt sind, zu melden;
- widerlegbare gesetzliche Vermutung, dass die illegale Beschäftigung drei Monate gedauert hat;
- Haftung des Auftraggebers/der Auftraggeberin für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers bei Verletzung bestimmter Sorgfaltspflichten;
- Haftung des Auftraggebers/der Auftraggeberin für nicht bezahlte Löhne seines unmittelbaren Auftragnehmers/ihrer Auftragnehmerin bei Verstoß gegen Sorgfaltspflichten und Haftung für nicht bezahlte Löhne aller Auftragnehmer/Auftragnehmerinnen in der Kette bei wissentlicher Duldung der Verstöße;
- Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen aus Bundesmitteln einschließlich EU-Förderungen für die maximale Dauer von drei Jahren und Rückzahlung der in den letzten

- sechs Monaten gewährten Förderungen; kein Ausschluss, wenn glaubhaft gemacht wird, dass Vorkehrungen zur Verhinderung weiterer illegaler Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen getroffen wurden, z.B. Einrichtung eines Kontrollsystems;
- Gerichtliche Strafen für besonders schwere Formen der illegalen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern.
 - In Umsetzung dieser Vorgaben werden die Organe der Abgabenbehörden verpflichtet, illegal beschäftigte und illegal aufhältige Ausländerinnen und Ausländer vor der Übergabe an die Fremdenpolizei systematisch über die Ansprüche und deren Geltendmachung zu informieren und ihnen ein mehrsprachiges Informationsblatt auszuhändigen. Die Verpflichtung der Meldung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über Beginn und Beendigung der Beschäftigung, werden auf alle Beschäftigungsverhältnisse von ausländischen Staatsangehörigen ohne Daueraufenthaltsrecht erweitert (§ 26 AuslBG).
 - In Entsprechung der Vorgaben der Richtlinie wurde eine Erweiterung der bestehenden Generalunternehmerhaftung (§ 28 Abs. 6 AuslBG), die eine Bestrafung des Generalunternehmers/der Generalunternehmerin für Verstöße von (Sub-)Auftragnehmern/Auftragnehmerinnen gem. § 28 Abs. 1 Z 1 AuslBG zulässt, vorgenommen. Der/die Auftraggeber/Auftraggeberin haftet nun auch für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers/ihrer Auftragnehmerin, wenn er/sie seiner Kontroll- und Verständigungspflicht gem. § 26 Abs. 6 AuslBG nicht nachgekommen ist.
 - § 28c AuslBG setzt die Vorgaben im Artikel 9 der RL um, wonach bestimmte schwere Formen der illegalen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern gerichtlich bestraft werden (aber nur, wenn die illegal beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer kein Aufenthaltsrecht in Österreich haben). Diese Maßnahme richtet sich nur gegen den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin.
 - Im § 29 Abs. 1 letzter Satz AuslBG wurde der Artikel 6 Abs. 3 der RL umgesetzt, indem die sowohl von dem AG als auch vom ausländischen AN widerlegbare gesetzliche Vermutung aufgestellt wird, dass die illegale Beschäftigung drei Monate gedauert hat.
 - Der Artikel 8 der RL wird im § 29a AuslBG mit der neu geschaffenen Haftung des Auftraggebers/der Auftraggeberin für nicht bezahlte Löhne seines Auftragnehmers/ihrer Auftragnehmerin umgesetzt. Die Möglichkeit der Arbeitskräfte eines Auftragnehmers/einer Auftragnehmerin, für nicht bezahlte Löhne den Auftraggeber/die Auftraggeberin als Ausfallsbürgerin/Ausfallsbürger in Anspruch zu nehmen, besteht nun auch im Falle der Insolvenz des Auftragnehmers/der Auftragnehmerin und auch außerhalb des Baubereichs.
 - Im § 30b AuslBG werden Unternehmen (Umsetzung des Artikels 7 der RL), die wiederholt rechtskräftig wegen unerlaubter Beschäftigung von mehr als drei Ausländerinnen und Ausländern bestraft wurden, bis zu drei Jahren von Förderungen (Förderungen aus Bundesmitteln einschließlich der vom Bund verwalteten Mitteln der EU, die € 5.000,-

übersteigen) ausgeschlossen und zur Rückzahlung der in den letzten sechs Monaten bezogenen öffentlich Förderungen verpflichtet.

16.18 Änderungen des AuslBG, 2012 im Rahmen der Novelle zum AÜG in Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie der EU 2008/104/EG ins nationale Recht

1. Erweiterung der Begriffe „Beschäftigung“ und „Arbeitgeber/Arbeitgeberin“ in Anpassung an die Änderungen im Landarbeitsgesetz im Zusammenhang mit der Novelle zum AÜG 2012

§ 2 Abs. 2. lit. E und Abs. 3 lit. c AuslBG, BGBl. I. Nr. 98/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Mit diesen Änderungen wurden die Begriffe „Beschäftigung“ und „Arbeitgeber/Arbeitgeberin“ erweitert. In Anpassung an die Änderungen im Landarbeitsgesetz 1984 gilt nunmehr auch die Verwendung überlassener Arbeitskräfte nach dem Landarbeitsgesetz 1984 als Beschäftigung im Sinne des AuslBG und der/die Beschäftiger/Beschäftigterin ist dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin gleichzuhalten.

2. Spezielle Bewilligung zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung bei Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen

§ 4 Abs. 3 Z 10 und Abs. 5 AuslBG, BGBl. I. Nr. 98/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

Mit dieser Änderung wurde festgelegt, dass bei Vorliegen einer speziellen Bewilligung zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung gem. § 40 Abs. 2 des Landesarbeitsgesetzes 1984 die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen ohne neuerliche Arbeitsmarktprüfung möglich ist.

16.19 Novelle zum AuslBG, 2013

BGBl. I. Nr. 72/2013¹

Die Novelle 2013 zum AuslBG enthält folgende gesetzliche Änderungen:

1. Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie

¹ Das Inkraft-Treten siehe unter den jeweiligen Punkten.

- In Umsetzung der Richtlinie 2011/98/EU wurde eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung für Inhaber/Inhaberinnen von Niederlassungsbewilligungen und ausländische Künstlerinnen und Künstler verankert. Bei fortgeschrittener Integration erhalten Inhaber/Inhaberinnen einer Niederlassungsbewilligung anstatt bisher eine Beschäftigungsbewilligung, nach zwei Jahren eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang (§§ 14 und 15 sowie 20d AuslBG) – In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.
- Für nicht von der EU-Richtlinie erfasste Personengruppen wie Saisoniers, Betriebsentsandte, Rotationsarbeitskräfte, auf der Grundlage eines Visums beschäftigte Künstlerinnen und Künstler, Schülerinnen und Schüler, Studierende und Au-pair-Kräfte sowie Türken mit Rechten aus dem Assoziationsabkommen EU-Türkei, bleiben die bisherigen Zulassungsverfahren und Bewilligungsformen.
- Abschaffung der Arbeitserlaubnis und des Befreiungsscheines (ausgenommen Befreiungsscheine für Türken gemäß § 4c AuslBG); Personen, die im Besitz einer solchen Berechtigung sind, können künftig eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten (§ 15 Abs. 1 Z 2) – **In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.**

2. Umsetzung der Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2012

Über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice entscheidet das Bundesverwaltungsgericht spätestens drei Monate nach deren Einlangen durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter/Laienrichterinnen, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber/Arbeitgeberin und aus dem Kreis der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, angehören. Die zuständige regionale Geschäftsstelle kann den angefochtenen Bescheid binnen zehn Wochen nach Einlangen der Beschwerde aufheben, abändern oder die Beschwerde zurück- oder abweisen (Beschwerdevorentscheidung) (§ 20 f (2) AuslBG) – **In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.**

3. EU-Beitritt Kroatiens und Ende Übergangsfristen für Bulgarien und Rumänien

- Die derzeit für bulgarische und rumänische Arbeitskräfte und für Unternehmen mit Sitz in der Republik Bulgarien und Rumänien geltenden Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung entsprechen inhaltlich denen im Beitrittsvertrag mit der Republik Kroatien und sollen daher ab dem EU-Beitritt Kroatiens – somit ab dem 1. Juli 2013 – auch auf kroatische Staatsangehörige und auf Unternehmen mit Sitz in Kroatien angewandt werden. Kroatischen Staatsangehörigen, die am Tag des Beitritts oder danach rechtmäßig in Österreich beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens 12 Monate zum regulären Arbeitsmarkt zugelassen waren, wird unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt und entsprechend bestätigt. Gleiches gilt für Familienangehörige solcher Arbeitskräfte (Ehegattinnen und Ehegatten, eingetragene Partner/Partnerinnen und Kinder bis zur Erreichung des 21. Lebensjahres oder darüber hinaus, wenn ihnen Unterhalt gewährt wird), wenn sie am Tag des Beitritts oder, sofern sie erst später

nachziehen, 18 Monate lang einen gemeinsamen Wohnsitz in Österreich nachweisen können (diese Wartefrist gilt jedoch nur in den ersten zwei Jahren nach dem Beitritt). Die Familienangehörigen jener kroatischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits vor dem Beitritt eine „Rot-Weiß-Rot-Karte“, eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, eine „Blaue Karte EU“ oder einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ innehatten, sollen ebenfalls sofort ab dem Beitritt eine Bestätigung des uneingeschränkten Arbeitsmarktzuganges erhalten (18-Monate-Wartefrist entfällt) – (§ 32a Abs. 11 AuslBG) - ist mit dem der Kundmachung folgenden Tag, und zwar mit 18. April 2013 in Kraft getreten und wurde mit dem Datum des EU-Beitritts am 1. Juli 2013 wirksam.

- Mit 31. Dezember 2013 endete die siebenjährige Übergangsfrist für bulgarische und rumänische Staatsangehörige und für Unternehmen mit Sitz in diesen Mitgliedstaaten. Seither gilt für sie volle Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit und Dienstleistungsfreizügigkeit. Die nach dem AuslBG erteilten Berechtigungen und Bestätigungen zur Arbeitsaufnahme verlieren ihre Gültigkeit (§ 32a Abs. 12 AuslBG) – **In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.**

4. Weitere Änderungen

- Anträge auf Zulassungen als Fachkraft, sonstige Schlüsselkraft oder Studienabsolventen/-absolventinnen gem. §§ 12a, 12b Z1 und 12b Z2 AuslBG können auch vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin für den/die Ausländer/Ausländerin im Inland eingebracht werden können. Diese neue Regelung ermöglicht potentiellen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, selbst aktiv zu werden und soll auch dazu dienen, ihre Mitwirkung im Verfahren, etwa bei der Vorlage von Dokumenten und Nachweisen, aber auch bei einer allfälligen Ersatzkraftprüfung, zu verbessern. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben im Verfahren aufgrund ihres rechtlichen Interesses (§ 8 AVG) Parteistellung (§ 12d Abs. 2a AuslBG) - **In Kraft getreten mit 18. April 2013.**
- Besonders Hochqualifizierte, die bereits über einen Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin verfügen, können ohne Vorschaltung eines Arbeitssuche-Visums einen Antrag auf Rot-Weiß-Rot-Karte stellen (§ 20d AuslBG) - **In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.**
- Entfall der Ausländer-Bundeshöchstzahl und Schaffung einer Verordnungsermächtigung für die Zulassung von Personengruppen, an deren Beschäftigung ein öffentliches oder gesamtwirtschaftliches Interesse besteht (§ 4 Abs. 4 AuslBG) – **In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.**
- Harmonisierung der Bewilligungsvoraussetzungen für grenzüberschreitend überlassene ausländische Arbeitskräfte (§ 4 Abs. 3 Z 10 AuslBG) – **In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014.**

16.20 Änderung des AuslBG, 2015 im Rahmen des Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes (SBBG)

§ 28 Abs. 8 AuslBG, BGBl. I Nr. 113/2015, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2016

Bei Betriebsentsendungen oder grenzüberschreitender Überlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in den der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin liegt und bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

16.21 Novelle zum AuslBG, 2017

BGBl. I Nr. 66/2017, die neuen Regelungen sind zeitgleich mit den korrespondierenden Bestimmungen im Fremdenrechtsänderungsgesetz (FRÄG) 2017 mit 1. Oktober 2017 in Kraft getreten.

Mit dieser Novelle wird die Richtlinie 2014/66/EU (ICT-Richtlinie) über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers und die Richtlinie 2014/36/EU (Saisonarbeiter-Richtlinie) über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiterin/-arbeiter umgesetzt und einige Adaptierungen in den Zulassungsverfahren des AMS vorgenommen.

Des Weiteren wird mit dieser Novelle zum AuslBG für Fachkräfte in Mangelberufen die Kriterien "Sprachkompetenz" und "Berufserfahrung" durch eine Änderung des Punkteschemas aufgewertet. Außerdem werden Absolventinnen und Absolventen von Bachelor- und (PhD-)Doktoratsstudien in das RWR-Kartensystem einbezogen. Die Geltungsdauer der RWR-Karte wird generell auf 24 Monate verlängert (statt bisher auf 12 Monate), um für einen längeren Zeitraum überprüfen zu können, ob die zugelassenen Arbeitskräfte auch tatsächlich unter den qualifizierten Zulassungsvoraussetzungen beschäftigt werden. Wie bisher erhalten die Inhaberinnen und Inhaber einer RWR-Karte in der Folge eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang. Für Bachelorstudierende wird das maximale Beschäftigungsausmaß auf 20 Wochenstunden ausgedehnt.

1. Umsetzung der ICT-Richtlinie 2014/66/EU

Die ICT-Richtlinie regelt den unternehmensinternen Transfer von drittstaatsangehörigen Schlüsselarbeitskräften (Managerinnen und Manager, Spezialistinnen und Spezialisten, Trainees mit Hochschulabschluss) von in Drittstaaten ansässigen internationalen Unternehmen in deren EU-Niederlassungen (Filialen) und deren erleichterte Zulassung bei einem Einsatz auch in anderen EU-Mitgliedstaaten (Mobilitätsfälle). Sie enthält auch Erleichterungen für Aufenthalt und Beschäftigung des Familiennachzugs (Kernfamilie) von unternehmensintern transferierten

Ausländer/Ausländerinnen („ICT“) im ersten Aufnahmemitgliedstaat und bei langfristiger Mobilität der ICT auch in anderen Mitgliedstaaten.

§ 2 Abs. 10 entfällt und Abs. 13 AuslBG wird neu angefügt

Ein unternehmensinterner Transfer liegt auch dann vor, wenn das ausländische Unternehmen den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in seine – im Firmenbuch eingetragene – Zweigniederlassung mit Sitz in Österreich transferiert und das Arbeitsverhältnis während des Transfers zum ausländischen Unternehmen bestehen bleibt. Der Transfer muss vorübergehend sein, weshalb auf Dauer ausgerichtete Beschäftigungen in der österreichischen Niederlassung nicht als Transfer gelten.

Zu den einzelnen Personengruppen:

- **Führungskräfte**

Qualifizierte Arbeitskräfte, die nachweislich die österreichische Niederlassung leiten (sollen), gelten jedenfalls als Führungskräfte. Die Leiterinnen und Leiter einer Abteilung oder Unterabteilung der Niederlassung sind nur dann als Führungskraft anzusehen, wenn ihnen auch die Befugnis zur Überwachung und Kontrolle des Personals sowie zur Empfehlung von personellen Maßnahmen wie Anstellung und Entlassung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen übertragen ist.

- **Spezialistinnen und Spezialisten**

Im Sinne der Richtlinie muss es sich dabei um Facharbeitskräfte mit speziellen Kenntnissen und hoher Qualifikation handeln, die für die Tätigkeit im aufnehmenden Unternehmen unerlässlich sind. Die unerlässlichen Spezialkenntnisse müssen durch geeignete Unterlagen wie Zertifikate, Ausbildungsnachweise und dergleichen nachgewiesen werden. Zu berücksichtigen sind dabei auch spezielle Kenntnisse, die durch eine langjährige Tätigkeit im Unternehmen erworben wurden und in der österreichischen Niederlassung eingesetzt werden sollen. Die laut Richtlinie geforderte angemessene Berufserfahrung muss eine nachgewiesene mehrjährige Tätigkeit im betreffenden Berufs(zweig), die über dem Mindestzeitraum der Beschäftigung im Unternehmen liegen sollte, sein.

- **Trainees**

Die berufliche Weiterentwicklung und Fortbildung im Qualifikationsbereich des absolvierten Studiums ist Grundlage für die Tätigkeit eines Trainees, die ihn/sie auf die künftige Position im Unternehmen oder der Unternehmensgruppe vorbereiten soll. Neben einem Hochschulabschluss muss auch der Ausbildungszweck und eine adäquate Entlohnung nachgewiesen werden. Des Weiteren muss ein Traineevertrag vorliegen, in dem Ausbildungsdauer und Ausbildungsbedingungen sowie der Zweck der beruflichen Entwicklung oder geschäftlichen Fortbildung festgelegt sind. Auf diese Weise soll nachgewiesen werden, dass der Trainee eine echte Ausbildung erhält und nicht als normale/r Mitarbeiter/Mitarbeiterin eingesetzt wird.

- **Kurzfristig mobile ICT**

§ 18 Abs. 13 AuslBG

Kurzfristig mobile ICT sind Arbeitskräfte, die bereits mit einem gültigen ICT-Aufenthaltstitel eines anderen EU-Mitgliedstaates ausgestattet sind und innerhalb eines Zeitraumes von 180 Tagen bis zu maximal 90 Tage in eine österreichische Niederlassung des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe entsandt werden. Eine Überlassungsbestätigung ist für die kurzfristigen mobilen ICT nicht vorgesehen, da eine Abgrenzung zwischen Entsendung und Überlassung bei konzerninternen Sachverhalten in der Praxis schwierig bzw. nicht sinnvoll erscheint.

- **Voraussetzungen für die Zulassung als ICT**

§ 2 Abs.3 und § 18a Abs. 1 Z 1-8 AuslBG

- § 2 Abs. 3 AuslBG: Um die für die Zulassung von unternehmensintern transferierten Arbeitskräften vorgesehen Verfahren durchzuführen und Regelverstöße bei der Beschäftigung solcher Arbeitskräfte auch ahnden zu können, werden nunmehr Inhaber/Inhaberin der Niederlassung einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin gleichgehalten, d.h. als Inhaber/Inhaberin einer Niederlassung gilt jedenfalls die in Österreich im Firmenbuch eingetragene Gesellschaft, die zum ausländischen Unternehmen gehört oder mit diesem eine Unternehmensgruppe bildet. Als Beschäftigung gilt dabei auch die Verwendung als unternehmensintern überlassene Arbeitskraft. Eine Überlassung durch ein Leiharbeitsunternehmen nach Österreich ist nicht zulässig.
- § 18a Abs. 1 Z 1 - 8 AuslBG: Unternehmensintern aus einem Drittstaat direkt nach Österreich transferierten Schlüsselarbeitskräften (Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten und Trainees mit Hochschulabschluss) kann bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen eine Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierte(r) Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer („ICT“) nach den Vorgaben der ICT-Richtlinie ausgestellt werden. Die entsprechende Bestimmung findet sich im § 58 NAG. Das Verfahren ist dem der Rot-Weiß-Rot-Karte für Schlüssel- und Fachkräfte nachgebildet.
- Zu Z 1: Antragstellerinnen und Antragsteller müssen unmittelbar vor dem Zeitpunkt des unternehmensinternen Transfers mindestens neun Monate ohne Unterbrechung als Führungskraft oder Spezialistin/Spezialist oder mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung als Trainee in dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt gewesen sein und müssen nachweislich die erforderliche berufliche Qualifikation und Erfahrung bzw. als Trainee einen Hochschulabschluss vorweisen können.
- Zu Z 2: Diese Regelung stellt klar, dass während des unternehmensinternen Transfers ein Arbeitsvertrag mit dem/der in einem Drittstaat ansässigen Arbeitgeber/Arbeitgeberin bestehen und – sofern dies nicht bereits im Arbeitsvertrag geregelt ist – auch ein entsprechendes Abordnungsschreiben die Erforderlichkeit des Transfers belegen muss.

- Zu Z 3: Durch diese Regelung sollen für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen wie für Inländerinnen und Inländer gelten und somit Lohn- und Sozialdumping via unternehmensinternem Transfer verhindert werden.
 - Zu Z 4: Mit dieser Regelung soll ein Unterlaufen von Arbeitskampfmaßnahmen durch unternehmensintern transferierte Arbeitskräfte ausgeschlossen werden.
 - Zu Z 5: Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass Nachweise für allenfalls nach österreichischem Recht vorgesehene Zugangsvoraussetzungen zu reglementierten Berufen bereits im ICT-Zulassungsverfahren vorliegen müssen.
 - Zu Z 6: Anträge von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen abgelehnt werden, wenn gegen den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin oder die aufnehmende Niederlassung Sanktionen wegen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und/oder illegaler Beschäftigung oder wegen Unterentlohnung gemäß § 29 LSD-BG verhängt wurden.
 - Zu Z 7 und 8: Diese Regelungen vermeiden, dass (internationale) Konzerne Unternehmenskonstruktionen schaffen, die nur dazu dienen, Personal aus Drittstaaten unter erleichterten Bedingungen unter dem Titel des unternehmensinternen Transfers einzusetzen. Insofern muss nachgewiesen werden, dass die aufnehmende Niederlassung eine echte Geschäftstätigkeit entfaltet und nicht von Insolvenz bedroht ist.
- **§ 18a Abs. 3 AuslBG**
Der Sozialminister/die Sozialministerin kann durch Verordnung unter Bedachtnahme auf die Aufnahmefähigkeit des inländischen Arbeitsmarktes und die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, zahlenmäßige Kontingente für die Beschäftigung unternehmensintern transferierter Arbeitnehmerinnen festlegen.
 - **Verfahren für Aufenthaltsbewilligung ICT**
§§ 20f und 4b AuslBG
 - Das Verfahren für die Zulassung von unternehmensintern transferierten Schlüsselarbeitskräften direkt aus Drittstaaten nach Österreich ist dem Rot-Weiß-Rot-Karten-Verfahren für Schlüssel- und Fachkräfte nachgebildet. Es entspricht einem einheitlichen Antragsverfahren (One-Stop-Shop-Prinzip). Der Antrag ist bei der nach dem NAG zuständigen Behörde einzubringen und von dieser an die für den Betriebssitz der aufnehmenden Niederlassung zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice weiterzuleiten, die ein Gutachten über das Vorliegen der arbeitsmarktrelevanten Voraussetzungen zu erstellen hat. Soll die unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in mehreren (aufnehmenden) Niederlassungen desselben Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe im Bundesgebiet tätig werden, ist jene örtlich oder fachlich zuständige regionale Geschäftsstelle zu befassen, in deren Sprengel der erste Arbeitseinsatz erfolgen soll. Im Fall eines positiven Gutachtens des

- AMS und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nach dem NAG wird die Aufenthaltsbewilligung ausgestellt. Bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen nach dem AuslBG hat das AMS die Zulassung mit Bescheid zu versagen und diesen unverzüglich der nach dem NAG zuständigen Behörde zur Zustellung an die aufnehmende Niederlassung und die Ausländerin/den Ausländer zu übermitteln.
- Zulassungsverfahren für die Fälle der langfristigen Mobilität, also für jene ICT, die mit ihrem ICT-Aufenthaltstitel eines anderen EU-Mitgliedstaats mehr als 90 Tage ins Bundesgebiet transferiert werden: Können die Behörden des Mitgliedstaates, in dessen Hoheitsgebiet die Inhaber/Inhaberinnen eines Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen („ICT“) eines anderen Mitgliedstaates ihre langfristigen Mobilitätsrechte ausüben wollen, das Zulassungsverfahren nicht innerhalb von 20 Tagen ab vollständiger Antragstellung abschließend erledigen, dann wird die/der Inhaberin/Inhaber des ausländischen Aufenthaltstitels für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer („ICT“) sich vorläufig dort aufhalten und arbeiten dürfen. An die langfristige Mobilität sind nicht bloß Rechte des/der unternehmensintern Transferierten selbst geknüpft, sondern diese ist auch mit Rechten seiner/ihrer begünstigten Kernfamilie (Ehegattinnen/Ehegatten und Kinder bis zum 18. Lebensjahr) auf Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang verbunden.
 - Der ordnungsgemäß ausgefüllte Antrag auf eine Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin („mobile ICT“) mit den erforderlichen Nachweisen muss spätestens 20 Tage vor der beabsichtigten Beschäftigung in Österreich bzw. vor Ablauf einer bereits gemäß § 18 Abs. 13 ausgestellten EU-Entsendebestätigung bei der zuständigen NAG-Behörde eingebracht werden.
 - Familienangehörige von ICT bzw. von mobilen ICT erhalten nur dann eine Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“, wenn der zusammenführende ICT eine Aufenthaltsbewilligung „ICT“ oder „mobile ICT“ erhält, wobei der/die Familienangehörige den Antrag gemeinsam mit dem Antrag des Zusammenführenden stellen kann. Sofern der/die Familienangehörige mit dem Aufenthaltstitel auch Zugang zum Arbeitsmarkt begehrt und bereits ein konkretes verbindliches Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers vorweisen kann, ist das Zulassungsverfahren nach § 20d sinngemäß anzuwenden
 - Im Sinne des Art. 19 Abs. 6 der ICT-Richtlinie besteht die Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs darin, dass die durchzuführende Arbeitsmarktprüfung im Rahmen der Gutachtenserstellung auf die Vermittelbarkeit von vorgemerkten Inländern/Inländerinnen und EWR-Bürgerinnen/Bürger eingeschränkt ist.
 - Das Rechtsmittelverfahren ist bei allen vom AMS gemäß § 20f erlassenen Bescheiden wie im RWR-Karten-Verfahren geregelt.

2. Umsetzung der Saisonarbeiter-Richtlinie 2014/36/EU

Die Saisonarbeiter-Richtlinie zielt darauf ab, die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Zulassung von drittstaatsangehörigen Saisoniers zu den Arbeitsmärkten der EU-Mitgliedstaaten

zu vereinheitlichen und sicherzustellen, dass diese unter fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden.

- **Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer/Erntehelferinnen**

- **§ 4 Abs. 1 Z 10 und 11, Abs. 7 Z 6 AuslBG, §§ 5, 9 Abs. 1 und § 11 Abs.1**

- Unbeschadet der Sonderregelungen für die Landwirtschaft, die beibehalten werden, wurde die maximale Zulassungsdauer auf neun Monate innerhalb einer Rahmenfrist von zwölf Monate beschränkt. Anträgen auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung beim selben oder einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin im Rahmen der in der jeweiligen Verordnung vorgegebenen Bewilligungsdauer soll stattgegeben werden, auch wenn kein Kontingentplatz frei ist. Ein Wechsel zwischen den Kontingenten für Tourismus und Land- und Forstwirtschaft ist im Rahmen der Geltungsdauer der jeweiligen Verordnungen zulässig. Die Weiterbeschäftigung bzw. Verlängerung muss lückenlos an die bisherige Beschäftigung anschließen.
- Saisonarbeitskräfte, die bereits zum Aufenthalt berechtigt sind und Saisonarbeitskräfte die in den vorangegangenen fünf Jahren wenigstens einmal als Saisonarbeitskraft oder Erntehelferin/Erntehelfer im Rahmen eines Kontingents gemäß § 5 beschäftigt waren, werden gegenüber anderen, insbesondere erstmals angeworbenen Saisoniers bevorzugt bewilligt. Die Bewilligung erstmals beantragter Saisonarbeitskräfte oder Erntehelferinnen/Erntehelfer bedarf nicht mehr der einhelligen Befürwortung des Regionalbeirats, jedoch wird in solchen Fällen der Arbeitsmarktprüfung besondere Bedeutung zukommen.
- Die Sonderregelungen in § 5 Abs. 4 beziehen sich ausschließlich auf Saisonarbeitskräfte, die den Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (§ 32a. Stammsaisoniers aus Kroatien ist auf Grund der in den Übergangsregelungen verankerten Stillhalteklausele auch künftig eine Beschäftigungsbewilligung für Beschäftigungsdauer von bis zu zehn Monaten zu erteilen.
- Drittstaatsangehörige Saisonarbeitskräfte, die noch kein Aufenthaltsrecht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 besitzen, benötigen für die Arbeitsaufnahme ein Visum. Die Aufnahme der Beschäftigung ist daher erst nach Ausstellung des Visums erlaubt (Abs. 8).
- Die österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland sind berechtigt, Saisoniers, die sich u.a. an die aufenthaltsrechtlichen Regeln hinsichtlich der vorschriftsmäßigen Verwendung früher erteilter Visa gehalten haben, Visa C mit bis zu fünfjähriger Rahmengültigkeit auszustellen („Rahmenvisum“), die zu einer maximalen Aufenthaltsdauer von 90 Tagen pro 180-Tages-Zeitraum berechtigen. Die Rahmengültigkeit dieser Visa kann folglich auch mehrere kurze Saisonen umfassen. Das AMS muss im Rahmen eines Konsultationsmechanismus Anträge auf Kontingentbewilligungen für Saisoniers, die über ein Visum C mit mehrjähriger Gültigkeitsdauer verfügen, der örtlich zuständigen Landespolizeidirektion (LPD) vor der Entscheidung übermitteln, damit diese unverzüglich prüfen kann, ob zwischenzeitig Annullierungs- oder Aufhebungsgründe (z.B. nationale

Ausschreibung) vorliegen. Die LPD muss dem AMS das Ergebnis der Prüfung unverzüglich schriftlich (per E-Mail) mitzuteilen.

- Wird nach Ablauf einer Saison erneut eine Beschäftigungsbewilligung auf Basis eines mehrjährigen Visums für maximal 90 Tagen beantragt, wird dies der LPD mitgeteilt.
 - Verfügt der Saisonier zwar über ein Rahmenvisum, wird jedoch eine Beschäftigungsbewilligung für eine länger als 90 Tage dauernde Beschäftigung beantragt, ist ein Visum D erforderlich. In diesem Fall ist die Beschäftigungsbewilligung bei Vorliegen aller sonstigen Voraussetzungen zu erteilen.
 - Ist die Mitteilung der LPD negativ, wird der Antrag (wichtige Gründe in der Person des Ausländers/der Ausländerin) abgelehnt.
- **Bereitstellung ortsübliche Unterkunft für Saisonarbeitskräfte**

§ 4 Abs. 1 AuslBG

Für Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von Kontingenten gemäß § 5 AuslBG muss der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin zusätzlich zu allen anderen allgemeinen Voraussetzungen auch nachweisen, dass dem/der Ausländer/Ausländerin für die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung eine ortsübliche Unterkunft zur Verfügung stehen wird und die Miete für diese Unterkunft nicht automatisch vom Lohn abgezogen wird.

3. Studierende und Studienabsolventinnen und -absolventen

§ 4 Abs. 3 Z 6 und Abs. 7 Z 2 AuslBG und § 12b Z 2 AuslBG

§ 4 Abs. 3 Z 6 und Abs. 7 Z 2 AuslBG

Mit dieser Regelung wird Studienabsolventinnen/Studienabsolventen schon während der Frist zur Arbeitsuche, in der sie Inhaber/Inhaberinnen einer Aufenthaltsbewilligung nach § 64 Abs. 4 NAG sind, eine Beschäftigung mit einer Beschäftigungsbewilligung ermöglicht, wobei die Arbeitsmarktprüfung wie bei Schülerinnen und Schülern oder Studierenden entfällt. Zugleich wird für Schülerinnen und Schüler und Bachelorstudierende das Beschäftigungsausmaß auf 20 Wochenstunden ausgedehnt. Somit beträgt das zulässige Beschäftigungsausmaß für Schülerinnen und Schüler, Diplomstudium-, Bachelor-, Master- und (PhD-) Doktoratsstudierende 20 Wochenstunden.

§ 12b Z 2 AuslBG

Mit dieser Bestimmung werden auch Absolventinnen und Absolventen von Bachelor- und (PhD-) Doktoratsstudien explizit in das RWR-Karten-System einbezogen.

4. Anzeigeverfahren Führungskräftenachwuchs

§ 18 Abs. 3 und 3a AuslBG

Die hier definierten Personengruppen, konkret der Führungskräftenachwuchs und die Vertreterinnen und Vertreter repräsentativer ausländischer Interessenvertretungen, entsprechen den bisherigen Rotationsarbeitskräften gemäß § 2 Abs. 10 Z 2 und 3 AuslBG. Für sie gilt nunmehr das vereinfachte Anzeigeverfahren für Betriebsentsendungen. Das Arbeitsverhältnis zum/zur ausländischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin muss somit aufrecht bleiben.

Sowohl für den Führungskräftenachwuchs als auch für die für die Vertreterinnen/Vertreter ausländischer Interessensvertretungen beträgt die maximale Dauer der Entsendung 24 Monate. Länger dauernde Entsendungen sind von der Sonderregelung nicht erfasst und bedürfen einer Beschäftigungsbewilligung.

5. Grenzüberschreitende Überlassung

§ 18 Abs. 12, § 28 Abs. 1 Z 4 und § 32 Abs. 11a (Überlassungsbestätigung) AuslBG

- In § 18 AuslBG wird nunmehr neben den Fällen der klassischen Betriebsentsendung aus Drittstaaten und aus anderen EU-bzw. EWR-Staaten auch die grenzüberschreitende Überlassung von ordnungsgemäß in anderen EU- bzw. EWR-Staaten beschäftigten Drittstaatsangehörigen geregelt.
- § 18 Abs. 12 AuslBG wurde entsprechend der Judikatur des EuGH-Urteils C-91/13 vom 11. September 2014 angepasst. Dabei wird für diese Überlassungsfälle an die unabhängig von der Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte bestehende (generelle) Meldepflicht des/der Überlassers/Überlasserin an die Zentrale Koordinationsstelle (ZKO) angeknüpft und die diesbezügliche Meldung als Grundlage für die Ausstellung einer EU-Überlassungsbestätigung durch das AMS vorgesehen. Damit wird eine EU-rechtswidrige doppelte Meldepflicht vermieden. Während die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Beschäftigung und eines ebensolchen Aufenthalts im Sitzstaat des/der Überlassers/Überlasserin in § 18 Abs. 12 Z 1 AuslBG für entsandte und überlassene Drittstaatsarbeitskräfte gleichermaßen gelten, ist bei der Voraussetzung der Einhaltung der österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen neben den für die Entsandten geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften gemäß LSD-BG auch auf die Spezialvorschrift des § 10 AÜG zu verweisen. Zusätzlich ist ein Untersagungsgrund wegen erheblicher oder wiederholter Verletzung der nach dem AÜG obliegenden Verpflichtungen zu berücksichtigen, zumal dieser auch vor dem bzw. während des Verfahrens zur Ausstellung einer EU-Überlassungsbestätigung auftreten kann. Die Bestimmungen des LSD-BG gelten jedenfalls dann als eingehalten, wenn von einer Anzeige oder Bestrafung nach § 13 Abs. 6 bzw. § 14 Abs. 1 LSD-BG abzusehen ist oder überhaupt keine Strafbarkeit gemäß § 29 Abs. 2 LSD-BG vorliegt.
- Mit § 28 Abs. 1 Z 4 AuslBG wird geregelt, dass die Nichteinholung von EU-Überlassungsbestätigungen angesichts ihres vergleichbaren Unrechtsgehalts unter dieselbe Strafsanktion wie die nichtordnungsgemäße EU-Entsendung gestellt werden.
- § 32a Abs. 11a AuslBG stellt klar, dass für Arbeitskräfte, die aus Kroatien überlassen werden, im Sinne des einschlägigen EuGH-Judikats Vicoplus C-307/09 bis 309/09 vom 10. Februar 2011 weiterhin die Beschäftigungsbewilligungspflicht gilt, solange Übergangsmaßnahmen zur Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit aufrechterhalten werden.

6. Rot-Weiß-Rot Karte für zwei Jahre

§§ 20d und 20e i.V.m. § 41 Abs. 5 NAG

- Die maximale Geltungsdauer der RWR-Karte wird generell von 12 auf 24 Monate verlängert. Sie kann aber auch für eine kürzere Dauer, nämlich die Dauer des Arbeitsvertrages zuzüglich einer Frist von drei Monaten ausgestellt werden. Entsprechend der Systematik des NAG muss ein Arbeitsvertrag für mindestens sechs Monate vorliegen. Bei einem Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenwechsel oder bei einer Verlängerung des Arbeitsvertrages beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin muss jedenfalls immer eine neue RWR-Karte beantragt werden. Bei Beantragung einer RWR-Karte plus sind die dafür erforderlichen Beschäftigungszeiten von 21 Monaten unter den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen (einschließlich Entlohnung) innerhalb des Zeitraums von 24 Monaten (gerechnet ab Erteilung der ersten RWR-Karte) zusammenzurechnen. Die Regelung gilt ausnahmslos ab 1. Oktober 2017.
- In jenen Fällen, in denen noch nach der alten Rechtslage (also vor 1. Oktober 2017) eine RWR-Karte mit einer Geltungsdauer von 12 Monaten ausgestellt wurde, kann nach der neuen Rechtslage nach 12 Monaten keine RWR-Karte plus ausgestellt werden. Um die Voraussetzungen für die Erteilung einer RWR-Karte plus zu erfüllen, ist daher die Beantragung einer neuen RWR-Karte und eine entsprechend lange Beschäftigung (21 Monate innerhalb der letzten 24 Monate) erforderlich. Um eine unzulässige Schlechterstellung von RWR-Karten Inhabern/Inhaberinnen nach der alten Regelung zu vermeiden, ist hinsichtlich des Zulassungskriteriums Alter das Alter zum Zeitpunkt der Erstantragstellung heranzuziehen.

7. Start-up-Gründerinnen/Gründer und Selbständige Schlüsselkräfte

§ 24 AuslBG

- Die Bundesregierung hat im Ministerrat im Juli 2016 (MRV 8/25) ein Maßnahmenpaket zur Stärkung von Start-ups in Österreich beschlossen und dabei auch eine innovationsorientierte Ansiedlungsoffensive im Rahmen des Kriteriengeleiteten Zuwanderermodells der Rot-Weiß-Rot-Karte vorgesehen, um die Voraussetzungen für die Zulassung von Start-up-Gründerinnen und Gründern aus Drittstaaten zu verbessern.
- Die Regelung gilt für Ausländerinnen und Ausländer, die in Österreich als selbständige Unternehmerinnen und Unternehmer ein Start-up gründen wollen, in dem innovative Produkte, Dienstleistungen, Verfahren oder Technologien entwickelt und in den Markt eingeführt werden. Das hinter dem Start-up stehende Unternehmen darf maximal fünf Jahre alt sein.
- Als innovativ gelten Produkte, Dienstleistungen, Verfahren oder Technologien insbesondere dann, wenn sie neu in Österreich eingeführt werden sollen und eine Nachfrage erwartet werden kann, ein neuartiger Zugang oder ein kreativer Ansatz gewählt wird, indem beispielsweise verschiedene Produkte bzw. Branchen kombiniert werden (Interdisziplinarität), das Start-up-Unternehmen im sozialen oder ökologischen Bereich neue Angebote schafft oder soziale bzw. ökologische Verantwortung übernimmt.

- Für die Prüfung dieser Voraussetzungen muss ein entsprechender Businessplan vorgelegt werden. Der/die Antragsteller/Antragstellerin muss eine aktive Rolle in der Geschäftsführung des geplanten Unternehmens einnehmen und finanzielle Mittel von mindestens € 50.000,- nachweisen, die sich zumindest zu 50% aus Eigenkapital und im Übrigen aus zugesicherten bedienbaren Krediten, Zusagen von Business Angels, Venture Capital oder Förderungen zusammensetzen.
- Dem RWR-Kartensystem entsprechend müssen die Kriterien nach einem Punktesystem beurteilt werden, wobei der/die Antragsteller/Antragstellerin mindestens 50 von 85 Punkten gemäß Anlage D erreichen muss. Die Bewertung der in Anlage D aufgelisteten Kriterien ermöglicht eine präzise Steuerung der Zulassung und der/die Antragsteller/Antragstellerin kann die Prüfung und die Punktevergabe, die im Gutachten des AMS dargestellt wird, nachvollziehen. Die Kriterien Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse sind ausgewogen gewichtet und berücksichtigen unterschiedlichste Biographien. Die vorgesehenen Zusatzpunkte tragen den Besonderheiten von Start-ups Rechnung. Bei Erfüllung der Voraussetzungen erhält der/die Start-up-Gründer/-Gründerin eine Rot-Weiß-Rot-Karte für Start-up-Gründer bzw. Gründerinnen für zwei Jahre.
- Frühestens 21 Monate nach Erteilung der RWR-Karte können erfolgreiche Start-up-Gründer/Gründerinnen im Rahmen eines kombinierten Verlängerungs- und Zweckänderungsverfahrens gem. § 24 Abs. 4 NAG auf eine RWR-Karte plus umsteigen. Das AMS muss im Wege eines neuerlichen Gutachtens prüfen, ob der/die Antragsteller/Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt mindestens zwei Vollzeitbeschäftigte beschäftigt, weiterhin eine aktive Rolle in der Geschäftsführung des Start-ups einnimmt, entweder einen Jahresumsatz von zumindest € 200.000,- erreicht hat oder sich eine weitere Finanzierung (z. B. Nachweis von Förderungen) von zumindest € 100.000,- sichern konnte und das Start-up auch tatsächlich ein innovatives Produkt oder eine innovative Dienstleistung anbietet oder entwickelt. Bei Erfüllung dieser und der Voraussetzungen gem. § 41a Abs. 7a NAG wird die RWR-Karte plus erteilt.
- Die allgemeine Regelung für die Zulassung selbständiger Schlüsselkräfte, wurde hinsichtlich des erforderlichen Investitionskapitals (mindestens € 100.000,-) und der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung (Schaffung von neuen oder Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen) konkretisiert bzw. erweitert, um auch eine klarere Abgrenzung zur Sonderregelung für die Start-up-Gründer/-Gründerinnen zu schaffen.

8. Einschränkung von Pauschalermächtigungen durch den Regionalbeirat

§ 20 Abs.2 AuslBG

In der Praxis hat sich herausgestellt, dass der Regionalbeirat des AMS, in dem die Interessensvertreterinnen/-vertreter der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vertreten sind, besser als bisher in die Prüfung von Entsendeanträgen und -meldungen eingebunden werden muss. Daher sind nunmehr Pauschalermächtigungen des Regionalbeirats für die Erteilung von Entsendebewilligungen sowie die Ausstellung

von EU-Entsendebestätigungen und EU-Überlassungsbestätigungen nur mehr eingeschränkt zulässig.

9. Rechtsmittelverfahren

§ 20g Abs. 6 und § 35 Z 1 AuslBG

- Im dem neu eingefügten Abs. 6 wurde im Wesentlichen die Regelung des § 3b NAG für Ausländerverfahren übernommen, in denen der/die Antragsteller/Antragstellerin eine Revision oder das AMS eine Amtsrevision gegen eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes erhoben hat.
- Die Aussetzung solcher Verfahren liegt sowohl im Interesse der Partei, die dadurch Gewissheit über den Stand des sie betreffenden Verfahrens gewinnt, als auch im Interesse des AMS.

16.22 Novelle zum AuslBG, 2018 im Rahmen des Fremdenrechtsänderungsgesetzes (FrÄG)

BGBl. I Nr. 56/2018, die Änderungen treten mit 1. September 2018 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. August 2018 ereignen

Das AuslBG wurde mit dieser Novelle an die Forscher und Studenten-Richtlinie angepasst. Die Vorgaben der Richtlinie sind im AuslBG schon weitestgehend und für den EU-Freiwilligendienst durch den Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 lit. j AuslBG voll abgedeckt. Die bereits seit 2006 bestehende Ausnahmeregelung für Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen ermöglicht allen ausländischen Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen und Forschern/Forscherinnen die bewilligungsfreie Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Kunst (§ 1 Abs. 2 lit. i AuslBG). Zudem haben sie das Recht, die Ehegattinnen/Ehegatten und Kinder mitzunehmen bzw. nachzuholen, die ihrerseits auch unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Diese Regelung wird beibehalten. Allerdings sieht die umzusetzende Richtlinie vor, dass nur jene Forscher/Forscherinnen, die einen Doktorgrad oder einen geeigneten Hochschulabschluss mit Zugangsrecht zu Doktoratsprogrammen (z.B. Master) besitzen, sowie deren Ehegatten/Ehegattinnen und Kinder in den Genuss der begünstigten Bestimmungen der Richtlinie, wie insbesondere jene zur Mobilität (Weiterwanderungs- und Beschäftigungsmöglichkeit in anderen EU-Mitgliedstaaten) kommen. Diese können den Aufenthaltstitel „Forscher“ bzw. einen Aufenthaltstitel als Familienangehöriger eines Forschers/Forscherin erhalten.

Daher wird ein eigener Ausnahmetatbestand für Forscher/Forscherinnen im Sinne der Richtlinie geschaffen sowie die Zulassung von Praktikanten/Praktikantinnen, die in einem Drittstaat studieren und die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen (BB) für drittstaatsangehörige Studenten/Studentinnen mit einem gültigen Aufenthaltstitel eines anderen EU-MS (mobile Studenten/Studentinnen), während eines Studiums in Österreich ermöglicht.

1. Schaffung eines Ausnahmetatbestands für Forscher/Forscherinnen

§ 1 Abs. 2 lit. h i.V.m. § 2 Abs. 17 AuslBG

– § 1 Abs. 2 lit. h AuslBG

- Forscher/Forscherinnen im Sinne der Forscher- und Studenten-Richtlinie, die ihre Forschungstätigkeit primär in Österreich ausüben wollen, erhalten bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen eine „Niederlassungsbewilligung – Forscher“ gem. § 43c NAG. Mit diesem Aufenthaltstitel hat der/die Forscher/Forscherin nicht nur ein Recht auf Aufenthalt und bewilligungsfreie Aufnahme einer Forschungstätigkeit in Österreich, sondern ist auch berechtigt, sich in deren EU-Mitgliedstaaten zu begeben, um dort einen Teil der Forschungstätigkeit auszuüben.
- Forscher/Forscherinnen, die einen Aufenthaltstitel „Forscher“ eines anderen EU-Mitgliedstaates innehaben, sind bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen zum Aufenthalt und zur Forschungstätigkeit in Österreich bis zu 180 Tagen innerhalb eines Zeitraumes von 360 Tagen ohne eigenen österreichischen Aufenthaltstitel berechtigt (kurzfristige Mobilität). Bei einer längeren Forschungstätigkeit (über 180 Tage), benötigen diese Forscher/Forscherinnen eine Aufenthaltsbewilligung als mobiler Forscher/Forscherin gem. § 61 NAG.
- Familienangehörige von Forschern/Forscherinnen erhalten bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen eine auf die Gültigkeitsdauer der „Niederlassungsbewilligung – Forscher“ des Ankerfremden befristete „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ und damit unbeschränkten Arbeitsmarktzugang für diesen Zeitraum (§ 46 Abs. 6 NAG).

– § 2 Abs. 17 AuslBG

Die (engere) Definition der Forscher/Forscherinnen gemäß dem neuen Ausnahmetatbestand nach § 1 Abs. 2 lit. h AuslBG wurde im § 2 Abs. 17 AuslBG verankert: Als Forscher/Forscherinnen im Sinne der Forscher- und Studenten-Richtlinie gelten Ausländer/Ausländerinnen, die über einen Doktorgrad oder einen geeigneten Hochschulabschluss, welche diesen den Zugang zu Doktoratsprogrammen ermöglicht, verfügen und im Rahmen einer Forschungseinrichtung eine wissenschaftliche Tätigkeit verrichten, für die normalerweise ein solcher Abschluss erforderlich ist.

2. Zulassung von Praktikanten/Praktikantinnen, die in einem Drittstaat studieren

§ 2 Abs. 16 AuslBG

- In Umsetzung der Forscher und Studenten-Richtlinie können nunmehr Studierenden oder Absolventen/Absolventinnen einer Hochschule in einem Drittstaat ein Praktikum im Rahmen eines Anzeigeverfahrens absolvieren. Diese Personengruppe wurde daher im § 2 Abs. 16 AuslBG entsprechend den Vorgaben dieser Richtlinie definiert.
- Voraussetzung für eine Anzeigebestätigung ist der Nachweis, dass der Praktikant/die Praktikantin in den zwei Jahren vor Antragstellung (ab Datum desselben) einen Hoch-

schulabschluss vorweisen kann oder ein Studium absolviert, das zu einem Hochschulabschluss führt. Außerdem muss auch eine Vereinbarung mit einer aufnehmenden Einrichtung über die Teilnahme an einem Praktikum vorliegen, welches theoretische und praktische Schulungsmaßnahmen vorsieht. Diese Vereinbarung muss eine Beschreibung des Programms für das Praktikum einschließlich des Bildungsziels oder der Lernkomponenten, die Dauer des Praktikums, die Bedingungen der Tätigkeit und der Betreuung des/der Praktikanten/Praktikantin, die Arbeitszeiten und das Rechtsverhältnis zwischen dem/der Praktikanten/Praktikantin und der aufnehmenden Einrichtung, beinhalten.

- Es sind laut Richtlinie nur Praktika umfasst, die mehr als 90 Tage dauern. Neben dieser Mindestdauer ist es zulässig, für das Praktikum auch eine Höchstdauer von 180 Tagen festzusetzen. Die Anzeigebestätigung wird für die Dauer der Praktikumsvereinbarung ausgestellt, nach Ausstellung der Anzeigebestätigung erhalten die Praktikanten ein Visum D (§ 24 Abs. 1 Z 4 FPG).

3. Ermöglichung der Erteilung einer BB für drittstaatsangehörige Studierende mit einem gültigen Aufenthaltstitel eines anderen EU-MS „mobile Studenten/Studentinnen“

§ 4 Abs. 3 Z 6 und Abs. 7 Z 2 AuslBG

- Die Bestimmungen für den Arbeitsmarktzugang für Studenten/Studentinnen wurden in Umsetzung der Forscher und Studenten-Richtlinie auf Inhaber eines Aufenthaltstitels „Student“ eines anderen EU-MS ausgedehnt, sofern diese an einem Unions- oder multilateralen Programm mit Mobilitätsmaßnahmen teilnehmen oder eine Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Hochschuleinrichtungen besteht (mobile Studenten/Studentinnen).
- Diese mobilen Studenten/Studentinnen, die im Inland vorübergehend zu einem Studium zugelassen sind, können wie Inhaber eines inländischen Aufenthaltstitels „Student“ gem. § 64 NAG eine Beschäftigungsbewilligung (BB) ohne Arbeitsmarktprüfung für bis zu 20 Wochenstunden erhalten.
- Der rechtmäßige Aufenthalt mit einem gültigen Aufenthaltstitel „Student“ eines anderen Mitgliedstaates ist auf 360 Tage beschränkt. Die BB darf daher nur für diesen Zeitraum des legalen Aufenthalts in Österreich erteilt oder verlängert werden (§ 4 Abs. 1 Z 1 AuslBG).

16.23 Novelle zum AuslBG, 2018

BGBl. I Nr. 94/2018, mit 1. Jänner 2019 in Kraft getreten; die geänderten Paragraphen sowie die Anlagen A, B, C und D sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. Dezember 2018 ereignen

1. Änderung des Punkteschemas für sonstige Schlüsselkräfte

§ 12 Z 1 AuslBG

Entsprechend den Vorgaben des VfGH-Erkenntnisses vom 13. Dezember 2017 (G 281/2017) wurde das Punkteschema für sonstige Schlüsselkräfte geändert. Die Kriterien „Sprachkompetenz“ und „Berufserfahrung“ erhalten mehr Punkte, während zugleich das Kriterium „Alter“ entsprechend geringer gewichtet wurde. Die Anlage C wurde damit auch dem bereits geltenden Punktesystem der Anlage B für Fachkräfte in Mangelberufen angeglichen.

2. Einführung einer Verordnungsermächtigung für die Zulassung in festgelegten Berufen für besonders Hochqualifizierte

13 Abs. 1, Abs. 3 und 4 (neu) sowie § 20d Abs. 5 (neu) AuslBG

- Mit dieser Erweiterung der Verordnungsermächtigung zur Festsetzung von Mangelberufen wird – unter Beibehaltung der Indikatoren für deren Ermittlung (Stellenandrangsziffer) – die Zuwanderung von Fachkräften flexibler und treffsicherer gestaltet. Die Arbeitsministerin kann nun – neben einer bundesweiten Mangelberufsliste - auch Mangelberufe sowie Höchstzahlen für die Zulassung von Fachkräften für bestimmte Bundesländer per Verordnung festlegen.
- Aufgrund der besonderen Bedeutung bestimmter Berufe im hochqualifizierten Bereich wurde eine zusätzliche Verordnungsermächtigung verankert. Nunmehr kann die Arbeitsministerin im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort per Verordnung Berufe mit tertiärer Ausbildung festlegen, in denen besonders hochqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer gem. § 12 bevorzugt zugelassen werden können. Die erforderliche Mindestpunktzahl wurde um fünf Punkte abgesenkt, um die Zulassung für diese Personengruppe in besonders nachgefragten Berufen zu erleichtern.
- Fachkräfte, die in einem für ein bestimmtes Bundesland festgelegten Mangelberuf zugelassen werden, können nur in einer in diesem Bundesland befindlichen Betriebsstätte des Arbeitgebers beschäftigt werden. Bei Unternehmen, in denen Arbeiten überwiegend nicht in der Betriebsstätte verrichtet werden, kann die Beschäftigung auch auf auswärtigen Arbeitsstellen (z.B. Baustellen, auch in einem anderen Bundesland, solange es sich nicht um Betriebsstätten im Sinne des ArbStättG handelt) erfolgen (§ 20d Abs. 5).

3. Erweiterung der Meldeverpflichtungen der Aufenthaltsbehörden an das AMS für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen („ICT“)

§ 27 a Abs. 3 Z 1 AuslBG

Mit dieser Änderung wurde – in Umsetzung der ICT-Richtlinie - die Meldepflicht der Aufenthaltsbehörden an das AMS um die Aufenthaltsbewilligungen für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen („ICT“), mobile unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen („mobile ICT“) sowie um die Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ gem. § 69 Abs. 3 NAG ergänzt.

4. Anlagen A, B, C und D

- Der Erwerb von Sprachkenntnissen an deutschen und englischen Unterrichtsanstalten mit entsprechenden Unterrichtssprachen wird in der Praxis seit 2012 als Nachweis der Sprachkenntnisse anerkannt. Mit dieser Änderung wurde klargestellt, dass der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung an diesen Unterrichtsanstalten nicht länger als fünf Jahre zurückliegen soll.
- Als Nachweis der Sprachkenntnisse sollen darüber hinaus auch das Diplom über die Absolvierung des International Baccalaureate (IB-Diplom gemäß § 64 Abs. 1 Z 6 des Universitätsgesetzes – UG), das Europäisches Abiturzeugnis (§ 64 Abs. 1 Z 7 UG), ein Studienabschluss an einer anerkannten postsekundären Bildungseinrichtung (§ 51 Abs. 2 Z 1 UG) in einem deutsch- oder englischsprachigen Studiengang und ein Studienabschluss an einer anerkannten postsekundären Bildungseinrichtung (§ 51 Abs. 2 Z 1 UG) in den Studienrichtungen Germanistik oder Anglistik oder Übersetzen und Dolmetschen mit Deutsch oder Englisch als Zielsprache akzeptiert werden.
- Darüber hinaus kann von Sprachzeugnissen abgesehen werden, wenn der Antragsteller bzw. die Antragstellerin eine der vorgenannten Abschlüsse durch entsprechende Diplome nachweist. Diese Nachweise dürfen – entsprechend den Vorgaben des § 21a NAG – nicht älter als ein Jahr sein.

16.24 Novelle zum Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG), 2018

Bezeichnungsänderung im Rahmen der Strukturreform der Sozialversicherung

§ 27 Abs. 1 und 5 sowie § 34 Abs. 46 AuslBG, BGBl. I Nr. 100/2018, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

Mit diesen gesetzlichen Änderungen wurde verankert, dass nunmehr an Stelle des „Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband)“ der „Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband)“ tritt.

16.25 Novelle des AuslBG, im Rahmen des Finanz-Organisationsreformgesetz (FORG), 2019

Die Bezeichnungsänderungen stehen im Zusammenhang mit der Neustrukturierung der Finanzverwaltung

§ 3 Abs. 5, § 18 Abs. 12, § 26, § 27 Abs. 1 und 5, § 27a Abs. 1 und 2, § 28a, § 28b, § 30 Abs. 1, § 30a, § 32a Abs. 8 und § 35 Z 3 AuslBG, BGBl. I Nr. 104/2019, mit 1. Juli 2020 in Kraft getreten

Mit den gesetzlichen Änderungen wurde im Bundesministerium für Finanzen ein Amt für Betrugsbekämpfung errichtet, welches die Aufgaben der Finanzpolizei, der Steuerfahndung und der Finanzämter in ihrer bisherigen Funktion als Finanzstrafbehörde wahrnehmen wird.

16.26 Änderung des AuslBG im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetz, 2020

Übergangsbestimmung zur COVID-19-Krisensituation

§ 32c (neu samt Überschrift) AuslBG, BGBl. I Nr. 23/2020, ist mit 5. April 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. 6. 2020 außer Kraft. Dauert die COVID-19-Krisensituation über diesen Zeitpunkt hinaus an, so ist die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ermächtigt, das Außerkrafttreten durch Verordnung um jeweils zwei Monate, nicht jedoch über den 31. Dezember 2020 hinaus, zu verschieben.

Es wurde eine Übergangsbestimmung zur COVID-19-Krisensituation für die Beschäftigung ausländischer Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft verankert. Entgegen der allgemeinen 9/12-Regel (Beschäftigungsbewilligungen für maximal 9 Monate innerhalb von 12 Monaten) dürfen während der COVID-19-Krisensituation im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft Beschäftigungsbewilligungen für bereits in Österreich aufhältige Saisoniers für eine Gesamtdauer von bis zu 12 Monaten erteilt oder verlängert werden. Die Regelung soll zur Sicherung einer Ernte oder eines Produktionsprozesses dienen. Die Regelung ist mit Ablauf des 30.6.2020 außer Kraft getreten.

16.27 Änderung des AuslBG im Rahmen des Budgetbegleitgesetz 2020

Auslaufen und Entfall der Übergangsbestimmungen für Kroatien mit 30. 6. 2020

§§ 5 Abs. 4, 28 Abs. 1 Z 1 lit. b und c, Z 4 und Z 5, § 32a samt Überschrift und 35 Z 4 AuslBG, BGBl. I Nr. 98/2020; die §§ 5 Abs. 4, 28 Abs. 1 Z 1 lit. b und Z 4 sowie 35 Z 4 treten mit 1. Juli 2020 in Kraft. §§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. c und Z 5 sowie 32a samt Überschrift treten mit Ablauf des 30. Juni 2020 außer Kraft. Die für Staatsangehörige der Republik Kroatien und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Betriebssitz in diesem Mitgliedstaat nach diesem Bundesgesetz erteilten Berechtigungen oder Bestätigungen zur Arbeitsaufnahme verlieren mit 30. Juni 2020 ihre Gültigkeit.

Mit Ablauf des 30. 6. 2020 endet die siebenjährige Übergangsfrist für den zuletzt beigetretenen EU-Mitgliedstaat Kroatien. Danach haben kroatische Arbeitskräfte volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und Unternehmen mit Sitz in Kroatien volle Dienstleistungsfreiheit im Sinne der Art. 45 und 56 AEUV. Da die Übergangsregelungen des § 32a keine zeitliche Begrenzung des Anwendungsbereiches enthalten und in den nächsten Jahren kein EU-Beitritt weiterer Staaten zu erwarten

ist, der eine Beibehaltung von Übergangsbestimmungen erforderlich macht, wurde der § 32a AuslBG und auch alle an diesen anknüpfenden Regelungen aus dem Rechtsstand entfernt.

16.28 Änderung des AuslBG im Rahmen des Amtssitzgesetz (ASG), 2021

§ 1 Abs. 2 lit. c AuslBG. BGBl. I Nr. 54/2021, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Durch diese Ergänzung werden Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeiten in internationalen Einrichtungen und internationalen Nichtregierungsorganisationen einschließlich Quasi-Internationalen Organisationen im Sinne des Amtssitzgesetzes unmittelbar vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen. Dadurch kann die entsprechende Listung im Sinne des § 1 Z 12 der Ausländerverordnung entfallen.

16.29 Änderung des AuslBG im Rahmen des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, 2021

Stammsaisonierregelung Neu

§ 4 Abs. 7 Z 6, § 5 Abs. 6a und § 5 Abs. 1 sowie Abs. 10 AuslBG; BGBl. I. Nr. 217/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

Mit diesen Änderungen wurden die Voraussetzungen für die befristete Beschäftigung von Saisonarbeitskräften und Erntehelferinnen/Erntehelfern aus Drittstaaten vereinfacht und besser an den regelmäßig bestehenden Bedarf an solchen Arbeitskräften angepasst. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass eine jährliche Festsetzung einer Höchstzahl an saisonalen Bewilligungen in der Niederlassungsverordnung der Bundesregierung eine bedarfsgerechte Zulassung behindert. Ohne derartige Höchstzahlen ist der Bundesminister für Arbeit unter Beachtung der jeweiligen Arbeitsmarktlage und des verfügbaren Arbeitskräftepotentials besser in der Lage, die Zulassung von Saisonarbeitskräften über die jährlichen Kontingentverordnungen quantitativ zu steuern.

Mit der neuen Stammsaisonierregelung – ergänzend zur bestehenden und zunehmend weniger genutzten Regelung für die Zulassung von sogenannten Stammsaisoniers aus dem Jahre 2011 – können auch die in den letzten Jahren regelmäßig beschäftigten Saisonarbeitskräfte erleichtert zugelassen werden. Saisoniers, die in den vergangenen fünf Jahren (2017 bis 2021) mindestens drei Jahre in Österreich mit Bewilligung des Arbeitsmarktservice (AMS) im selben Wirtschaftszweig gearbeitet haben (zumindest jeweils drei Monate lang) und sich bis 31. 12. 2022 beim AMS für eine weitere Beschäftigung in diesem Wirtschaftszweig registrieren lassen, können un-

ter Einhaltung der geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften künftig Beschäftigungsbewilligungen außerhalb der Kontingente ohne Arbeitsmarktprüfung erhalten.

Die in den Landesdirektorien vertretenen Sozialpartner (WKÖ, IV, BAK, ÖGB) und die Interessensvertretungen der Land- und Forstwirtschaft (LKÖ und LAKT) sind von den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des AMS auf Anfrage über die Kontingentauslastung und die bewilligt beschäftigten Stammsaisoniers zu informieren.

16.30 Änderung des AuslBG, des AMFG, des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes und des Fremdenpolizeigesetzes, 2022

§ 3 Abs. 4, § 4a samt Überschrift, § 5 Abs. 6a und 7, § 12 Z 1 und 2, § 12c Abs. 1 bis 6, § 12d samt Überschrift, § 20d Absätze 2, 2a, 3,6,7 und 8, § 20h samt Überschrift, § 24 Abs. 2 Z 5, § 28a Abs. 4 und § 28c Absätze 5 und 6 sowie die Überschriften zu Abschnitt III, Abschnitt IIIa, Abschnitt IV und § 20d AuslBG sowie die Anlagen A, B, C und D in der Fassung des BGBl. I Nr. 106/2022, sind mit 1. Oktober 2022 in Kraft getreten (§ 28c Abs. 5 und 6 ist auch auf strafbare Handlungen anwendbar, die vor dessen Inkrafttreten begangen wurden.)

Mit diesen Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz werden Maßnahmen wie z.B. Änderungen bei der Mindestentlohnung für sonstige Schlüsselkräfte und bei der Punktevergabe für Qualifikationen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse; Beschäftigungsbewilligungen für Spezialisten und Spezialistinnen von Projekten; Einbeziehung von Stammmitarbeitern/Stammmitarbeiterinnen in das System der Rot-Weiß-Rot – Karte, Einrichtung der ABA-Unit „Work in Austria“ als Servicestelle für die Rot-Weiß-Rot – Karte und Erleichterung des Arbeitgeberwechsels und Verbesserung der Mobilität von Inhabern der Blauen Karte EU umgesetzt.

1. Verdoppelung des Zeitraumes der bewilligungsfreien Beschäftigung im Rahmen von künstlerischen Gesamtproduktionen

§ 3 Abs. 4 AuslBG

Die vorgesehene Höchstdauer von vier Wochen für die bewilligungsfreie Beschäftigung im Rahmen einer künstlerischen Gesamtproduktion hat sich in der Praxis als zu kurz erwiesen. Daher wurde der Zeitraum der bewilligungsfreien Beschäftigung verdoppelt.

2. Ermöglichung der Beschäftigungsbewilligung für sechs Monate für Ausländer/Ausländerinnen als „Spezialist“ im Rahmen von Projekten

§ 4a samt Überschrift AuslBG

Es wurde die Möglichkeit geschaffen für ausländische „Spezialisten“ (§ 2 Abs. 13 Z 2 AuslBG), die nicht länger als sechs Monate im Rahmen eines Projektes vorübergehend beschäftigt werden, auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung für die Dauer des Projektes zu erteilen. Der Verweis auf den § 2 Abs. 13 Z 2 AuslBG bezieht sich lediglich auf die dortige Definition des Begriffs „Spezialist“ und bedeutet nicht, dass die Projektmitarbeiter/Projektmitarbeiterinnen als unternehmensintern transferierte Arbeitskräfte einzusetzen sind.

3. Änderung der Stammsaisonierregelung

§ 5 Abs. 6a und 7 AuslBG

Die mit 1. Jänner 2022 in Kraft getretene Stammsaisonierregelung wurde dahingehend geändert, dass nicht die Beschäftigung in den Kalenderjahren 2017 bis 2021, sondern eine Beschäftigung in den jeweils vorangegangenen fünf Kalenderjahren für die Registrierung als Stammsaisoniers ausschlaggebend ist.

Darüber hinaus wurden Stammsaisoniers, die sich aufgrund der alten Stammsaisonierregelung (Abs.7) bis 30. April 2012 registriert hatten und von den Betrieben noch immer als Saisonarbeitskräfte beantragt werden, hinsichtlich der zulässigen Bewilligungsdauer den „neuen“ Stammsaisoniers (Abs. 6a) gleichgestellt. Auch für sie kann das AMS bei Vorliegen alle übrigen Voraussetzungen Beschäftigungsbewilligung in der Land- und Forstwirtschaft mit einer Gesamtdauer bis zu neun Monaten erteilen.

4. Überschriften zu Abschnitt III, IIIa, IV und zu § 20d

Die Einführung der Rot-Weiß-Rot – Karte für Stammmitarbeiter/Stammmitarbeiterinnen wurde zum Anlass genommen, die Abschnitte des Gesetzes inhaltlich-systematisch besser zu ordnen und nicht mehr passende Überschriften ohne inhaltliche Änderung der betroffenen Regelungen zu verbessern.

5. Änderung bei der Mindestentlohnung für „sonstige Schlüsselkräfte“

§ 12b Z 1 und 2 AuslBG

Die bisherige Praxis bei der Zulassung „sonstiger Schlüsselkräfte“ hat gezeigt, dass die derzeit verlangte Mindestentlohnung von 60% der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage in Branchen mit niedrigeren Kollektivvertragslöhnen für Antragstellende über 30 Jahren zu hoch sein kann. Um Einstiegsbarrieren zu reduzieren, wurde daher das gesetzliche Mindestbruttoentgelt auch bei über 30-Jährigen auf 50% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (für 2022 € 2.835,- brutto/Monat) zuzüglich Sonderzahlungen festgesetzt. Bei Studienabsolventen/Studienabsolventinnen wurde die gesetzliche Mindestentlohnung gänzlich beseitigt, jedoch soll diese weiterhin zumindest dem ortsüblichen Entgelt inländischer Studienabsolventen/Studienabsolventinnen mit vergleichbarer Tätigkeit und Berufserfahrung entsprechen. Teilzeit-Schlüsselkräfte mit einer aliquoten Teilzeit-Entlohnung werden aber auch weiterhin ebenso wenig zugelassen wie Schlüsselkräfte, die nur mit zwei oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen die vorgesehen Gehaltsgrenze für Schlüsselkräfte bzw. im Fall

von Studienabsolventen die im NAG vorgesehenen Existenzmittel für den Erhalt eines Aufenthaltstitels erreichen können.

6. Rechtstechnische Anpassung und gleichzeitig Änderung der Gehaltsschwelle für hochqualifizierte Schlüsselkräfte

§ 12c AuslBG

- **Abs. 1:** Es wurde einerseits eine rechtstechnische Anpassung vorgenommen und andererseits wurde die Gehaltsschwelle abgeändert. Um die Attraktivität der Blauen Karte EU zu erhöhen und dem Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken, wurde die Gehaltsschwelle vom 1,5-fachen des durchschnittlichen österreichischen Brutto-Jahresgehalts nunmehr auf das 1-fache abgesenkt. Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft kann aber im Falle einer überdurchschnittlich steigenden Lohnentwicklung oder bei einer ungünstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes das erforderliche Bruttojahresgehalt mittels Verordnung bis zum Eineinhalbfachen erhöhen.
- **Abs. 2:** Für bestimmte hochqualifizierte Tätigkeiten der IKT-Branche muss kein Hoch- oder Fachhochschulabschluss mehr nachgewiesen werden. Der Nachweis einer dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung auf Hochschulniveau innerhalb der letzten sieben Jahre vor Antragstellung ist für die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen der hohen Qualifikation ausreichend. Zur Konkretisierung des begünstigten Personenkreises wird auf die ISCO-08-Klassifikation verwiesen; hierbei handelt es sich um eine Neufassung der „International Standard Classification of Occupations“ (Internationale Standardklassifikation der Berufe).
- **Abs. 3 und 4:** Damit wurden die neuen Regelungen für die kurzfristige Mobilität von Inhabern einer Blauen Karte EU umgesetzt. Inhaber dieser Blauen Karte EU können bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen in einem anderen EU-Mitgliedstaat für bestimmte geschäftliche Tätigkeiten im Interesse des Arbeitgebers und im engen Zusammenhang mit ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigung eingesetzt werden. Als geschäftliche in diesem Zusammenhang gelten die Teilnahme an internen oder externen Geschäftssitzungen, an Konferenzen oder Seminaren, an Verhandlungen über Geschäftsabschlüsse, Verkaufs- oder Vermarktungstätigkeiten, die Sondierung von Geschäftsmöglichkeiten oder die Teilnahme an Schulungen.
- **Abs.5:** Mit dieser Bestimmung ist von einer Arbeitsmarktprüfung abzusehen, wenn ein Inhaber eines nationalen Aufenthaltstitels für eine hochqualifizierte Beschäftigung (Rot-Weiß-Rot – Karte) unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitsplatzes auf eine Blaue Karte EU umsteigt.

7. Rot-Weiß-Rot – Karte für bereits registrierte Stammsaisoniers

§ 12d AuslBG samt Überschrift

- Mit der neuen Regelung können nun jene Saisonarbeitskräfte, die bereits als Stammsaisoniers beim AMS registriert sind – ungeachtet ihres Alters und ihrer Qualifikation – eine Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten. Als Stammmitarbeiterinnen/-mitarbeiter gelten Saisonarbeitskräfte, die über zwei Kalenderjahre im selben Wirtschaftszweig als registrierte Stammsaisoniers mindestens sieben Monate pro Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Stammmitarbeiterinnen/-mitarbeiter müssen zumindest gute Deutschkenntnisse haben, die ihnen eine eigenständige Kommunikation ermöglicht und diese müssen A-2-Niveau haben.
- Der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin muss der/dem Stammmitarbeiterin/-mitarbeiter zusammen mit dem Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrages für eine auf Dauer ausgerichtete Beschäftigung in Aussicht stellen.
- Die Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels „Rot-Weiß-Rot – Karte“ richtet sich nach § 41 Abs. 5 NAG.

8. Zulassungsverfahren für „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ und „Niederlassungsbewilligung – Künstler“

§ 20d AuslBG samt Überschrift

- **Abs. 1:** Nunmehr ist der Arbeitgeber berechtigt, Anträge auf Erteilung eines Aufenthaltstitels „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ bei gleichzeitiger Antragstellung mit dem zusammenführenden Rot-Weiß-Rot – Karten-Werber auch gleich für Familienangehörige (§ 2 Abs. 1 Z 9 NAG) der Ausländerin/des Ausländers einzubringen.
- Zur Straffung der Verfahren wurde die Ersatzkraftprüfung beschleunigt und diese soll nach Möglichkeit innerhalb von zehn Tagen durchgeführt werden. Dementsprechend muss das Arbeitsmarktservice, die verpflichtende Arbeitsmarktprüfung zügig vornehmen. Die Arbeitsmarktprüfung und Ersatzkraftstellung bleibt weiterhin ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Steuerungselement im Zulassungsverfahren und ist trotz engen Zeitrahmen nachvollziehbar durchzuführen und zu dokumentieren.
- **Abs.2a (neu eingefügt):** Bei Inhabern einer „Blauen Karte EU“ entfällt bei einem Wechsel der Beschäftigung, wenn diese bereits seit zumindest zwölf Monaten im selben Mitgliedstaat mit der Blauen Karte EU beschäftigt waren, die Arbeitsmarktprüfung und die beantragte neue Beschäftigung kann sofort vorläufig aufgenommen werden. Liegt allerdings noch keine zwölfmonatige Beschäftigung vor, kann der Inhaber der „Blauen Karte EU“ nach einer Wartefrist von 30 Tagen ab Einbringung seines Antrags die hochqualifizierte Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber vorläufig beginnen. Diese Frist kann aber durch eine Mitteilung der regionalen Geschäftsstelle des AMS gehemmt werden, wenn die Prüfung durch den Antragsteller verzögert wurde.
- **Abs.3:** Diese Bestimmung sieht die Ablehnung eines Antrags auf eine Blaue Karte EU vor, wenn das Unternehmen des Arbeitgebers hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde oder betrieben wird, um die Einreise von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern.

- **Abs. 6:** Es wurde klargestellt, dass Sprachdiplome und Kurszeugnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht älter als fünf Jahre sein dürfen, um als aktuelle Nachweise für die im Punktesystem erforderlichen Sprachkenntnisse zu gelten. Es wurde auch klargestellt, dass für das Kriterium Alter in den Anlagen A bis D wie auch für die Prüfung des monatlichen Bruttoentgelts für sonstige Schlüsselkräfte und Studienabsolventen/-innen (§ 12b) der Zeitpunkt der Antragstellung ausschlaggebend ist.
- **Abs. 7:** Nach dieser Bestimmung darf eine Blaue Karte EU im Falle der Arbeitslosigkeit oder bei Wegfall der Erteilungsvoraussetzungen aufgrund bestimmter Obliegenheitsverletzungen des Arbeitgebers erst nach bestimmten Fristen entzogen werden.
- **Abs. 8:** Nach dieser Bestimmung können die Mitgliedstaaten Inhabern einer Blauen Karte EU zusätzlich zur genehmigten unselbständigen Erwerbstätigkeit einen Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit erlauben. Allerdings muss diese selbständige Erwerbstätigkeit gegenüber der genehmigten unselbständigen Hauptbeschäftigung nur eine untergeordnete Rolle spielen und kann auch nicht auf die Gehaltsschwelle angerechnet werden. Diese Möglichkeit gilt unter den gleichen Bedingungen auch für Inhaber von Rot-Weiß-Rot – Karten und für Künstler.

9. Einrichtung einer Servicestelle für die „Rot-Weiß-Rot – Karte“

§ 20 h AuslBG (neu eingefügt)

Die im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft eingerichtete Austrian Business Agency - Österreichische Industriesiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH (ABA) fungiert nun als Plattform für die Beratung und Hilfestellung bei der Zulassung von Fach- und Schlüsselkräften im Rahmen des Rot-Weiß-Rot – Karten Verfahrens. Um die für das Zusammenwirken von Aufenthaltsrecht und Zugang zum Arbeitsmarkt komplexen Verfahrensschritte auf Seiten des Antragstellenden besser koordinieren zu können und nach Möglichkeit zu straffen, wurde die ABA zu einer Servicestelle ausgebaut, wo Unternehmen und Antragstellende mit mehrsprachiger und digital unterstützter Information und Beratung bei der Einbringung von Anträgen auf Rot-Weiß-Rot – Karten unterstützt werden, Basisinformationen über die grundlegenden Rechtsvorschriften erhalten und bei den einzelnen Verfahrensschritten begleitet werden. Um diese Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können, können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ABA mit entsprechender Bevollmächtigung der beratenden Antragstellenden und/oder Unternehmen die notwendigen Informationen bei den zuständigen Behörden einholen und Einsicht in die Verfahrensakten nehmen. Es wurde klargestellt, dass die ABA mit ihrer Tätigkeit als Servicestelle ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Bundesabgabenordnung verfolgt, durch deren Erfüllung die Allgemeinheit gefördert wird. Zweck der Servicestelle ist es, mit den in Abs. 1 bis 3 genannten Aufgaben die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Österreich in Bezug auf die Ansiedlung internationaler Fach- und Schlüsselkräfte zu verbessern und damit einen gesamtwirtschaftlichen Nutzen für die Allgemeinheit zu erzielen. Insofern steht die ABA mit

der Servicestelle bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in keinem direkten Wettbewerb mit Parteienvertretern oder Dienstleistungsunternehmen.

10. Senkung der Hürden für die Zulassung von Start-up-Unternehmen

§ 24 Abs. 2 Z 5 AusIBG

Die Voraussetzung eines Startkapitals von € 50.000,- von meist jungen Unternehmerinnen und Unternehmern, die ein Start-up gründen wollen, konnten in der Vergangenheit meist nicht erfüllt werden. Mit der Herabsetzung des erforderlichen Unternehmenskapitals auf € 30.000,- wurden die Hürden für die Zulassung von Start-up-Gründern gesenkt.

11. Anpassung Änderung der Zuständigkeitsregelung Amt für Betrugsbekämpfung

§ 28a Abs. 4 AusIBG

Mit dem Finanz-Organisationsreformgesetz, BGBl I Nr. 104/2019 und dem 2. Finanz-Organisationsreformgesetz, BGBl. I. Nr. 99/2020 wurde die Behördenstruktur der Finanzverwaltung grundlegend reformiert. Daher wurde auch die vorliegende Anpassung im AusIBG notwendig. Nunmehr heißt die Wortfolge „Zentralen Koordinationsstelle im Amt der Betrugsbekämpfung“.

12. Schaffung der rechtlichen Möglichkeit von Kontrollen durch Kontrollorgane des Amtes für Betrugsbekämpfung sowie der Finanzpolizei

§ 28c Abs. 5 und 6 AusIBG

Das Amt für Betrugsbekämpfung (ABB) und seine Organe (im Geschäftsbereich der Finanzpolizei) sind für den Vollzug des AusIBG als Organe der öffentlichen Aufsicht zuständig. Die derzeit eingeschränkten Befugnisse des ABB führen jedoch oft dazu, dass Ermittlungshandlungen abgebrochen und an die Kriminalpolizei übergeben werden müssen. Durch die angefügten Absätze 5 und 6 wurde daher die rechtliche Möglichkeit geschaffen, dass die regelmäßig durch diese Kontrollorgane im Rahmen der Kontrollen gemäß § 26 AusIBG entdeckten strafbaren Handlungen des § 28c auch unmittelbar durch diese final ermittelt und zur Anzeige gebracht werden können.

13. Änderung der Anlage A bis D

- Um im Kriterien-geleiteten Zuwanderungssystem das wichtige Kriterium der Berufserfahrung besser berücksichtigen zu können, wird nun die Vergabe von Punkten pro Halbjahr und nicht wie bisher pro Jahr erfolgen. Antragstellende erhalten jeweils einen Punkt für ein halbes Jahr Berufserfahrung, sodass weiterhin zwei Punkte pro Jahr Berufserfahrung erreicht werden können. Es sind aber weiterhin sämtliche Zeiten an Berufserfahrung zusammenzurechnen und das angewendete Punktekalkül ist jeweils pro halbem Jahr zuzuerkennen, wobei eine Restzeit unberücksichtigt bleibt. Ein halbes Jahr Berufserfahrung ist daher auch dann zu berücksichtigen, wenn es nicht bei einem einzigen Arbeitgeber absolviert wurde.

- Zudem werden die Englischkenntnisse als Nachweis von Sprachkenntnissen im Punktesystem besser bewertet und Deutschkenntnissen gleichgestellt, sofern im Unternehmen, in dem die Beschäftigung beabsichtigt ist, Englisch die vorherrschende Sprache ist. Dies erfolgt durch die Vergabe von Zusatzpunkten. Dabei muss der potenzielle Arbeitgeber glaubhaft machen, dass Englisch die vorherrschende Sprache der internen und externen Kommunikation im Unternehmen ist. Die Zusatzpunkte können allerdings nur vergeben werden, wenn die antragstellende Person aufgrund eines gültigen Sprachnachweises die regulären Punkte für Englisch erhalten kann.
- Durch den Entfall des Wortes „ausbildungsadäquate“ wurde klargestellt, dass für die Berufserfahrung auch dann Punkte zu vergeben sind, wenn diese nicht ausbildungsadäquat ist und die abgeschlossene Berufsausbildung oder Qualifikation nicht der angestrebten Beschäftigung entspricht. Der Nachweis, dass die ausländische Arbeitskraft die Voraussetzungen für das vom Betrieb aufgestellte Anforderungsprofil erfüllt, muss jedoch bei der Prüfung der Arbeitsmarktlage im Rahmen eines Ersatzkraftstellungsverfahrens erbracht werden. Ab diesem Zeitpunkt können auch die Punkte für eine Berufserfahrung vergeben werden.
- Für Fachkräfte in Mangelberufen wurde das Punktesystem vereinfacht, indem für den Nachweis einer Berufsausbildung im Mangelberuf einheitlich 30 Punkte vergeben werden. Die Punktevergabe erfolgt damit unabhängig davon, ob für den beantragten Beruf eine Lehrausbildung, der Abschluss einer berufsbildenden Schule oder ein Studium erforderlich ist. Darüber hinaus können in der Kategorie „Alter“ auch über 40-jährige Fachkräfte 5 Punkte erhalten, wodurch auch ältere Bewerber/Bewerberinnen künftig leichter die erforderlichen Mindestpunkte erreichen können.

16.31 Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)

§ 4 Abs. 8 und § 34 Abs. 55 und 56 AuslBG, BGBl. I Nr. 168/2022, ist mit 1. November 2022 in Kraft getreten

Mit dieser neuen Regelung wird dem AMS ein Ermessensspielraum im Rahmen einer differenzierteren Prüfung ermöglicht, um nach Anhörung des Regionalbeirates in begründeten Fällen von der Sperre für weitere Beschäftigungsbewilligungen absehen zu können. Das Unternehmen muss in diesem Fall glaubhaft machen, dass es durch konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen weitere ungenehmigte Beschäftigungen von Ausländern verhindern wird. Mit der Anhörung des sozialpartnerschaftlich besetzten Regionalbeirates können auch interessenspolitische Erwägungen bei der Anwendung der Regelung berücksichtigt werden.

16.32 Aufhebung des § 4 Abs. 3 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) durch den Verfassungsgerichtshof

Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung des § 4 Abs. 3 AuslBG durch den Verfassungsgerichtshof, BGBl. I Nr. 1/2022, die Aufhebung tritt mit 1. Juli 2023 in Kraft

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 14. Dezember 2021, G 232/2022-14, wurde der § 4 Abs. 3 AuslBG in der Fassung, BGBl. I Nr. 56/2018, mit 1. Juli 2023 als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

16.33 Aufhebung einer Wortfolge im § 20 Abs. 4 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) durch den Verfassungsgerichtshof

Kundmachung des Bundeskanzlers über die Aufhebung einer Wortfolge im § 20 Abs. 4 AuslBG durch den Verfassungsgerichtshof, BGBl. I Nr. 21/2023, die Aufhebung tritt mit 1. April 2024 in Kraft

Laut Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 9. März 2023, G 38/2023-10 u.a., wurde im § 20 Abs. 4 AuslBG die Wortfolge „*Bescheide und*“ (in der Fassung BGBl. I Nr. 72/2013) als verfassungswidrig aufgehoben. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft. Die aufgehobene Bestimmung ist in den am 9. März 2023 beim Bundesverwaltungsgericht anhängiger Verfahren nicht mehr anzuwenden.

16.34 Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)

§ 1 Abs. 2 lit. k, § 12d und Anlagen A, B, C und D des AuslBG, BGBl. I Nr. 43/2023, ist mit 21. April 2023 in Kraft getreten

In Umsetzung des Artikels 12 der Massenzustrom-Richtlinie (Richtlinie 2021/55/EG des Rates vom 20. Juli 2021 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen, etc.) erhalten Vertriebene seit Kundmachung der Verordnung der Bundesregierung über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht für aus der Ukraine Vertriebene (Vertriebenen VO, BGBl. II Nr. 92/2022), Beschäftigungsbewilligungen auf der Grundlage des § 4 Abs. 3 Z 14 AuslBG in allen Branchen ohne Arbeitsmarktprüfung. Darüber hinaus werden alle Personen mit einem gültigen Ausweis für Vertriebene mit bedarfsgerechten Angeboten wie z.B. mehrsprachigen Informationsmaterialien, Deutschkursen und Kompetenzerhebungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt und auch aktiv auf offene Stellen vermittelt.

- Mit der **Regelung im § 1 Abs. 2 lit. k AusBG** wurden nun alle arbeitsmarktbehördlichen Hürden abgebaut. Aus der Ukraine Vertriebene, die nach der Vertriebenen VO ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht haben und über einen Vertriebenenausweis verfügen, sind nun generell vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen und können damit bewilligungsfrei jede beliebige Beschäftigung aufnehmen. Damit soll v.a. die Arbeitsmarktintegration jener Vertriebenen, die einen dauerhaften Verbleib am österreichischen Arbeitsmarkt anstreben, beschleunigt werden.
- Stammmitarbeiter sind Saisonarbeitskräfte, die vorher ausschließlich im Tourismus oder in der Land- und Forstwirtschaft in Bereichen beschäftigt waren und daher im Rahmen ihrer saisonalen beruflichen Tätigkeit oft keine selbständige Sprachverwendung aufbauen konnten. Mit der **Änderung im § 12d AuslBG** wurde auf diesen Umstand Rücksicht genommen und das Niveau der nachzuweisenden Sprachkenntnisse von A2 auf A1 gesenkt.
- In den **Anlagen A, B, C und D des AuslBG** wurde beim Zulassungskriterium „Sprachkenntnisse“ verankert, dass nunmehr in allen Kategorien der Rot-Weiß-Rot – Karte – unter Beibehaltung der jeweils maximal anrechenbaren Punkte – neben Deutsch und Englisch auch für die Sprachen Französisch, Spanisch und Bosnisch-Kroatisch-Serbisch (BKS) fünf Punkte vergeben werden können.

16.35 Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)

§ 4 Abs. 3 und 7 AuslBG, BGBl. I Nr. 84/2023, ist mit 20. Juli 2023 in Kraft getreten

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hat mit Erkenntnis vom 14. Dezember 2021, G 232/2021-14 § 4 Abs. 3 AuslBG als verfassungswidrig aufgehoben (siehe auch unter Punkt 16.32). Die Aufhebung ist mit 1. Juli 2023 in Kraft getreten. Bis dahin war die Regelung weiter anwendbar.

- Die **Bewilligungsvoraussetzungen im AuslBG wurden** inzwischen entsprechend den Ausführungen des VfGH **angepasst**: Personengruppen, die bisher zugelassen wurden, erhalten weiterhin unter nachvollziehbaren Kriterien Beschäftigungsbewilligungen.
- **Bei nichteinhelliger Zustimmung des Regionalbeirats kann das AMS** aber nunmehr **in zwei Fällen eine Beschäftigungsbewilligung erteilen**:
 - Die Beschäftigung des Ausländers ist aus **besonders wichtigen Gründen**, wie z.B. zur Erhaltung von Arbeitsplätzen inländischer Arbeitnehmer/innen oder als nachweislich qualifizierte Arbeitskraft in einem Mangelberuf, notwendig (**Ziffer 2**).
 - **Öffentliche bzw. überbetriebliche gesamtwirtschaftliche Interessen** erfordern die Beschäftigung der ausländischen Arbeitskraft (**Ziffer 3**).
- Anlässlich der Aufhebung der Asylwerber-Erlässe hat der VfGH auch die **Verfassungswidrigkeit des § 4 Abs. 3 Z 1 AuslBG** (einhellige Befürwortung des AMS-Regionalbeirats) festgestellt. Verfassungswidrig war für den VfGH vor allem die Bindung des Leiters der regiona-

len Geschäftsstelle und des Bundesverwaltungsgerichts an die Beurteilung des Regionalbeirates. Diese können daher die Entscheidung des Regionalbeirates nicht überprüfen, was dem Rechtsstaatsprinzip widerspricht. Der VfGH hat aber darauf hingewiesen, dass er gegen die Einbeziehung des Regionalbeirates in Verwaltungsverfahren dem Grunde nach keine Bedenken hegt, solange Entscheidungsbefugnisse nicht endgültig auf ihn "ausgelagert" werden.

- In **Ziffer 13** wurde verankert, dass nunmehr auch für Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ gem. § 69 NAG (z.B. Familienangehörige von Studierenden oder von Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung „Sonderfälle unselbständige Erwerbstätigkeit“) Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden können, wenn die allgemeinen Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt sind und auf die zu besetzende Stelle keine beim AMS vorgemerkten Ersatzarbeitskräfte vermittelt werden können.

16.36 Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)

§ 12a Abs 2 und § 13 Abs. 1b AuslBG, BGBl. I Nr. 175/2023, ist mit 31. Dezember 2023 in Kraft getreten

Einige Berufe im Bereich des Personen- und Güterverkehrs waren bereits auf der Mangelberufsliste der Fachkräfteverordnungen der letzten Jahre (z. B. Lokomotivführer/innen, Zugschaffner/innen). Mit dem fortschreitenden Ausbau des öffentlichen Verkehrs ist jedoch der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften für die Personenbeförderung deutlich angestiegen, während es nach den Erfahrungen der Verkehrsunternehmen gleichzeitig immer schwieriger wird, geeignete Personen im vorhandenen Arbeitskräftepotential zu finden. Es ist davon auszugehen, dass der Bedarf an solchen Fachkräften mit der Erweiterung des Angebots noch steigen wird.

Mit den vorgeschlagenen Regelungen wurden daher für diesen klimarelevanten und zukunfts-trächtigen Beschäftigungsbereich die Möglichkeiten der Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten erweitert, um so den Bedarf an zusätzlichem Personal für einen flächendeckenden Ausbau des Angebots und die Umsetzung der Investitionen im öffentlichen Verkehr besser abdecken zu können.

Nach der bisherigen Rechtslage muss eine Berufsausbildung zumindest einem österreichischen Lehrabschluss vergleichbar sein. Da für einige Berufe im Bereich des Personenverkehrs und Güterverkehrs auf der Schiene bestimmte Berufsberechtigungen gelten, soll nun deren Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung gleichgehalten werden, um die Zulassung als Fachkraft zu ermöglichen. Liegt bereits eine für die Berufsausübung notwendige abgeschlossene Berufsausbildung oder zumindest gleichwertige Schulausbildung vor, die lediglich durch entsprechende betriebsinterne oder betriebsübergreifende Schulungsmaßnahmen zu einer vollständi-

gen Befähigung erweitert wird, erfüllt die Person bereits mit der abgeschlossenen Berufsausbildung oder zumindest gleichwertigen Schulausbildung die Voraussetzungen für die Zulassung als Fachkraft. (**§ 12a Abs. 2 AuslBG**)

Konkret können jetzt im Bereich des Personen- und Güterverkehrs auf der Schiene auch Berufe berücksichtigt werden, die ungeachtet der Stellenandrangsziffer – für die Erbringung und den Ausbau von Dienstleistungen in diesem Bereich zur Unterstützung der Mobilitätswende erforderlich sind. (**§ 13 Abs. 1b AuslBG**)

16.37 Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)

§ 20e Abs. 1 und 3, BGBl. I Nr. 67/2024, ist mit 1. Oktober 2024 in Kraft getreten

Die Regelung soll aus der Ukraine Vertriebene, deren Aufenthalt aufgrund des Durchführungsbeschlusses (EU) 2024/1836 des Rates bis zum 4. März 2026 als verlängert gilt, und die bereits erfolgreich Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt gefunden haben, einen Wechsel in das reguläre Niederlassungsregime ermöglichen. Alle Vertriebenen die innerhalb der letzten 24 Monate insgesamt mindestens 12 Monate vor der Antragstellung vollversicherungspflichtig (also über der Geringfügigkeitsgrenze) beschäftigt waren und die allgemeinen Voraussetzungen des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) erfüllen, können auf die Rot-Weiß-Rot – Karte Plus umsteigen. Die Prüfung der Erfüllung der Voraussetzungen erfolgt in einem kombinierten Verfahren durch die NAG-Behörden und das AMS. Die Bestimmung erfasst auch selbstständig Erwerbstätige, die zur Erfüllung der Voraussetzungen ebenfalls 12 Monate innerhalb der letzten 24 Monate vor Antragstellung gemäß § 2 Gewerbliche Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) versichert sein müssen. Der Ausnahmetatbestand für jene Vertriebene, die die Voraussetzungen für die Rot-Weiß-Rot – Karte plus (noch) nicht erfüllen oder trotz Erfüllung nicht in das Niederlassungsregime wechseln wollen besteht vorläufig fort, somit haben diese ebenso weiterhin bewilligungsfreien Arbeitsmarktzugang.

17 VERORDNUNGEN IM RAHMEN DES AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGS- SETZES

17.1 Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜV) 2003 aufgrund des § 12a Abs. 2 AuslBG

BGBl. II Nr. 249/2003, In Kraft getreten mit 21. Mai 2003

Im Höchstzahlensystem des Ausländerbeschäftigungsgesetzes bildet die Bundeshöchstzahl (BHZ) jene Richtzahl, nach deren Überschreitung die Zulassung drittstaatsangehöriger Ausländerinnen und Ausländer zum österreichischen Arbeitsmarkt quantitativ merklich eingeschränkt werden kann. Der/die Bundesminister/Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit ist ermächtigt, durch Verordnung festzulegen, dass für bestimmte Gruppen von Ausländerinnen und Ausländer, an deren Beschäftigung öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen bestehen, Sicherungsbescheinigungen und Beschäftigungsbewilligungen auch nach Überschreitung der 8%-Bundeshöchstzahl bis zu einem Höchstausmaß von 9% des österreichischen Arbeitskräftepotentials erteilt werden dürfen. Mit der Änderung der BHZÜV werden die darin normierten Tatbestände an das neue Zuwanderungskonzept und die integrationspolitischen Zielsetzungen der Fremdenrechts-Novelle 2002, angepasst.

1. Fortgeschritten integrierte Ausländerinnen und Ausländer

§ 1 Z 1 BHZÜV

Das Arbeitsmarktservice kann - nach dem Grundsatz „Integration vor Neuzuzug“ allen Ausländerinnen und Ausländern mit fortgeschrittener Integration auch nach Überschreiten der BHZ Beschäftigungsbewilligungen erteilen. Dabei sollen v. a. besondere Integrationsmerkmale (Erfüllung der Integrationsvereinbarung nach § 50a FrG, besondere Eingliederung in die österreichische Gesellschaft, familiäre Bindungen, etc.) berücksichtigt werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt diese Überziehungsregelung sicher, dass gemeldete offene Stellen vorrangig mit bereits niedergelassenen Ausländerinnen und Ausländern besetzt werden, bevor neue Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben werden.

2. Schlüsselkraftdefinition

§ 1 Z 3 BHZÜV

Die Regelung stellt sicher, dass Schlüsselkräfte, welche die Kriterien des § 2 Abs. 5 AuslBG und auch alle sonstigen allgemeinen und besonderen arbeitsmarktpolitischen Zulassungsvoraussetzungen des AuslBG erfüllen, auch nach Überschreitung der BHZÜV zugelassen

werden können. Dabei gilt für neu angeworbene Schlüsselkräfte das neue Verfahren gem. § 12 AuslBG. Für Arbeitskräfte, die bereits (länger als ein Jahr) rechtmäßig niedergelassen sind oder für ihre Beschäftigung lediglich eine Aufenthaltserlaubnis benötigen (Grenzgängerinnen und Grenzgänger, Pendlerinnen und Pendler) oder Niederlassungsfreiheit genießen (Staatsangehörige der Schweiz), unterliegen nicht dem neuen Zulassungsverfahren für Schlüsselkräfte (§ 12 AuslBG) und können nur über eine Beschäftigungsbewilligung erstmals als Schlüsselkräfte zugelassen werden.

3. Gesundheits- und Wohlfahrtspflegepersonal

§ 1 Z 4 BHZÜV

Mit dieser Regelung wurde sichergestellt, dass ein dringender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Gesundheits- und Wohlfahrtspflegeberufen auch im Falle einer Überschreitung der Bundeshöchstzahl abgedeckt werden kann. Es muss sich dabei um Grenzgängerinnen und Grenzgänger oder Wochenpendlerinnen/Wochenpendler aus den Nachbarstaaten (§ 2 Abs. 7 und 8 AuslBG) handeln, weil nur diese einen quotenfreien Aufenthaltstitel für eine unselbstständige Erwerbstätigkeit erhalten können. Die Zulassung erfolgt durch eine Sicherungsbescheinigung bzw. durch eine Beschäftigungsbewilligung. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die qualifizierte Fachkräfte in Gesundheits- und Wohlfahrtspflegeberufen beantragen, müssen die kollektivvertraglich und gesetzlich vorgegebenen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten.

4. Befristet Beschäftigte

§ 1 Z 5 BHZÜV

Die Regelung wurde an die gesetzlichen Änderungen angepasst. Im Sinne des erweiterten Saisoniermodells des § 5 AuslBG sind davon alle Arbeitskräfte erfasst, für die im Rahmen spezieller Verordnungen des BMWA nach Maßgabe der dort festgelegten Kontingente und Beschäftigungsdauer befristete Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden dürfen. Derzeit kommen nur Arbeitskräfte für eine Beschäftigung in den Wirtschaftszweigen Tourismus sowie Land- und Forstwirtschaft in Betracht.

5. Grenzgänger

§ 1 Z 8 BHZÜV

Im AuslBG ist seit 1. Jänner 2003 im § 2 Abs. 7 eine eigene Legaldefinition der Grenzgängerin/des Grenzgängers enthalten, die sich mit der Definition im FRG deckt.

6. Rotationsarbeitskräfte

§ 1 Z 9 BHZÜV

Rotationsarbeitskräfte sind Personen, die unselbstständig erwerbstätig ist und ihr Arbeitsvertrag mit ihrem/ihrer international tätigen Dienstgeber/Dienstgeberin sie entweder als leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, oder als der Unternehmensleitung zugeteilte qualifizierte Mitarbeiter, die zur innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung verpflichtet sind, oder als Vertreterin/Vertreter

ausländischer Interessenvertretungen ausweist und Rotation im Hinblick auf den Dienstort vorsieht (§ 7 Abs.4 Z 2 FRG). Rotationsarbeitskräfte können im Zuge ihrer wechselnden Einsätze in ihrem international tätigen Unternehmen auch an einem Unternehmensstandort in Österreich auf Basis eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden. Die Regelung stellt sicher, dass auch für Rotationsarbeitskräfte, die keine Betriebsentsandten sind, Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden können.

7. Lockerung der Bestimmungen bei der Erteilung der BB für von Gewalt in der Familie betroffene Migrantinnen und Migranten

§ 1 Z 10 BHZÜV

Bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für von Gewalt in der Familie betroffene Migrantinnen und Migranten können nunmehr auch die bloße Strafanzeige gegen den gewalttätigen Ehepartner durch eine Sicherheitsbehörde, eine aus diesem Grund erfolgte Ehescheidung oder die Meldung bzw. Bestätigung eines Verdachts auf Gewalt in der Familie einer der in der Verordnung taxativ aufgezählten Einrichtungen als Bewilligungsgrund herangezogen werden.

8. Jugendliche ohne Anspruch auf Befreiungsschein (BS) bzw. Niederlassungsnachweis

§ 1 Z 12 BHZÜV

Diese Regelung umfasst alle niedergelassenen ausländischen Jugendlichen, die das 18. LJ noch nicht vollendet haben. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass gem. § 21 Abs.1a und 3 FrG Jugendliche auch nach Absolvierung der Schulpflicht bis zur Vollendung des 18. LJ im Rahmen der Familienzusammenführung zuwandern können, die Ausstellung eines Niederlassungsnachweises bzw. eines BS aber an die zumindest teilweise Absolvierung der Schulpflicht in Österreich anknüpft. Die Sonderregelung stellt sicher, dass für sie zumindest eine Beschäftigungsbewilligung - auch wenn keine Schulpflicht und keine Erwerbstätigkeit eines Elternteiles nachgewiesen werden kann - erteilt werden kann.

17.2 BHZÜV 2004 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG

BGBl. II Nr. 352/2004, In Kraft getreten mit 11. September 2004

Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

§ 1 Abs.4 BHZÜV

- Mit dieser Änderung wurde eine Überziehungsmöglichkeit der 8%-Bundeshöchstzahl für qualifiziertes Krankenpflegepersonal aus allen neuen EU-Mitgliedstaaten geschaffen. Die derzeit auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger und Pendlerinnen und Pendler (aus den Nachbarstaaten) eingeschränkte Möglichkeit, eine Zulassung als qualifizierte Pflegekraft zu erhalten, wurde somit auf alle Bürgerinnen und Bürger der neuen EU-Mitgliedstaaten mit

entsprechenden Qualifikationen ausgedehnt. Dadurch wird der zusätzliche Bedarf an Pflegepersonal, der nicht aus dem Potential der inländischen oder integrierten ausländischen Arbeitskräften befriedigt werden kann, gedeckt.

- Die Mindestentlohnungsgrenze (40% der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, 2004: € 1.380,-) als Bewilligungsvoraussetzung wurde beibehalten.

17.3 Fachkräfte-Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (Fachkräfte-BHZÜV) 2007 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG

§ 1 und 2 Fachkräfte-BHZÜV, BGBl. II Nr. 99/2007, In Kraft getreten mit 30. April 2007

- Mit dieser Verordnung wurde die Möglichkeit geschaffen, dass das AMS für maximal 800 Dreherinnen und Dreher, Fräserinnen und Fräser und Schweißerinnen und Schweißer aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten trotz überschrittener Landeshöchstzahlen Beschäftigungsbewilligungen für eine längstens 50 Wochen dauernde Beschäftigung erteilen kann, sofern die zu besetzende offene Stelle nicht mit vorgemerkten inländischen oder integrierten ausländischen Fachkräften besetzt werden können. Die Verordnung trat mit 31. Dezember 2007 wieder außer Kraft.
- Die Beschäftigungsbewilligungen können im Rahmen einer weiteren Fachkräfteverordnung, die zeitgerecht mit Jänner 2008 in Kraft zu setzen ist, verlängert werden, wenn der Bedarf des Betriebes weiterhin nicht durch vorgemerkte Fachkräfte abgedeckt werden kann und ein freier Kontingentplatz zur Verfügung steht.
- Die Arbeitsmarktprüfung (Ersatzkraftstellung; §§ 4 Abs. 1 und 4b AuslBG) und alle sonstigen besonderen Bewilligungsvoraussetzungen (Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, keine illegale Beschäftigung, keine Arbeitskräfteüberlassung, etc.) bleiben in jedem einzelnen Fall aufrecht.

17.4 Fachkräfte-BHZÜV 2008 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG

§ 1 Fachkräfte-BHZÜV, BGBl. II Nr. 350/2007, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2008

- Mit dieser Verordnung wurden die Vorschläge der Sozialpartner als auch die weiteren Schritte des Maßnahmenplans der Bundesregierung umgesetzt und auf Basis der geltenden Verordnungsermächtigung des § 12a Abs. 2 AuslBG, die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten in 50 Mangelberufen unter grundsätzlicher Beibehaltung des Übergangsregimes ermöglicht.
- Voraussetzung dafür ist eine nachgewiesene abgeschlossene Berufsausbildung der beantragten Fachkraft sowie die Zuordnung dieses Berufes zu einem in der Verordnung genannten Mangelberuf (einschließlich Dreherinnen und Dreher, Fräserinnen und Fräser und

Schweißerinnen und Schweißer – siehe auch Fachkräfte-BHZÜV 2007). Diese Fachkräfte können im erschwerten Zulassungsverfahren gemäß § 4 Abs. 6 AuslBG Beschäftigungsbe-
willigungen mit einer Geltungsdauer bis zu einem Jahr erteilt werden.

- Die Arbeitsmarktprüfung und alle sonstigen besonderen Bewilligungsvoraussetzungen (§ 4 Abs. 3 AuslBG; Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, keine illegale Beschäftigung, keine Arbeitskräfteüberlassung, etc.) bleiben in jedem einzelnen Bewilligungsfall aufrecht.
- Auch die von den Sozialpartnern vorgeschlagene Anhörung des Regionalbeirates vor jeder Zulassung ist durch eine entsprechende generelle Regelung im § 20 Abs. 2 AuslBG unverändert sichergestellt.

17.5 Ergänzung der Fachkräfte-BHZÜV 2008 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG

§ 1 Fachkräfte-BHZÜV, BGBl. II Nr. 224/2008, In Kraft getreten mit 1. Juli 2008

Mit dieser Verordnung wurde die Fachkräfteverordnung 2008 um weitere 15 auf nunmehr insgesamt 65 Mangelberufe ergänzt. Näheres siehe Punkt 17.4 auf Seite 283.

17.6 Ergänzung der Fachkräfte-BHZÜV 2008 aufgrund des § 12a Abs. 2 des AuslBG

§ 1 Fachkräfte-BHZÜV, BGBl. II Nr. 395/2008, In Kraft getreten mit 1. Dezember 2008

Mit dieser Verordnung wurde die Fachkräfteverordnung 2008 um weitere zwei Berufe, und zwar „Isoliererinnen und Isolierer“ und „Kaffee- und andere Nahrungsmittelherstellerinnen und Kaffee- und andere Nahrungsmittelhersteller“ auf nunmehr insgesamt 67 Mangelberufe ergänzt.

17.7 Fachkräfteverordnung 2012

Gemäß § 13 Abs. 1 AuslBG kann der Sozialminister/die Sozialministerin im Falle eines längerfristigen Arbeitskräftebedarfs, der aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzial nicht abgedeckt werden kann, zur Sicherung des Wirtschafts- und Beschäftigungsstandortes im Einvernehmen mit dem/der Wirtschaftsminister/Wirtschaftsministerin mit der Fachkräfteverordnung jeweils für das nächstfolgende Kalenderjahr Mangelberufe festlegen, in denen Ausländerinnen und Ausländer als Fachkräfte gem. § 12a AuslBG zugelassen werden können. Als Mangelberufe kommen Berufe in Betracht, für die pro gemeldete offene Stelle höchstens 1,5 Arbeitsuchende vorgemerkt (Stellenandrangsziffer) sind.

BGBl. II Nr. 207/2012, In Kraft getreten mit 16. Juni 2012

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 26 Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt, und zwar:
 - Fräserinnen und Fräser; Dreherinnen und Dreher; Dachdeckerinnen und Dachdecker; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau; Schweißerinnen und Schweißer, Schneidbrennerinnen und Schneidbrenner; Bautischlerinnen und Bautischler; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Feuerungs- und Gastechnik; Bauspenglerinnen und Bauspengler; Elektroinstallateurinnen und Elektroinstallateure, -monteurinnen und -monteure; Landmaschinenbauerinnen und -bauer; Diplomingenieurinnen und -ingenieure für Maschinenbau; Zimmerinnen und Zimmerer; Schlosserinnen und Schlosser; Spenglerinnen und Spengler; Technikerinnen und Techniker für Maschinenbau; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik; Rohrinstallateurinnen und -installateure, -monteurinnen und -monteure; Bau- und Möbeltischlerinnen und -tischler; Bodenlegerinnen und Bodenleger; Platten-, Fliesenlegerinnen und Fliesenleger; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung; Holzmaschinenarbeiterinnen und -arbeiter; besondere Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.); Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacherinnen und -macher; Diplomingenieurinnen und -ingenieure (Hochschulabschluss); Dipl. Krankenpfleger, -schwestern.
- Es können nur Fachkräfte zugelassen werden, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem der angeführten Mangelberufe nachweisen können, die einem Lehrabschluss vergleichbar ist.
- Die zugelassenen Fachkräfte erhalten eine mit zwölf Monaten befristete Rot-Weiß-Rot-Karte für die Beschäftigung bei dem oder der im Antrag angegebenen Arbeitgeber/Arbeitgeberin. Nach einem Jahr erhalten sie eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie zumindest zehn Monate im zugelassenen Mangelberuf beschäftigt waren.
- Die Familienangehörigen (minderjährige ledige Kinder, Ehegatten/Ehegattinnen und eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerinnen und Partner ab dem 21. Lebensjahr) der zugelassenen Fachkräfte können von Anfang an eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang beantragen und diese bei allen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, für ein Jahr erhalten. Die Familienangehörigen müssen Deutschkenntnisse nachweisen.
- Diese Fachkräfteverordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2012 wieder außer Kraft und gilt für Anträge, die bis 5. 11. 2012 gestellt werden.

17.8 Fachkräfteverordnung 2013

BGBl. II Nr. 367/2012, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2013

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 24 Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt, und zwar:
 - Fräserinnen und Fräser; Dreherinnen und Dreher; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau; Dachdeckerinnen und Dachdecker; Diplomingenieurinnen und -ingenieure für Starkstromtechnik; Schweißerinnen und Schweißer, Schneidbrennerinnen und Schneidbrenner; Bautischlerinnen und Bautischler; Elektroinstallateurinnen und -installateure, -monteurinnen und -monteure; Landmaschinenbauerinnen und -bauer; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik; Diplomingenieurinnen und -ingenieure für Maschinenbau; Rohrinstallateurinnen und -installateure, -monteurinnen und -monteure; Zimmerinnen und Zimmerer; Technikerinnen und Techniker für Maschinenbau; Schlosserinnen und Schlosser; Bau- und Möbeltischlerinnen und -tischler; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung; Technikerinnen und Techniker für Starkstromtechnik; Dipl. Krankenpfleger, -schwestern; besondere Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.); Bodenlegerinnen und Bodenleger; Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacherinnen/-macher; Holzmaschinenarbeiterinnen/-arbeiter; Lackiererinnen und Lackierer.
- Hinsichtlich der Zulassung in diese Mangelberufe siehe unter Pkt. 17.7 (Fachkräfteverordnung 2012) auf Seite 284.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft und gilt für Anträge, die bis zum 5. 11. 2013 gestellt werden.

17.9 Fachkräfteverordnung 2014

BGBl. II Nr. 328/2013, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2014

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 16 Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt. Im Jahr 2014 dürfen Ausländerinnen und Ausländer in folgenden Mangelberufen zu einer Beschäftigung als Fachkraft zugelassen werden (nach Maßgabe des § 12a AuslBG), und zwar:
 - Fräserinnen und Fräser, Dachdeckerinnen und Dachdecker, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau, Dreherinnen und Dreher, Schweißerinnen und Schweißer und Schneidbrennerinnen und Schneidbrenner, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik, Diplomingenieurinnen und Diplomingenieure für Starkstromtechnik, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung, Betonbauerinnen und

Betonbauer, Bauspenglerinnen und Bauspengler, sonstige Spenglerinnen und Spengler, Elektroinstallateurinnen und Elektroinstallateure und Elektromonteureninnen und -monteure, Diplomingenieurinnen und Diplomingenieure für Maschinenbau, sonstige Technikerinnen und Techniker für Starkstromtechnik, Landmaschinenbauerinnen und -bauer, diplomierte Krankenpfleger- und Krankenschwestern.

- Hinsichtlich der Zulassung in diese Mangelberufe siehe unter Pkt. 17.7 (Fachkräfteverordnung 2012) auf Seite 284.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2014 außer Kraft und gilt für Anträge, die bis zum 5. 11. 2014 gestellt werden.

17.10 Fachkräfteverordnung 2015

BGBl. II Nr. 278/2014, In Kraft getreten mit 1. Jänner 2015

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden elf Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt. Im Jahr 2015 dürfen Ausländerinnen und Ausländer in folgenden Mangelberufen zu einer Beschäftigung als Fachkraft zugelassen werden (nach Maßgabe des § 12a AuslBG), und zwar:
 - Fräserinnen und Fräser, Schwarzdeckerinnen und Schwarzdecker, Dreherinnen und Dreher, Landmaschinenbauerinnen und -bauer, Dachdeckerinnen und Dachdecker, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik, Schweißerinnen und Schweißer und Schneidbrennerinnen und Schneidbrenner, Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacherinnen und -macher, sonstige Spenglerinnen und Spengler, Technikerinnen und Techniker für Starkstromtechnik.
- Hinsichtlich der Zulassung in diese Mangelberufe siehe unter Pkt. 17.7 (Fachkräfteverordnung 2012) auf Seite 284.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft und gilt für Anträge, die bis zum 5. 11. 2015 gestellt werden.

17.11 Änderung der Fachkräfteverordnung 2015

BGBl. II Nr. 5/2015, In Kraft getreten mit 23. Jänner 2015

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurde die Fachkräfteverordnung 2015, BGBl. II Nr. 278/2014 um den Mangelberuf (§ 1 nach Ziffer 11) „Diplomierte Krankenpfleger, -schwestern, die ihre im Nostrifikationsbescheid des Landeshauptmannes vorgeschriebene Ergänzungsausbildung bis Ende 2014 begonnen haben“ erweitert.

Hinsichtlich der Zulassung in diese Mangelberufe siehe unter Pkt. 17.7 (Fachkräfteverordnung 2012) auf Seite 284.

17.12 Fachkräfteverordnung 2016

BGBl. II Nr. 329/2015, ist mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden acht Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt. Im Jahr 2016 dürfen Ausländerinnen und Ausländer in folgenden Mangelberufen zu einer Beschäftigung als Fachkraft zugelassen werden (nach Maßgabe des § 12a AuslBG), und zwar:
 - Fräserinnen und Fräser, Dreherinnen und Dreher, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau, Dachdeckerinnen und Dachdecker, Diplomingenieurinnen und Diplomingenieure für Maschinenbau, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Stromtechnik, Diplomingenieurinnen und Diplomingenieure für Starkstromtechnik, Diplomierte Krankenpfleger, -schwestern, die ihre im Nostrifikationsbescheid des Landeshauptmannes vorgeschriebene Ergänzungsausbildung bis Ende 2015 begonnen haben.
- Hinsichtlich der Zulassung in diese Mangelberufe siehe unter Pkt. 17.7 (Fachkräfteverordnung 2012) auf Seite 284.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2016 außer Kraft und gilt für Anträge, die bis zum 5. 11. 2016 gestellt werden.

17.13 Fachkräfteverordnung 2017

BGBl. II Nr. 423/2016, ist mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 11 Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt. Im Jahr 2017 dürfen Ausländerinnen und Ausländer in folgenden Mangelberufen zu einer Beschäftigung als Fachkraft zugelassen werden (nach Maßgabe des § 12a AuslBG), und zwar:
 - Fräserinnen und Fräser, Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau; Schwarzdeckerinnen und Schwarzdecker; Dreherinnen und Dreher; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung; Technikerinnen und Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik; Diplomingenieurinnen und Diplomingenieure für Maschinenbau; Dachdeckerinnen und Dachdecker; sonstige Technikerinnen und Techniker für Starkstromtechnik; Diplomingenieurinnen und Diplomingenieure für Datenverarbeitung; diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, die ihre im Nostrifikationsbescheid

des Landeshauptmannes vorgeschriebene Ergänzungsausbildung bis Ende 2016 begonnen haben

- Hinsichtlich der Zulassung in diese Mangelberufe siehe unter Pkt. 17.7 (Fachkräfteverordnung 2012) auf Seite 284.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2017 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2017 eingebrachte Anträge gem. § 20d Abs. 1 Z 2 AuslBG wären nach dieser Verordnung zu erledigen.

17.14 Fachkräfteverordnung 2018

BGBl. II Nr. 377/2017, ist mit 1. Jänner 2018 in Kraft getreten

- Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 27 Mangelberufe, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt. Im Jahr 2018 dürfen Ausländerinnen und Ausländer in Mangelberufen zugelassen werden, welche unter folgendem Link einzusehen sind: [BGBl. II Nr. 377/2017 - Fachkräfteverordnung 2018](#).
- Es können nur Fachkräfte zugelassen werden, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem der angeführten Mangelberufe nachweisen können, die einem Lehrabschluss vergleichbar ist. Seit der letzten Novelle, BGBl. I Nr. 66/2017 erhalten die zugelassenen Fachkräfte eine mit 24 Monaten befristete Rot-Weiß-Rot-Karte für die Beschäftigung bei dem oder der im Antrag angegebenen Arbeitgeber/Arbeitgeberin. Nach zwei Jahren erhalten sie eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie zumindest 21 Monate im zugelassenen Mangelberuf beschäftigt waren.
- Die Familienangehörigen (minderjährige ledige Kinder, Ehegatten/Ehegattinnen und eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerinnen und Partner ab dem 21. Lebensjahr) der zugelassenen Fachkräfte können von Anfang an eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang beantragen und diese bei allen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, für ein Jahr erhalten. Die Familienangehörigen müssen Deutschkenntnisse nachweisen.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2018 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2018 eingebrachte Anträge gem. § 20d Abs. 1 Z 2 AuslBG sind nach dieser Verordnung zu erledigen.

17.15 Fachkräfteverordnung 2019

BGBl. II Nr. 3/2019, ist mit 2. Jänner 2019 in Kraft getreten

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 45 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet sowie Mangelberufe für die Bundesländer Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg,

Steiermark, Tirol und Vorarlberg, die der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice entsprechen, festgelegt.

Die definierten Mangelberufe weisen eine Stellenandrangziffer bis maximal 1,5 auf (d.h. für diese Berufe sind pro gemeldete offene Stelle höchstens 1,5 Arbeitsuchende vorgemerkt). Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Die Liste der Mangelberufe für 2019 findet sich unter folgendem Link: [BGBl. II 3/2019 - Fachkräfteverordnung 2019](#).

- Zugelassen werden nur Fachkräfte, die – unabhängig von einer allfälligen höheren Qualifikation (Universitätsreife, Hochschul- oder Fachhochschulstudium) – eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem der vorgenannten Mangelberufe nachweisen können. Als abgeschlossene Berufsausbildung gilt insbesondere auch der erfolgreiche Abschluss einer schulischen Ausbildung, die dem Abschluss einer BHS in Österreich entspricht.
- Die zugelassenen Fachkräfte erhalten eine mit 24 Monaten befristete Rot-Weiß-Rot-Karte für die Beschäftigung bei dem oder der im Antrag angegebenen Arbeitgeber/Arbeitgeberin. Nach zwei Jahren erhalten sie eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie zumindest 21 Monate im zugelassenen Mangelberuf beschäftigt waren.
- Die Familienangehörigen (minderjährige ledige Kinder, Ehegatten/Ehegattinnen und eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerinnen und Partner ab dem 21. Lebensjahr) der zugelassenen Fachkräfte können von Anfang an eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang beantragen und diese bei allen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, für ein Jahr erhalten. Die Familienangehörigen müssen Deutschkenntnisse nachweisen.
- Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2019 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2019 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.16 Änderung der Fachkräfteverordnung 2019

BGBl. II Nr. 96/2019, ist mit 13. April 2019 in Kraft getreten

Die Fachkräfteverordnung, BGBl. II 3/2019 wurde mit Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz wie folgt geändert:

- Für Fachkräfte in Mangelberufen dürfen höchstens 300 Bestätigungen gem. § 20d Abs. 1 Z 2 AuslBG ausgestellt werden. Das Erreichen dieser Höchstzahl ist im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

17.17 Fachkräfteverordnung 2020

BGBl. II Nr. 421/2019, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 56 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet festgelegt. Die definierten Mangelberufe weisen eine Stellenandrangziffer bis maximal 1,5 auf (d.h. für diese Berufe sind pro gemeldete offene Stelle höchstens 1,5 Arbeitsuchende vorgemerkt). Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Mit dieser Verordnung wurden auch Mangelberufe für die Bundesländer Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg festgelegt. Für Fachkräfte in den definierten Mangelberufen in den genannten Bundesländern dürfen höchstens 300 Bestätigungen gem. § 20d Abs. 1 Z 2 AuslBG ausgestellt werden. Das Erreichen dieser Höchstzahl ist im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

Die Liste der Mangelberufe für 2020 im gesamten Bundesgebiet sowie die definierten Mangelberufe in den genannten Bundesländern siehe unter folgendem Link im Bundesgesetzblatt: [BGBl. II Nr. 421/2019 - Fachkräfteverordnung 2020.](#)

- Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2020 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2020 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.18 Fachkräfteverordnung 2021

BGBl. II Nr. 595/2021, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 45 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet festgelegt. Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Mit dieser Verordnung wurden auch Mangelberufe für die Bundesländer Kärnten (2 Mangelberufe), Niederösterreich (2), Oberösterreich (43), Salzburg (30), Steiermark (10), Tirol (14) und Vorarlberg (15) festgelegt.

Die Liste der Mangelberufe für 2021 im gesamten Bundesgebiet sowie die definierten Mangelberufe in den genannten Bundesländern siehe unter folgendem Link im Bundesgesetzblatt: [BGBl. II Nr. 595/2021 - Fachkräfteverordnung 2021.](#)

Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2021 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2021 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.19 Fachkräfteverordnung 2022

BGBl. II Nr. 573/2021, ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 66 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet für das Jahr 2022 festgelegt. Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Mit dieser Verordnung wurden auch Mangelberufe für das Jahr 2022 in den Bundesländern Burgenland (2 Mangelberufe), Kärnten (9), Niederösterreich (5), Oberösterreich (49), Salzburg (31), Steiermark (24), Tirol (20) und Vorarlberg (13) festgelegt.

Die Liste der Mangelberufe für 2022 im gesamten Bundesgebiet sowie die definierten Mangelberufe in den genannten Bundesländern siehe unter folgendem Link im Bundesgesetzblatt: [BGBl. II Nr. 573/2021 - Fachkräfteverordnung 2022](#)

Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2022 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2022 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.20 Änderung der Fachkräfteverordnung 2022

BGBl. II Nr. 271/2022, ist mit 8. Juli 2022 in Kraft getreten

Die Fachkräfteverordnung 2022, BGBl. II Nr. 573/2021 wird wie folgt geändert.

Für das gesamte Bundesgebiet werden **folgende zusätzliche Mangelberufe**, in denen Ausländerinnen und Ausländer als Fachkräfte für eine Beschäftigung zugelassen werden können (§ 1 Abs. 1 Fachkräfteverordnung 2022), festgelegt:

- „67. Wirtschaftler bzw. Wirtschaftlerinnen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute, Heimverwalter bzw. Heimverwalterinnen und
- 68. Kellner bzw. Kellnerinnen“.

Auf Bundesländerebene wurde aufgrund der zusätzlich erlassenen Mangelberufe auf Bundesebene (siehe oben) der § 1 Abs. 1 Fachkräfteverordnung 2022 entsprechend angepasst.

17.21 Fachkräfteverordnung 2023

BGBl. II Nr. 488/2022, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 98 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet für das Jahr 2023 festgelegt. Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Mit dieser Verordnung wurden auch Mangelberufe für das Jahr 2023 in den Bundesländern Burgenland (1 Mangelberufe), Kärnten (1), Niederösterreich (6), Oberösterreich (42), Salzburg (25), Steiermark (16), Tirol (12) und Vorarlberg (12) und Wien (2) regional festgelegt.

Die Liste der Mangelberufe für 2023 im gesamten Bundesgebiet sowie die definierten Mangelberufe in den genannten Bundesländern siehe unter folgendem Link im Bundesgesetzblatt: [BGBl. II Nr. 488/2022 - Fachkräfteverordnung 2023/Liste der Mangelberufe](#).

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. Dezember 2023 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.22 Fachkräfteverordnung 2024

BGBl. II Nr. 439/2023, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten

Mit dieser Fachkräfteverordnung wurden 110 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet für das Jahr 2024 festgelegt. Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Mit dieser Verordnung wurden auch 48 regionale Mangelberufe für das Jahr 2024 in den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg festgelegt.

Siehe die Liste der bundesweiten und regionalen Mangelberufe für 2024 unter folgendem Link im Bundesgesetzblatt: [BGBl. II Nr. 439/2023 – Fachkräfteverordnung 2024/Liste der Mangelberufe](#).

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. Dezember 2024 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.23 Fachkräfteverordnung 2025

BGBl. II Nr. 421/2024, ist mit 1. Jänner 2025 in Kraft getreten

Für das Jahr 2025 wurden 81 Mangelberufe für das gesamte Bundesgebiet festgelegt. Für alle Bundesländer außer Wien wurden in Summe weitere 66 Berufe als Mangelberufe festgelegt.

Die Berufsbezeichnungen der Mangelberufe folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

Eine vollständige die Liste der bundesweiten und regionalen Mangelberufe für 2025 findet sich unter folgendem Link: [BGBl. II Nr. 421/2024 – Fachkräfteverordnung 2025/Liste der Mangelberufe](#).

Diese Verordnung trat mit 1. Jänner 2025 in Kraft. Vor Ablauf des 31. Dezember 2025 eingebrachte Anträge müssen nach dieser Verordnung erledigt werden, auch wenn die Entscheidung danach erfolgt.

17.24 Zulassung von Besonders Hochqualifizierten 2019

Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend

BGBl. II Nr. 2/2019, ist mit 2. Jänner 2019 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung wurde festgelegt, dass im Jahr 2019 Ausländerinnen und Ausländer, die über die nachstehend angeführten tertiären Ausbildungen verfügen, als besonders Hochqualifizierte gem. § 12 AuslBG zugelassen werden können. Die angeführten Ausbildungen folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice:

- Diplomingenieure bzw. Diplomingenieurinnen für Starkstromtechnik, für Maschinenbau, für Datenverarbeitung, für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik, für Wirtschaftswesen sowie Diplomingenieure bzw. Diplomingenieurinnen soweit nicht anderweitig eingeordnet; Wirtschaftstrehänder bzw. Wirtschaftstrehänderinnen und Ärzte bzw. Ärztinnen
- Diese Hochqualifizierten müssen die in Anlage A des AuslBG definierten und mit Punkten bewerteten Kriterien („Besondere Qualifikation bzw. Fähigkeiten“, „Berufserfahrung - ausbildungsadäquat oder in Führungsposition“, „Sprachkenntnisse“, „Alter“ und „Studium in Österreich“) erfüllen. Die Mindestpunkteanzahl für die vorgenannten Ausbildungen wurden von 70 auf 65 Punkte herabgesetzt.
- Unabdingbare Zulassungsvoraussetzung ist neben der erforderlichen Mindestpunkteanzahl ein der Ausbildung und jeweiligen Einstufung entsprechendes Entgelt, das vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin vor der Einstellung zu gewährleisten ist.
- Die bisherige Regelung für besonders hochqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer bleibt unverändert bestehen, d.h. Personen, die die Voraussetzungen des § 12 AuslBG und die nach Anlage A erforderlichen 70 Mindestpunkte erreichen, können weiterhin ohne Einschränkung auf bestimmte Berufe eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten.
- Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2019 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2019 eingebrachte Anträge auf eine Rot-Weiß-Rot-Karte als besonders Hochqualifizierte in einer der vorgenannten Ausbildungen müssen nach dieser Verordnung erledigt werden.

17.25 Zulassung von besonders Hochqualifizierten 2020

Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend

BGBl. II Nr. 2/2019, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung wurde festgelegt, dass im Jahr 2020 Ausländerinnen und Ausländer, die über die nachstehend angeführten tertiären Ausbildungen verfügen, als besonders Hochqualifizierte gem. § 12 AuslBG zugelassen werden können. Die angeführten Ausbildungen folgen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice:

- Diplomingenieure/Diplomingenieurinnen für Maschinenbau, für Starkstromtechnik, für Datenverarbeitung, für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik, Diplomingenieure/Diplomingenieurinnen soweit nicht anderweitig eingeordnet und für Wirtschaftswesen, Sozialwissenschaftler/Sozialwissenschaftlerinnen, Wirtschaftswissenschaftler/Wirtschaftswissenschaftlerinnen, wissenschaftliche Statistiker/Statistikerinnen, Wirtschaftstrehänder/Wirtschaftstrehänderinnen und Ärzte/Ärztinnen.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2020 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. 12. 2020 eingebrachte Anträge gem. § 20d Abs.1 Z 1 AuslBG sind nach dieser Verordnung zu erledigen.

17.26 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern in der Landwirtschaft 2015

BGBl. II. Nr.57/2015; ist mit 21. März 2015 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. November 2015 wieder außer Kraft

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 395 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2015 festgelegt.
- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 13, Niederösterreich: 120, Oberösterreich: 58, Salzburg: 5, Steiermark: 120, Tirol: 20, Vorarlberg: 5 und Wien: 24.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen dieses Kontingents während des gesamten zeitlichen Geltungsbereichs dieser Verordnung erteilt werden.
- Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 30. 11. 2015 enden.

17.27 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2015

BGBl. II. Nr.366/2014, ist mit 2. Jänner 2015 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. November 2015 wieder außer Kraft

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 2.640 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2015 festgelegt.
- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 220, N.Ö.: 470, O.Ö.: 1.050, Salzburg: 25, Steiermark: 510, Tirol: 210, Vorarlberg: 67 und Wien: 58.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen dieses Kontingents während des gesamten zeitlichen Geltungsbereichs dieser Verordnung erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländischen Arbeitskräften, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, erteilt werden. Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 31. 12. 2015 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen sowie Asylwerberinnen und Asylwerber sollen bei der Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung bevorzugt werden.

17.28 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2016

BGBl. II. Nr.463/2015, ist mit 28. Dezember 2015 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. November 2016 wieder außer Kraft

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 2.640 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2016 festgelegt.
- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 220, N.Ö.: 470, O.Ö.: 1.050, Salzburg: 25, Steiermark: 510, Tirol: 210, Vorarlberg: 67 und Wien: 58.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen dieser Kontingente ab 1. Jänner 2016 erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, erteilt werden. Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 31. Dezember 2016 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen sowie Asylwerberinnen und Asylwerber sollen bei der Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung bevorzugt werden.

Des Weiteren wurde mit dieser Verordnung für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 395 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2016 festgelegt.

- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 13, Niederösterreich: 120, Oberösterreich: 58, Salzburg: 5, Steiermark: 120, Tirol: 20, Vorarlberg: 5 und Wien: 24.
- Beschäftigungsbewilligungen dürfen ab 29. Februar 2016 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 30. 11. 2016 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen und Asylwerberinnen und Asylwerber sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen des Kontingents zu bevorzugen.

17.29 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2017

BGBl. II. Nr.432/2016, ist mit 1. Jänner 2017 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. November 2017 wieder außer Kraft

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 2.510 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2017 festgelegt.
- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 210, N.Ö.: 445, O.Ö.: 995, Salzburg: 24, Steiermark: 485, Tirol: 200, Vorarlberg: 65 und Wien: 56.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen dieser Kontingente ab 1. Jänner 2017 erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, erteilt werden. Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 31. Dezember 2017 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sollen bei der Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung bevorzugt werden.

Des Weiteren wurde mit dieser Verordnung für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 375 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2017 festgelegt.

- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 12, Niederösterreich: 115, Oberösterreich: 55, Salzburg: 4, Steiermark: 115, Tirol: 17, Vorarlberg: 4 und Wien: 23
- Beschäftigungsbewilligungen dürfen ab 28. Februar 2017 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 30. November 2017 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.30 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2018

BGBl. II. Nr.376/2017, ist mit 1. Jänner 2018 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. November 2018 wieder außer Kraft

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 2.510 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2018 festgelegt.
- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 210, N.Ö.: 445, O.Ö.: 995, Salzburg: 24, Steiermark: 485, Tirol: 200, Vorarlberg: 65 und Wien: 56.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen dieser Kontingente ab 1. Jänner 2018 erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, erteilt werden. Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 31. Dezember 2018 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sollen bei der Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung bevorzugt werden.

Des Weiteren wurde mit dieser Verordnung für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 375 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2018 festgelegt.

- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 12, Niederösterreich: 115, Oberösterreich: 55, Salzburg: 4, Steiermark: 115, Tirol: 17, Vorarlberg: 4 und Wien: 23
- Beschäftigungsbewilligungen dürfen ab 1. 3. 2018 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 30. November 2018 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.31 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2018

BGBl. II Nr. 226/2018, ist mit 31. August 2018 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Oktober 2018 wieder außer Kraft

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 500 festgelegt und wie folgt aufgeteilt: Kärnten 100, Niederösterreich 100, Oberösterreich 150 und Steiermark 150.
- Im Rahmen dieser Kontingente dürfen nach Ausschöpfung der mit Verordnung BGBl. II Nr. 376/2017 bereits zugeteilten Kontingente Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis 31. Oktober 2018 erteilt werden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sollen bei der Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung bevorzugt werden.

17.32 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft 2019

BGBl. II Nr. 371/2018, ist mit 1. Jänner 2019 in Kraft getreten (Diese Verordnung wurde mit der nachstehenden Verordnung BGBl. II Nr. 100/2019 außer Kraft gesetzt, siehe unter Punkte 17.33 auf Seite 301)

- Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 2.610 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2019 festgelegt.
- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 30, Kärnten: 210, N.Ö.: 460, O.Ö.: 1.045, Salzburg: 25, Steiermark: 500, Tirol: 225, Vorarlberg: 65 und Wien: 50.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen dieser Kontingente ab 1. Jänner 2019 erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des

Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 32a AuslBG) unterliegen, erteilt werden.

- Die Verordnung tritt nach Ablauf des 31. Dezember 2019 wieder außer Kraft.

Des Weiteren wurde mit dieser Verordnung ein Kontingent in der Höhe von 275 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2019 festgelegt.

- Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 20, Kärnten: 7, Niederösterreich: 85, Oberösterreich: 50, Salzburg: 4, Steiermark: 85, Tirol: 10, Vorarlberg: 4 und Wien: 10.
- Beschäftigungsbewilligungen dürfen ab 1. 3. 2019 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf nicht nach dem 30. November 2019 enden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (§ 32a AuslBG) und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.
- Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 30. November 2019 wieder außer Kraft.

17.33 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2019

BGBl. II Nr. 100/2019, ist mit 20. April 2019 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft (mit dieser Verordnung wurden die Verordnungen BGBl. II Nr. 273/2018 und BGBl. II Nr. 371/2018 außer Kraft gesetzt).

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den **Wirtschaftszweig Tourismus** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2019 ein Kontingent in der Höhe von 1.263 festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 10, Kärnten: 83, N.Ö.: 13, O.Ö.: 98, Salzburg: 396, Steiermark: 141, Tirol: 287, Vorarlberg: 209 und Wien: 26.

Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde ein Kontingent in der Höhe von 2.727 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 31, Kärnten: 219, N.Ö.: 481, O.Ö.: 1.092, Salzburg: 26, Steiermark: 523, Tirol: 235, Vorarlberg: 68 und Wien: 52.

Des Weiteren wurde zusätzlich für den **Wirtschaftszweig Landwirtschaft** ein Kontingent in der Höhe von 288 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2019 festgelegt.

Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt: Burgenland: 21, Kärnten: 7, Niederösterreich: 89, Oberösterreich: 52, Salzburg: 4, Steiermark: 89, Tirol: 11, Vorarlberg: 4 und Wien: 11.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft ab 20. 4. 2019 erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen ab 20. 4. 2019 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 32a AuslBG) unterliegen, erteilt werden.
- Die Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen um bis zu 20% zulässig. Aufgrund der VO BGBl. II Nr. 273/2018 und BGBl. II Nr. 371/2018 erteilte und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2019 relevante Beschäftigungsbewilligungen wären zu berücksichtigen.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (§ 32a AuslBG) und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.34 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2020

BGBl. II Nr. 407/2019, ist mit 1. Jänner 2020 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde für den **Wirtschaftszweig Tourismus** für die befristete Beschäftigung

von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2020 ein Kontingent in der Höhe von 1.263 festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 9, Kärnten: 82, N.Ö.: 22, O.Ö.: 97, Salzburg: 394, Steiermark: 140, Tirol: 286, Vorarlberg: 208 und Wien: 25.

Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde ein Kontingent in der Höhe von 3.046 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften für das Jahr 2020 festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 41, Kärnten: 249, N.Ö.: 550, O.Ö.: 1.164, Salzburg: 26, Steiermark: 553, Tirol: 331, Vorarlberg: 72 und Wien: 60.

Des Weiteren wurde zusätzlich für den **Wirtschaftszweig Landwirtschaft** ein Kontingent in der Höhe von 119 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2020 festgelegt und wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 11, Kärnten: 7, Niederösterreich: 20, Oberösterreich: 10, Salzburg: 4, Steiermark: 59, Tirol: 5 und Wien: 3.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen ab 1. 1. 2020 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren und den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit (§ 32a AuslBG) unterliegen, erteilt werden.
- Alle angeführten Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen um bis zu 20% zulässig. Aufgrund der VO BGBl. II Nr. 100/2019 erteilte und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2020 relevante Beschäftigungsbewilligungen sind zu berücksichtigen.
- Neben Ausländerinnen und Ausländern, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (§ 32a AuslBG) oder, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind auch Ausländerinnen und Ausländer, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.35 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2021

BGBl. II Nr. 601/2020, ist mit 1. Jänner 2021 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend wurde für den **Wirtschaftszweig Tourismus** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2021 ein **Kontingent in der Höhe von 1.263** festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 9, Kärnten: 82, N.Ö.: 22, O.Ö.: 97, Salzburg: 394, Steiermark: 140, Tirol: 286, Vorarlberg: 208 und Wien: 25.

Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde ein **Kontingent in der Höhe von 3.046²** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften für das Jahr 2021 festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 41, Kärnten: 249, N.Ö.: 550³, O.Ö.: 1.164, Salzburg: 26, Steiermark: 553, Tirol: 331, Vorarlberg: 72 und Wien: 60.

Des Weiteren wurde zusätzlich für den **Wirtschaftszweig Landwirtschaft** ein **Kontingent in der Höhe von 119** für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2021 festgelegt und wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 11, Kärnten: 7, Niederösterreich: 20, Oberösterreich: 10, Salzburg: 4, Steiermark: 59, Tirol: 5 und Wien: 3.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft erteilt werden.
- Für ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren, können Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten erteilt werden. Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen ab 1. 1. 2021 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Die angeführten Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen der Kontingente im Wirtschaftszweig Tourismus

² Geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 180/2021.

³ Geändert durch die Verordnung BGBl II Nr. 180/2021.

bis zu 20% und in den Wirtschaftszweigen Land- und Forstwirtschaft sowie Landwirtschaft bis zu 30%⁴ zulässig. Aufgrund der VO BGBl. II Nr. 407/2019 erteilte und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2021 relevante Beschäftigungsbewilligungen sind zu berücksichtigen.

- Neben Ausländerinnen und Ausländern, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind auch Ausländerinnen und Ausländer, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.36 Änderung der Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2021

BGBl. II Nr. 180/2021, ist mit 24. April 2021 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft

Die Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft wurde wie folgt geändert:

- Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wird nunmehr **ein Kontingent in der Höhe von 3.136** (statt vorher 3.046) und **davon für Niederösterreich ein Kontingent von 640** (statt vorher 550) für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgesetzt.
- Zu den Saisonspitzen **sind zeitlich begrenzte Überschreitungen der Kontingente** in den Wirtschaftszweigen **Land- und Forstwirtschaft sowie Landwirtschaft** nunmehr **bis zu 50%** zulässig.

17.37 Änderung der Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2021

BGBl. II Nr. 472/2021; ist mit 19. November 2021 in Kraft getreten; Änderung der VO BGBl. II Nr. 601/2020 und VO BGBl. II Nr. 180/2021, § 4 Abs. 4 (neu)

⁴ Geändert durch die Verordnung BGBl II Nr. 180/2021.

Im Dezember 2021 ist eine Überschreitung der Kontingente gemäß Abs. 1 im Wirtschaftszweig Tourismus und Land- und Forstwirtschaft auch über 20% zulässig; es muss aber der Jahresdurchschnitt unter Bedachtnahme auf die Kontingentauslastungen der vorangegangenen Monate eingehalten werden.

17.38 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2022 (Saisonkontingentverordnung 2022)

BGBl. II Nr. 569/2021; ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers für Arbeit wurde für den **Wirtschaftszweig Tourismus** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften **im Jahr 2022 ein Kontingent in der Höhe von 1.989** festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 14, Kärnten: 139, N.Ö.: 35, O.Ö.: 156, Salzburg: 591, Steiermark: 229, Tirol: 472, Vorarlberg: 318 und Wien: 35.

Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde ein **Kontingent in der Höhe von 3.046** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften für das Jahr 2022 festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 41, Kärnten: 249, N.Ö.: 550, O.Ö.: 1.164, Salzburg: 26, Steiermark: 553, Tirol: 331, Vorarlberg: 72 und Wien: 60.

Des Weiteren wurde zusätzlich für den **Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 119** für die **kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2022** festgelegt und wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 11, Kärnten: 7, Niederösterreich: 20, Oberösterreich: 10, Salzburg: 4, Steiermark: 59, Tirol: 5 und Wien: 3.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen für ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren, erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen ab 1. 1. 2022 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.

- Alle angeführten Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen beim Kontingent im Wirtschaftszweig Tourismus um bis zu 50% und bei den Kontingenten für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft und Landwirtschaft (ausländische Erntehelferinnen, -helfer) um bis zu 30% zulässig. Aufgrund der VO BGBl. II Nr. 601/2020, zuletzt geändert durch die VO BGBl. II Nr. 472/2021, erteilte und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2022 relevante Beschäftigungsbevolligungen, sind zu berücksichtigen.
- Ausländische Arbeitskräfte, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind oder in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG bewilligt beschäftigt waren, werden bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt.

17.39 Änderung der Saisonkontingentverordnung 2022

BGBl. II Nr. 272/2022; ist mit 8. Juli 2022 in Kraft getreten

Die Saisonkontingentverordnung BGBl. II Nr. 569/2021 wird wie folgt geändert:

Mit dieser Verordnung des Bundesministers für Arbeit wurde für den **Wirtschaftszweig Tourismus** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften **nunmehr im Jahr 2022 ein Kontingent in der Höhe von 2.989** festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 21, Kärnten: 209, Niederösterreich: 53, Oberösterreich: 234, Salzburg: 888, Steiermark: 344, Tirol: 709, Vorarlberg: 478 und Wien: 53.

Bei Freiwerden von Kontingentplätzen werden Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen bei der Erteilung neuer Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt, wenn sich die bisher in ihrem Betrieb beschäftigten Ausländer bzw. Ausländerinnen als Stammsaisoniers gem. § 5 Abs. 6a AuslBG registrieren lassen oder eine Rot-Weiß-Rot-Karte als Stammmitarbeiter/-mitarbeiterin gem. § 23d AuslBG erhalten.

17.40 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2023 (Saisonkontingentverordnung 2023)

BGBl. II Nr. 489/2022, ist mit 1. Jänner 2023 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Arbeitsministers wurde für den Wirtschaftszweig Tourismus für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2023 ein Kontingent in der Höhe von 3.389 festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 21, Kärnten: 209, N.Ö.: 53, O.Ö.: 234, Salzburg: 963, Steiermark: 344, Tirol: 1.009, Vorarlberg: 503 und Wien: 53.

Für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft wurde ein Kontingent in der Höhe von 3.060 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften für das Jahr 2023 festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 45, Kärnten: 249, N.Ö.: 550, O.Ö.: 1.164, Salzburg: 31, Steiermark: 553, Tirol: 331, Vorarlberg: 72 und Wien: 65.

Weiters wurde zusätzlich für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 119 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2023 festgelegt und wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 11, Kärnten: 7, Niederösterreich: 20, Oberösterreich: 10, Salzburg: 4, Steiermark: 59, Tirol: 5 und Wien: 3.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen für ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren, erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen ab 1. 1. 2023 mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Alle angeführten Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen beim Kontingent im Wirtschaftszweig Tourismus um bis zu 50% und bei den Kontingenten für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft und Landwirtschaft (ausländische Erntehelferinnen, -helfer) um bis zu 30% zulässig. Aufgrund der VO BGBl. II Nr. 569/2021, zuletzt geändert durch die VO BGBl. II Nr. 272/2022, erteilte und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2023 relevante Beschäftigungsbewilligungen, sind zu berücksichtigen.
- Ausländische Arbeitskräfte, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind oder in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG bewilligt beschäftigt waren, werden bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt.
- Arbeitgeber, deren Saisoniers sich registrieren lassen oder eine Rot-Weiß-Rot – Karte als Stammmitarbeiter erhalten und dadurch einen Kontingentplatz freimachen, werden bei der Erteilung neuer Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt.

17.41 Änderung der Saisonkontingentverordnung 2023 BGBl. II Nr. 168/2023, ist mit 6. Juni 2023 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft wurde die Saisonkontingentverordnung 2023, BGBl. II Nr. 489/2022, für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften geändert.

- Für den **Wirtschaftszweig Tourismus** wurde **das Kontingent auf 4.287 erhöht** und auf die Bundesländer folgendermaßen aufgeteilt:
Burgenland 42, Kärnten 292, Niederösterreich 68, Oberösterreich 315, Salzburg 1.231, Steiermark 391, Tirol 1.249, Vorarlberg 632 und Wien 67.
- Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde **das Kontingent auf 3.162 erhöht** und auf die Bundesländer folgendermaßen aufgeteilt:
Burgenland 55, Kärnten 260, Niederösterreich 575, Oberösterreich 1.174, Salzburg 52, Steiermark 553, Tirol 340, Vorarlberg 77 und Wien 76.

17.42 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2024 (Saisonkontingentverordnung 2024)

BGBl. II Nr. 433/2023, ist mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Arbeitsministers wurde für den **Wirtschaftszweig Tourismus** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2024 ein **Kontingent in der Höhe von 4.295** festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 50, Kärnten: 292, N.Ö.: 68, O.Ö.: 315, Salzburg: 1.231, Steiermark: 391, Tirol: 1.249, Vorarlberg: 632 und Wien: 67.

Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde ein **Kontingent in der Höhe von 3.162** für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften für das Jahr 2024 festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 55, Kärnten: 260, N.Ö.: 575, O.Ö.: 1.174, Salzburg: 52, Steiermark: 553, Tirol: 340, Vorarlberg: 77 und Wien: 76.

Außerdem wurde zusätzlich für den **Wirtschaftszweig Landwirtschaft** ein **Kontingent in der Höhe von 119** für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2024 festgelegt und wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 11, Kärnten: 7, Niederösterreich: 20, Oberösterreich: 10, Salzburg: 4, Steiermark: 59, Tirol: 5 und Wien: 3.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen für ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren, erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Alle angeführten Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen beim Kontingent im Wirtschaftszweig Tourismus um bis zu 50% und bei den Kontingenten für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft und Landwirtschaft (ausländische Erntehelfer/innen) um bis zu 30% zulässig. Aufgrund der Saisonkontingentverordnung 2023, BGBl. II Nr. 489/2022, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 168/2023, erteilt und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2024 relevante Beschäftigungsbewilligungen, sind zu berücksichtigen.
- Ausländische Arbeitskräfte, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind oder in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG bewilligt beschäftigt waren, werden bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt.
- Arbeitgeber, deren Saisoniers sich registrieren lassen oder eine Rot-Weiß-Rot – Karte als Stammmitarbeiter erhalten und dadurch einen Kontingentplatz freimachen, werden bei der Erteilung neuer Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt.

17.43 Änderung der Saisonkontingentverordnung 2024 BGBl. II Nr. 110/2024, ist mit 25. April 2024 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft wurde die Saisonkontingentverordnung 2024, BGBl. II Nr. 433/2023, für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften geändert.

Für den **Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft** wurde **das Kontingent auf 3.362 erhöht** und für das **Bundesland Wien auf 276 aufgestockt**.

17.44 Änderung der Saisonkontingentverordnung 2024 BGBl. II Nr. 142/2024, ist mit 6. Juni 2024 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft wurde die Saisonkontingentverordnung 2024, BGBl. II Nr. 433/2023, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 110/2024, für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften geändert.

Für den **Wirtschaftszweig Tourismus** wurde das **Kontingent auf 4.495 erhöht** und für das Bundesland **Kärnten auf 462** und für das Bundesland **Niederösterreich auf 98 aufgestockt**.

17.45 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2025 (Saisonkontingentverordnung 2025)

BGBl. II Nr. 375/2024, ist mit 18. Dezember 2024 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2025 außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Arbeitsministers wurde für den Wirtschaftszweig Tourismus für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Jahr 2025 ein Kontingent in der Höhe von 4.985 festgelegt und wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 50, Kärnten: 475, N.Ö.: 98, O.Ö.: 328, Salzburg: 1.420, Steiermark: 404, Tirol: 1.422, Vorarlberg: 721 und Wien: 67.

Für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft wurde ein Kontingent in der Höhe von 3.377 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften für das Jahr 2025 festgelegt. Dieses Kontingent wird wie folgt auf die Bundesländer verteilt:

Burgenland: 55, Kärnten: 260, N.Ö.: 590, O.Ö.: 1.174, Salzburg: 52, Steiermark: 563, Tirol: 400, Vorarlberg: 77 und Wien: 206.

Außerdem wurde zusätzlich für den Wirtschaftszweig Landwirtschaft ein Kontingent in der Höhe von 119 für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern im Jahr 2025 festgelegt und wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 11, Kärnten: 7, Niederösterreich: 20, Oberösterreich: 10, Salzburg: 4, Steiermark: 59, Tirol: 5 und Wien: 3.

- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Monaten dürfen im Rahmen der Kontingente für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten dürfen für ausländische Arbeitskräfte, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen

des Beschäftigungskontingents im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft befristet beschäftigt waren, erteilt werden.

- Beschäftigungsbewilligungen für die kurzfristige Beschäftigung von ausländischen Erntehelferinnen und Erntehelfern dürfen mit einer Geltungsdauer bis zu sechs Wochen erteilt werden.
- Alle angeführten Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten. Zu den Saisonspitzen sind zeitlich begrenzte Überschreitungen beim Kontingent im Wirtschaftszweig Tourismus um bis zu 50% und bei den Kontingenten für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft und Landwirtschaft (ausländische Erntehelfer/innen) um bis zu 30% zulässig. Aufgrund der Saisonkontingentverordnung 2024, BGBl. II Nr. 433/2023, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. II Nr. 110/2024 und BGBl. II Nr. 142/2024, erteilte und für die Ermittlung des Jahresdurchschnitts 2025 relevante Beschäftigungsbewilligungen, sind zu berücksichtigen.
- Ausländische Arbeitskräfte, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind oder in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG bewilligt beschäftigt waren, werden bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen bevorzugt.

17.46 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Sommertourismus 2015

BGBl. II Nr. 95/2015; ist mit 5. Mai 2015 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. September 2015 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Sommertourismus im Jahr 2015 ein Kontingent in der Höhe von 824 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 10, Kärnten: 95, Niederösterreich 12, Oberösterreich: 115 (davon 10 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 140 (davon 2 für Schaustellerbetriebe), Steiermark: 110 (davon 10 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 210, Vorarlberg: 100 und Wien: 32 (davon 25 für Schaustellerbetriebe).

- Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen dieser Kontingente dürfen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 31. Oktober 2015 enden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen und Asylwerberinnen und Asylwerber sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.47 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Sommertourismus 2016

BGBl. II Nr. 102/2016; ist mit 4. Mai 2016 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. September 2016 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Sommertourismus im Jahr 2016 ein Kontingent in der Höhe von 750 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 8, Kärnten: 85, Niederösterreich 10, Oberösterreich: 100 (davon 8 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 130, Steiermark: 100 (davon 5 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 197, Vorarlberg: 92 und Wien: 28 (davon 24 für Schaustellerbetriebe).

- Beschäftigungsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte, die in den vorangegangenen zwei Jahren jeweils im Rahmen eines Kontingents für den Sommertourismus beschäftigt waren, dürfen im Rahmen dieser Kontingente erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 31. Oktober 2016 enden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Arbeitskräfte, die in Berg-, Alm- und Schutzhütten beschäftigt werden sollen, sind – ungeachtet einer Vollbeschäftigung - bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.48 Verordnung für die befristete Beschäftigung von im Sommertourismus 2017

BGBl. II Nr. 107/2017; ist mit 1. Mai 2016 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. September 2017 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Sommertourismus im Jahr 2017 ein Kontingent in der Höhe von 731 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 10, Kärnten: 80, Niederösterreich 13, Oberösterreich: 95 (davon 8 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 125, Steiermark: 95 (davon 5 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 195, Vorarlberg: 92 und Wien: 26 (davon 24 für Schaustellerbetriebe).

- Beschäftigungsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, dürfen ab Inkrafttreten der Verordnung erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 31. 10. 2017 enden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in Berg-, Alm- und Schutzhütten beschäftigt werden sollen, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.49 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Sommertourismus 2018

BGBl. II Nr. 73/2018; ist mit 1. Mai 2018 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. September 2018 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Sommertourismus im Jahr 2018 ein Kontingent in der Höhe von 720 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 9 (davon 2 für Schaustellerbetriebe), Kärnten: 79, Niederösterreich 12, Oberösterreich: 94 (davon 8 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 123, Steiermark: 94 (davon 4 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 193, Vorarlberg: 91 und Wien: 25 (davon 24 für Schaustellerbetriebe).

- Beschäftigungsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, dürfen ab Inkrafttreten der Verordnung erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 31. 10. 2018 enden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen und Saisonarbeitskräfte, die in den vergangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.50 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2015/2016

BGBl. II Nr. 314/2015; ist mit 16. November 2015 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. April 2016 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Wintertourismus 2015/2016 ein Kontingent in der Höhe von 1.190 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 9, Kärnten: 45 (davon 10 für Gletscherregionen), Niederösterreich: 5, Oberösterreich: 40 (davon 8 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 410 (davon 90 für Gletscherregionen), Steiermark: 156 (davon 10 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 290 (davon 110 für Gletscherregionen), Vorarlberg: 210, Wien: 25 für Schaustellerbetriebe.

- Ab 16. November 2015 dürfen im Rahmen dieses Kontingents Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 15. Mai 2016 enden.
- Beschäftigungsbewilligungen für Betriebe in den Gletscherregionen und deren Einzugsgebiet sowie für Schaustellerbetriebe dürfen ab Inkrafttreten der Verordnung erteilt werden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen und Asylwerberinnen und Asylwerber sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.51 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2016/2017

BGBl. II Nr. 283/2016; ist mit 14. November 2016 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. April 2017 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Wintertourismus 2016/2017 ein Kontingent in der Höhe von 1.100 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 8, Kärnten: 40 (davon 9 für Gletscherregionen), Niederösterreich: 4 (davon 2 für Schaustellerbetriebe), Oberösterreich: 35 (davon 5 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 380 (davon 90 für Gletscherregionen), Steiermark: 135 (davon 9 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 275 (davon 103 für Gletscherregionen), Vorarlberg: 200, Wien: 23 für Schaustellerbetriebe.

- Ab 14. 11. 2016 dürfen im Rahmen dieses Kontingents Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 15. Mai 2017 enden.
- Beschäftigungsbewilligungen für Betriebe in den Gletscherregionen und deren Einzugsgebiet sowie für Schaustellerbetriebe dürfen ab Inkrafttreten der Verordnung erteilt werden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.52 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2017/2018

BGBl. II Nr. 263/2017; ist mit 2. Oktober 2017 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. April 2018 wieder außer Kraft

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Wintertourismus 2017/2018 ein Kontingent in der Höhe von 1.100 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 8, Kärnten: 40 (davon 9 für Gletscherregionen), Niederösterreich: 4, Oberösterreich: 35 (davon 5 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 380 (davon 90 für die Beschäftigung in Gletscherregionen), Steiermark: 135 (davon 9 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 275 (davon 103 für die Beschäftigung in Gletscherregionen), Vorarlberg: 200, Wien: 23 für Schaustellerbetriebe.

- Ab 13. 11. 2017 dürfen im Rahmen dieses Kontingents Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.
- Die Geltungsdauer darf 25 Wochen nicht überschreiten und nicht nach dem 15. 5. 2018 enden.
- Beschäftigungsbewilligungen für Betriebe in den Gletscherregionen und deren Einzugsgebiet sowie für Schaustellerbetriebe dürfen ab Inkrafttreten der Verordnung erteilt werden.
- Staatsangehörige, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen, Asylwerberinnen und Asylwerber und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.53 Verordnung für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wintertourismus 2018/2019

BGBl. II Nr. 273/2018; ist mit 25. Oktober 2017 in Kraft getreten und tritt mit Ablauf des 30. April 2019 wieder außer Kraft (Diese Verordnung wurde mit der Verordnung BGBl. II 100/2019, In Kraft getreten mit 20. April 2019 außer Kraft gesetzt).

Mit dieser Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird für den Wintertourismus 2018/2019 ein Kontingent in der Höhe von 1.100 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften festgelegt.

Dieses Kontingent wird auf die Bundesländer wie folgt verteilt:

Burgenland: 8, Kärnten: 40 (davon 9 für Gletscherregionen), Niederösterreich: 4, Oberösterreich: 35 (davon 5 für Schaustellerbetriebe), Salzburg: 380 (davon 90 für die Beschäftigung in Gletscherregionen), Steiermark: 135 (davon 9 für Schaustellerbetriebe), Tirol: 275 (davon 103 für die Beschäftigung in Gletscherregionen), Vorarlberg: 200, Wien: 23 für Schaustellerbetriebe.

- Ab 12. November 2018 dürfen im Rahmen dieses Kontingents Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.
- Beschäftigungsbewilligungen für Betriebe in den Gletscherregionen und deren Einzugsgebiet sowie für Schaustellerbetriebe dürfen ab Inkrafttreten der Verordnung erteilt werden.
- Ausländerinnen und Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen und Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem. § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.

17.54 Änderung der Ausländerbeschäftigungsverordnung (AuslBVO) aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2001

BGBl. II Nr. 124/2001, In Kraft getreten mit 1. April 2001

- Ausländerinnen und Ausländer zwischen 18 und 28 Jahren können für sechs Monate eine Tätigkeit als Au-Pair-Kraft ausüben, sofern diese Tätigkeit von der Gastfamilie der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zwei Wochen vor Beginn der Tätigkeit angezeigt wurde und von der Geschäftsstelle eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde.
- Die Anzeigebestätigung muss innerhalb von zwei Wochen ausgestellt werden, wenn die Au-Pair-Kraft erlaubt vermittelt wurde, sie in den letzten fünf Jahren insgesamt nicht länger als ein Jahr als Au-Pair-Kraft in Österreich beschäftigt war und die Gewähr gegeben ist, dass der wahre wirtschaftliche Gehalt der beabsichtigten Tätigkeit dem einer Au-Pair-Tätigkeit

entspricht. Nach Ablauf dieser Frist darf die Beschäftigung auch vor Ausstellung der Anzeigebestätigung aufgenommen werden. Wird die Ausstellung der Anzeigebestätigung nach Ablauf dieser Frist abgelehnt, muss die bereits begonnene Beschäftigung umgehend, spätestens jedoch binnen einer Woche nach Zustellung der Ablehnung, beendet werden.

17.55 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2003

BGBl. II Nr. 469/2003, In Kraft getreten mit 10. Oktober 2003

- Im **§ 1 Z 2 (neu) AusBVO** wird die Wortfolge „und an der Danube International School GmbH.“ durch die Wortfolge „an der Danube International School, an der Graz International and Bilingual School, an der Linz International School Auhof und an der American International School Salzburg“ ersetzt.
- **§ 1 Z 3 (neu) AusBVO** lautet: „Ausländerinnen und Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Austauschlehrer und Sprachassistenten an Unterrichtsanstalten und Universitäten im Rahmen zwischenstaatlicher Abkommen und Austauschprogramme;“
- **§ 1 Z 6 (neu) AusBVO** lautet: „Ausländerinnen und Ausländer hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Forschung und Lehre, in der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre der Kunst;“
- Im **§ 1 Z 9 (neu) AusBVO** wird nach dem Ausdruck „Diplomatische Akademie“ die Wortfolge „und an der Sicherheitsakademie“ eingefügt.

17.56 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2006

BGBl. II Nr. 54/2006, In Kraft getreten mit 8. Februar 2006

- Ausländerinnen und Ausländer zwischen 18 und 28 Jahren können für eine längstens zwölf Monate dauernde Tätigkeit als Au-pair-Kraft, welche die Gastfamilie zwei Wochen vor Beginn der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice angezeigt und für die das Arbeitsmarktservice eine Anzeigebestätigung ausgestellt hat, beschäftigt werden.
- Die Bestätigung muss binnen zwei Wochen mit einer Geltungsdauer von sechs Monaten ausgestellt und kann um weitere sechs Monate verlängert werden, wenn die Au-pair-Kraft nicht unerlaubt vermittelt wurde, in den letzten fünf Jahren insgesamt nicht länger als ein Jahr als Au-pair-Kraft in Österreich beschäftigt war und weiterhin gewährleistet ist, dass das Ausmaß und der wirtschaftliche Gehalt der Tätigkeit dem eines Au-pair-Verhältnisses entspricht und insbesondere der Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache nachgewiesen wird.

17.57 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2006

BGBl. II Nr. 405/2006, In Kraft getreten mit 1. November 2006

Mit dieser Verordnung wurden Pflege- und Betreuungstätigkeiten von neuen EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in Privathaushalten vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen.

§ 1 Ziffer 6 AusBVO

Die Ausnahme ist auf Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und darüber hinaus auf deren Pflege- und Betreuungstätigkeit in Privathaushalten, wo pflegebedürftige Personen Pflegegeld ab der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz bzw. Pflegegeld nach den Pflegegeldgesetzen der Bundesländer oder gleichartige Leistungen in derselben Höhe beziehen, eingeschränkt. Von der Ausnahme sind nur Tätigkeiten erfasst, die der ASVG-Vollversicherungspflicht unterliegen, um sicherzustellen, dass die betroffenen Pflegekräfte nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden und für die Dauer ihrer Beschäftigung in Österreich einen vollen Sozialversicherungsschutz genießen.

17.58 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2007

BGBl. II Nr. 198/2007, In Kraft getreten mit 9. August 2007

Mit dieser Ausländerbeschäftigungsverordnung wurden Werbemittelverteilerinnen und Werbemittelverteiler und Hauszustellerinnen und Hauszusteller mit Staatsangehörigkeit eines der neuen EU-Mitgliedstaaten sowie alle ausländischen Bediensteten nach dem NGO-Gesetz anerkannter internationaler NGOs vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen und damit die bisherigen Einschränkungen für die Beschäftigung dieser Personengruppen beseitigt.

- **§ 1 Ziffer 11 AusBVO**

Die Ausnahmeregelung gilt nur für Arbeitskräfte mit Staatsangehörigkeit aus am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedstaaten (außer Malta und Zypern, für die bereits die Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit gilt) sowie für rumänische und bulgarische Arbeitskräfte, die im Auftrag von Unternehmen mit Sitz in Österreich in unselbständiger Stellung Werbematerial verteilen und Tageszeitungen oder sonstige periodische Druckschriften an Haushalte zustellen. Die Tätigkeiten können nun bewilligungsfrei ausgeübt werden, sofern sie der ASVG-Vollversicherung unterliegen (derzeit über € 341,16 pro Monat). Geringfügige Beschäftigungen sind weiterhin bewilligungspflichtig.

- **§ 1 Ziffer 12 AusBVO**

Der Ausnahmetatbestand gilt für alle ausländischen Bediensteten aller nichtstaatlichen internationalen Organisationen, denen das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten bis dato mit Bescheid die Rechtsstellung einer Organisation im

Sinne des NGO-Gesetzes und damit Rechtspersönlichkeit eingeräumt hat. Ausländische Be-
dienstete dieser internationalen NGOs sind jedoch weiter verpflichtet, ihren Aufenthalt in
Österreich nach dem NAG oder dem Fremdenpolizeigesetz 2005 zu regeln.

17.59 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2008

BGBl. II Nr. 291/2008, In Kraft getreten mit 13. August 2008

Im § 1 Z 2 AusBVO wird die Wortfolge „und an der American International School Salzburg“
durch die Wortfolge „, an der American International School Salzburg und an der Vienna Ele-
mentary School“ ersetzt. Im § 1 Z 6 entfällt die Wortfolge „ab der Pflegestufe 3“.

17.60 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2011

BGBl. II Nr. 69/2011, ist mit 24. Februar 2011 in Kraft getreten

- Im **§ 1 Z 12 AusBVO** wird die Wortfolge „des International Peace Institute (IPI), des World Institute for Nuclear Security (WINS), des Vienna Center for Disarmament and Non-Proliferation (VCDNP) und des Vienna Economic Forum (VEF);“ angefügt.
- Dem **§ 1 wurden folgende Z 13 und 14** angefügt
Ziffer 13 AusBVO: Staatsangehörige von Australien, Kanada und den Vereinigten Staaten von Amerika, die Ehegatten/Ehegattinnen, eingetragene Partner/Partnerinnen und ledige Kinder bis zum vollendeten 21. Lebensjahr von Mitgliedern diplomatischer oder berufskonsularischer Vertretungen einschließlich ständiger Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen dieser Staaten sind, sofern sie mit diesen Personen im gemeinsamen Haushalt im Bundesgebiet leben und sofern österreichische Staatsangehörige in Australien, Kanada und den Vereinigten Staaten von Amerika jeweils auf Basis der Gegenseitigkeit unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufnehmen dürfen.
- **Ziffer 14 AusBVO**
Staatsangehörige von Australien und Neuseeland, die das 18. Lebensjahr vollendet und 31. Lebensjahr nicht überschritten haben, hinsichtlich ihrer Beschäftigung während eines längstens sechsmonatigen Ferienaufenthalts im Bundesgebiet, sofern österreichische Staatsangehörige in Australien bzw. in Neuseeland jeweils auf Basis der Gegenseitigkeit unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufnehmen dürfen.

17.61 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2011

BGBl. II Nr. 123/2011, ist mit 14. April 2011 in Kraft getreten

§ 1 Ziffer 13 AuslBVO wurde wie folgt geändert:

Ausländerinnen und Ausländer, die Ehegatten/Ehegattinnen, eingetragene Partner/Partnerinnen oder ledige Kinder bis zum vollendeten 21. Lebensjahr von Mitgliedern diplomatischer oder berufskonsularischer Vertretungen einschließlich ständiger Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen von Australien, Kanada und den Vereinigten Staaten von Amerika in der Republik Österreich sind und die mit diesen Mitgliedern im gemeinsamen Haushalt im Bundesgebiet leben, sofern die Angehörigen von Mitgliedern österreichischer diplomatischer oder berufskonsularischer Vertretungen einschließlich ständiger Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen in Australien, Kanada oder den Vereinigten Staaten von Amerika jeweils auf Basis der Gegenseitigkeit unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung in diesen Staaten aufnehmen dürfen.

17.62 Änderung der AuslBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2012

BGBI. II Nr. 253/2012, ist mit 24. Juli 2012 in Kraft getreten

- Im **§ 1 Z 6 AuslBVO** entfällt die Wortfolge „Pflegegeld gemäß den Pflegegeldgesetzen der Bundesländer bzw.“.
- Im **§ 1 Z 14 AuslBVO** wird die Wortfolge „Staatsangehörige von Australien und Neuseeland, die das 18. Lebensjahr vollendet und das 31. Lebensjahr nicht überschritten haben“ durch die Wortfolge „Staatsangehörige von Australien, der Republik Korea und von Neuseeland, die das 18. Lebensjahr vollendet und das 31. Lebensjahr nicht überschritten haben“ ersetzt und die Wortfolge „in Australien bzw. in Neuseeland“ durch die Wortfolge „in diesen Staaten“ ersetzt.

17.63 Änderung der AuslBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2013

BGBI. II Nr. 254/2013, ist mit 28. August 2013 in Kraft getreten

§ 1 Ziffer 13 AuslBVO wurde wie folgt geändert

Ehegatten/Ehegattinnen, eingetragene Partner/Partnerinnen und ledige Kinder bis zum vollendeten 21. Lebensjahr von Mitgliedern diplomatischer oder berufskonsularischer Vertretungen (einschließlich ständiger Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen) von Argentinien, Australien, Indien, Israel, Kanada, Südafrika und den Vereinigten Staaten von Amerika in der Republik Österreich, die mit diesen Mitgliedern in einem gemeinsamen Haushalt im Bundesgebiet leben, sofern auch die Angehörigen von Mitgliedern österreichischer diplomatischer oder berufskonsularischer Vertretungen (einschließlich ständiger Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen) in Argentinien, Australien, Indien, Israel, Kanada, Südafrika und den

Vereinigten Staaten von Amerika - jeweils auf Basis der Gegenseitigkeit - unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung in diesen Staaten aufnehmen dürfen; für Kinder mit Behinderung gilt keine Altersbeschränkung.

17.64 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2014

BGBl. II Nr. 367/2014, ist mit 1. Jänner 2015 in Kraft getreten

Arbeitsurlauberinnen und Arbeitsurlauber aus Australien, der Republik Korea und Neuseeland, sowie Personen mit einem von den zuständigen Behörden in Chinesisch Taipeh oder in Hongkong ausgestellten Reisepass, zwischen dem 18. und dem 31. Lebensjahr sind vom AuslBG ausgenommen und benötigen keine arbeitsmarktbehördliche Bewilligung („Working-Holiday-Programm“), sofern eine gemeinsame Erklärung (Memorandum of Understanding – MoU) auf Basis der Gegenseitigkeit zwischen Österreich und diesen Staaten unterzeichnet wurde.

17.65 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2016

BGBl. II Nr. 178/2016, ist mit 15. Juli 2016 in Kraft getreten

- **§ 1 Z 15 AusBVO (neu)**

Chinesische, nachweislich ausgebildete Spezialköchinnen und -köche dürfen eine Beschäftigung in der gehobenen Gastronomie über einen Zeitraum von längstens drei Jahren aufnehmen, sofern Staatsangehörige von Österreich in der Volksrepublik China auf Basis der Gegenseitigkeit unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung erhalten.

- **§ 1 Z 14 AusBVO**

Die Wortfolge „Staatsangehörige von Australien, der Republik Korea und von Neuseeland“ wird durch die Wortfolge „Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, der Republik Korea und von Neuseeland“ ersetzt.

- **§ 1 Z 13 AusBVO**

Die Wortfolge „Argentinien, Australien, Indien, Israel, Kanada, Südafrika und den Vereinigten Staaten von Amerika“ wird durch die Wortfolge „Argentinien, Australien, Brasilien, Indien, Israel, Mexiko, Kanada, Südafrika, der Ukraine und den Vereinigten Staaten von Amerika“ ersetzt.

- **§ 1 Z 12 AusBVO**

Die Wortfolge „des International Peace Institute (IPI)“ wird durch die Wortfolge „des International Peace Institute – Internationales Friedensinstitut (IPI)“ und die Wortfolge „und des Vienna Economic Forum (VEF)“ durch die Wortfolge „des Vienna Economic Forum (VEF), der International Union of Forest Research Organisations (IUFRO), Sustainable Energy for All

(SE4All), Ground Truth Solutions und des World Public Forum – Dialogue of Civilizations (WPFDC)“ ersetzt.

- **§ 1 Z 2 AuslBGVO**

Die Wortfolge „und an der Vienna Elementary School“ wird durch die Wortfolge „an der Vienna Elementary School, an der Vienna European School und an der Amadeus International School Vienna“ ergänzt.

17.66 Änderung der AuslBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2017

BGBl. II Nr. 89/2017, ist mit 1. April 2017 in Kraft getreten

Nunmehr können seit 1. April 2017 auch Asylwerberinnen und Asylwerber, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, bewilligungsfrei haushaltstypische Dienstleistungen in Privathaushalten (z.B. Gartenarbeiten, Kinderbetreuung) gem. § 1 des Dienstleistungsscheckgesetzes (DLSG) mit einer Entlohnung über den Dienstleistungsscheck übernehmen. Die Zulassung zum Asylverfahren wird mit der Aufenthaltsberechtigungskarte (weiße Karte) nachgewiesen.

17.67 Änderung der AuslBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2017

BGBl. II Nr. 257/2017, ist mit 26. September 2017 in Kraft getreten

- Im **§ 1 Z 2 AuslBVO** wurde die Anton-Bruckner-International-School ergänzt.
- Im **§ 1 Z 14 AuslBVO** können nun auch Staatsangehörige aus Chile - neben Staatsangehörigen aus Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea und von Neuseeland sowie Personen mit einem von den zuständigen Behörden in Chinesisch Taipeh oder in Hongkong ausgestellten Reisepass, die das 18. Lebensjahr vollendet und das 31. Lebensjahr nicht überschritten haben, eine Beschäftigung während eines längstens zwölfmonatigen Ferienaufenthalts im Bundesgebiet aufnehmen, sofern österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in diesen Staaten und Gebieten auf Basis der Gegenseitigkeit unter den gleichen Voraussetzungen einer Beschäftigung nachgehen dürfen.

17.68 Änderung der AuslBVO aufgrund des § 1 Abs. 4 des AuslBG, 2018

BGBl. II Nr. 79/2018, ist mit 26. April 2018 in Kraft getreten

Im **§ 1 Z 12 AuslBGVO** wird nach dem Klammerausdruck „(WPFDC)“ die Wortfolge „des Ban Ki-moon Zentrums für globale Bürger und des FES Regionalbüros für Zusammenarbeit und Frieden in Europa“ angefügt.

17.69 Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2019

BGBl. II Nr. 263/2019, ist mit 1. September 2019 in Kraft getreten

- Im **§ 1 Z 2 AusLBVO** wurde nach der Wortfolge „Amadeus International School Vienna“ die Japanische Internationale Schule in Wien und die International School Carinthia ergänzt.
- Im **§ 1 Z 12 AusLBVO** wurde die Wortfolge „und des FES Regionalbüros für Zusammenarbeit und Frieden in Europa“ durch die Wortfolge samt Satzzeichen „, des FES Regionalbüros für Zusammenarbeit und Frieden in Europa, der Frauen ohne Grenzen – Women without Borders / SAVE – Sisters Against Violent Extremism, gemeinnütziger Verein, des Multilateralen Dialogs KAS, der The Global Initiative – Verein gegen transnationale organisierte Kriminalität und der Impact Finance Organization – Verein zur Förderung des Impact Investings (IM-FINO)“ ersetzt.
- Im **§ 1 Z 13 AusLBVO** wurden nach der Wortfolge „Vereinigten Staaten von Amerika“ die Länder „Chile, Japan, Kolumbien und Uruguay“ ergänzt.
- Im **§ 1 Z 14 AusLBVO** wurde nach der Wortfolge „Neuseeland“ das Land „Argentinien“ ergänzt.

17.70 Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2022

§ 1 Z 6 und § 1 Z 12 AusLBVO , BGBl. II Nr. 325/2022, ist mit 30. August 2022 in Kraft getreten,

Vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sind ausgenommen:

- Ausländer, die den Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (§ 32a AuslBG) und in Österreich eine Ausbildung in einem Pflegeassistentenberuf oder im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (GuKG, BGBl. I Nr. 108/1997.pdf) erfolgreich absolviert haben und nach dem GuKG zur Berufsausübung berechtigt sind (§ 1 Z 6 AusLBVO).
- Ehegatten/Ehegattinnen, eingetragene Partner und Partnerinnen und ledige Kinder bis zum vollendeten 21. Lebensjahr der Angestellten Internationaler Einrichtungen oder Internationaler Nichtregierungsorganisationen einschließlich Quasi-Internationaler Organisationen im Sinne des Amtssitzgesetzes (ASG, BGBl. I Nr. 54/2021); für Kinder mit Behinderung gilt keine Altersbeschränkung.

17.71 Änderung der AusLBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AuslBG, 2023

BGBl. II Nr. 176/2023, § 1 Z 2, § 1 Z 13 und § 1 Z 14 AusLBVO, ist mit 13. Juni 2023 in Kraft getreten

Mit dieser Ausländerbeschäftigungsverordnung wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Die Ausnahmeregelung für das ausländische Lehrpersonal von Schulen mit internationalen Einschlag wird erweitert und auch das Lehrpersonal am Akademischen Gymnasium Innsbruck, an der Lauder Business School und an den Schulen des Lauder Chabad Campus werden in den Ausnahmekatalog aufgenommen (**§ 1 Z 2 AusBVO**).
- Der Ausnahmetatbestand für Angehörige von ausländischem diplomatischen Personal wird neu gefasst: An die Stelle der bisherigen taxativen Aufzählung aller Staaten, mit denen das Bundesministerium für Europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) eine entsprechende bilaterale Vereinbarung getroffen hat, tritt nunmehr ein genereller Ausnahmetatbestand, der alle bisherigen und zukünftigen Partnerstaaten umfasst (**§ 1 Z 13 AusBVO**).
- Nach Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung zwischen Österreich und Indien und Herstellung der Reziprozität werden nun auch die indischen Teilnehmenden an einem „Working-Holiday“-Programm vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen und können mit Erhalt eines speziellen WHP-Visums während ihres Urlaubsaufenthaltes in Österreich jeder beliebigen Beschäftigung nachgehen (**§ 1 Z 14 AusBVO**).

17.72 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AusBG, 2024/1

BGBl. II Nr. 13/2024, § 1 Z 6b) AusBVO, ist mit 17. Jänner 2024 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung wurde folgende Änderung bzw. Ergänzung vorgenommen:

Ausländerinnen und Ausländer, die ein Aufenthaltsrecht nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) haben und in Österreich

- a) eine Ausbildung in einem Pflegeassistentenberuf oder im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach den Bestimmungen des GuKG oder
- b) eine Ausbildung in einem Sozialbetreuungsberuf im Sinne der Vereinbarung gem. Artikel 15a B-VG einschließlich der Ausbildungen an Höheren Lehranstalten für Pflege und Sozialbetreuung oder an Fachschulen für Sozialberufe bzw. an Fachschulen für Sozialberufe mit Pflegevorbereitung absolviert haben und zur Berufsausübung berechtigt sind,

sind vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen.

Die bisherige Ausnahmeregelung für Ausländerinnen bzw. Ausländer, die eine Ausbildung in einem Pflegeberuf abgeschlossen haben, wurde damit um die Sozialbetreuungsberufe erweitert. Die ausgenommenen Personen (Diplom-Sozialbetreuer/innen, Fach-Sozialbetreuer/innen und Heimhelfer/innen) müssen eine (Fach-) Schule oder Einrichtung für Sozialbetreuung zur Gänze

absolviert und erfolgreich abgeschlossen haben und im Sinne der Vereinbarung gemäß Artikel 15a zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe nach den jeweiligen Landesgesetzen zur Berufsausübung berechtigt sein.

17.73 Änderung der AusBVO aufgrund des § 1 Abs.4 des AusBG, 2024/2

BGBl. II Nr. 59/2024, § 1 Z 6 b) AusBVO, ist mit 20. Februar 2024 in Kraft getreten

Mit dieser Verordnung wurde folgende Ergänzung vorgenommen:

Vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen sind Staatsangehörige der Vereinigten Staaten von Amerika, die das 18. Lebensjahr vollendet und das 31. Lebensjahr nicht überschritten haben, hinsichtlich ihrer Beschäftigung während eines längstens zwölfmonatigen Ferienaufenthalts im Bundesgebiet, sofern österreichische Staatsangehörige in den Vereinigten Staaten von Amerika im Rahmen eines bilateralen Programmes für berufliche Entwicklung und kulturellen Austausch eine Beschäftigung aufnehmen dürfen.

Abkürzungen

Abkürzungen

AGG	Arbeit- und Gesundheit-Gesetz
ALG	Arbeitslosengeld
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMP	Arbeitsmarktpolitik
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
APFIG	Ausbildungspflichtgesetz
ARÄG	Arbeitsrechts-Änderungsgesetz
Art.	Artikel
AST	Arbeitsstiftung
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
ATZ	Altersteilzeit
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AusIBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
AusIBVO	Ausländerbeschäftigungsverordnung
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BB	Beschäftigungsbewilligung
BeFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt

Abkürzungen

BHZÜV	Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung
BSchEG	Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz
DLSG	Dienstleistungsscheckgesetz
GBP	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt
IEF-Service GmbH	Insolvenz-Entgelt-Fonds Service GmbH
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
IIG	Integrationsjahrgesetz
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetz
KGG	Karenzgeldgesetz
KUA	Kurzarbeit
MoU	Memorandum of Understanding
NAG	Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
NGO-Gesetz	Bundesgesetz über die Einräumung von Privilegien an nichtstaatliche internationale Organisationen
NH	Notstandshilfe
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
SRÄG	Sozialrechts-Änderungsgesetz
SV	Sozialversicherung
SVÄG	Sozialversicherungs-Änderungsgesetz
VfGH	Österreichischer Verfassungsgerichtshof
VO	Verordnung
WIETZ-G	Wiedereingliederungsteilzeitgesetz
Z	Ziffer

**Bundesministerium für
Arbeit und Wirtschaft**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

bmaw.gv.at