

**Anlage zur
Bundesrichtlinie
zur Durchführung der Überbetriebli-
chen Lehrausbildung (ÜBA)
durch das AMS**

Stand 01.01.2026

Aktualisiert 28.01.2026

1 Vergaberechtlicher Sonderfall ÖBB Lehrwerkstätten:

Aufträge an die ÖBB-Lehrlingsstiftung unterliegen nicht den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes und können als In-House Vergabe angesehen werden. Die ÖBB-Holding hat bestimmenden Einfluss auf die Geschäftsführung der Stiftung, die –Holding wiederum ist zu 100% Eigentum des Bundes.

Mit der ÖBB können aus oben angegebenen Gründen formlos Verhandlungen aufgenommen werden. Dabei ist allerdings zu prüfen,

- ob und wie weit die angebotenen Lehrberufe arbeitsmarktpolitisch verwertbar sind und
- in wie weit die von der ÖBB geltend gemachten Kosten angemessen erscheinen. Ist dies nicht der Fall, kann keine Fördervereinbarung geschlossen werden.

2 Finanzielle Abgeltung der Teilnehmer_innen

Relevante Gesetzespassagen:

§ 30/8 BAG

Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß Abs. 1 ausgebildet werden, sind in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlingen) im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sowie hinsichtlich der Berufsschulpflicht gleichgestellt. Sie gelten als Lehrlinge im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes sowie des Familienlastenausgleichsgesetzes und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe, die die Beitragsgrundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet. Weiters sind auf sie die Bestimmungen der §§ 2a, 2b, 3, 4, 4a, 5 Abs. 1 und 3, 6, 7, 8, 8a, 9 und 14 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), § 14 MSchG gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Entgelts die Ausbildungsbeihilfe tritt.

38 d (4) AMSG

Personen, die eine überbetriebliche Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung erhalten, gelten **nicht als Dienstnehmer_innen** im Sinne des Einkommensteuergesetzes 1988, [BGBl. Nr. 400/1988](#). Ausbildungsbeihilfen gelten für die Lohnsteuer nicht als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben nicht als Entgelt. Für Ausbildungsbeihilfen ist insbesondere auch keine Kommunalsteuer zu entrichten.

§ 4 Abs. 1 Z 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind die in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlinge) auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert)

- **Unfallversicherungsbeiträge**

Gem. § 51 Abs. 6 ASVG werden die Beiträge zur **Unfallversicherung** während der gesamten Lehrzeit zur Gänze aus den Mitteln der Unfallversicherung bestritten.

- **Krankenversicherungsbeiträge**

Die **Krankenversicherungsbeiträge** sind in allen Lehrjahren im Ausmaß von 3,35% abzuführen.

- **Arbeitslosenversicherungsbeiträge:**

§ 2 (7) Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz (AMPFG)

Für Lehrlinge, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß § 8b Abs. 14, § 30 oder § 30b BAG oder § 2 Abs. 4 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes, [BGBl. Nr. 198/1990](#), ausgebildet werden, ist der Arbeitslosenversicherungsbeitrag aus Mitteln der Gebahrung Arbeitsmarktpolitik zu tragen.

Im Rahmen der Verrechnung ist bei diesen Personen ein Abschlag (das sind Verrechnungspositionen, die den Gesamt-Beitrag reduzieren) zu verwenden.

Konkret handelt es sich um den Abschlag 14 „Entfall AV – Lehrlingssonderfall“.

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Arbeitsunfall:**

Es gelten analog die Regelungen zur DLU, dass im Krankheitsfall die Ausbildungsbeihilfe ab dem 4. Tag einzustellen bzw. zu unterbrechen ist.

Für ÜBA und IBA im Auftrag des AMS gelten seit der Novellierung des BAG mit 1.7.2008 nun explizit die Bestimmungen des § 17a nicht mehr. Im Krankheitsfall erfolgte daher eine Angleichung an die Regelung zur DLU. Allerdings wird von den Sozialversicherungsträgern eine Differenzierung zwischen der DLU und der Ausbildungsbeihilfe insofern vorgenommen, als bei letzterer geringere SV-Beiträge analog den Lehrlingen zu leisten sind. Auch im AMSG wird die Ausbildungsbeihilfe nicht der DLU gleichgesetzt. Daher wird ein vermindertes Krankengeld gem. § 141 ASVG gewährt.

§ 141/1 ASVG: Als gesetzliche Mindestleistung wird das Krankengeld im Ausmaß von 50 v. H. der Bemessungsgrundlage für den Kalendertag gewährt.

Damit hier keine Schlechterstellung der Jugendlichen gegenüber „nicht ÜBA“ Kursteilnehmer_innen erfolgt, wird zunächst die Differenz im Ausmaß von 49% parallel zum Krankengeld als Zuschuss gem. § 49/3/9 ASVG gewährt.

§ 49/3/9 ASVG: Zuschüsse des Dienstgebers, die für die Zeit des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus der Krankenversicherung gewährt werden, sofern diese Zuschüsse weniger als 50 v. H. der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles [...] betragen.

Dieser Zuschuss kann über den Träger 1:1 an die Jugendlichen ausbezahlt werden. Würde der Zuschuss genau 50% betragen, so würde sich wiederum automatisch das Krankengeld halbieren (also auf 25% herabfallen).

Da sich gemäß § 141/2 ASVG ab dem 43. Tag einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung das Krankengeld auf 60% der Bemessungsgrundlage für den Kalendertag erhöht, reduziert sich der Zuschuss auf 40%.

Das „Taggeld“ ermittelt sich aus Monatsentgelt dividiert durch 31 (Tage). Die tatsächliche Monatsdauer in Tagen hat keine Auswirkung auf den Zuschuss.

Berechnung des Zuschusses (gem. § 49/3/9 ASVG) siehe Tabelle unten

Berechnungen und Beispiele:

DLU Basiswerte 13,66 € Jugendliche 1. und 2. LJ
31,56 € Erwachsene 3. LJ

1. und 2. Lehrjahr		Monat	Zahlung
Berechnungsgrundlage DLU	14,66 €	439,80 €	Träger an TeilnehmerIn
SV-Beiträge in %	26,15	115,01 €	Träger an ÖGK
Gesamt		554,81 €	AMS an Träger

ab 3. Lehrjahr		Monat	Zahlung
Berechnungsgrundlage DLU	33,86 €	1.015,80 €	Träger an TeilnehmerIn
SV-Beiträge in %	26,15	265,63 €	Träger an ÖGK
Gesamt		1.281,43 €	AMS an Träger

SV-Beiträge: 22,8 % PV, 3,35 % KV

Berechnung des Zuschusses (gem. § 49/3/9 ASVG)

1. und 2. Lehrjahr		Zuschuss täglich
100%	€ 439,80	
49%	€ 215,50	€ 6,95
40%	€ 175,92	€ 5,67

3. Lehrjahr		Zuschuss täglich
100%	€ 1.015,80	
49%	€ 497,74	€ 16,06
40%	€ 406,32	€ 13,11

Beiträge zur Sozialversicherung

Die Richtlinie definiert unter Punkt 6.6.5.1:

„Die monatliche Ausbildungsbeihilfe (ohne Abzugstage) ist die Beitragsgrundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge und die Beiträge zur Sozialversicherung werden in Prozent der Nettobeihilfenhöhe entrichtet.“

Dem liegt eine Vereinbarung mit dem Dachverband der Sozialversicherungsträger vom 19.02.2013 zugrunde, in der festgelegt wurde, dass für die monatliche Beitragszahlung immer die volle Beitragsgrundlage in der Höhe der ursprünglichen Entschädigung (s.o. Berechnungsgrundlage DLU) heranzuziehen ist. Weder Krankenstandstage noch unentschuldigte Fehlzeiten innerhalb eines Monats reduzieren die monatlichen Beiträge zur SV.

Mitarbeiter_innenvorsorge

- Sie fällt bei der Gewährung einer Ausbildungsbeihilfe nicht an. Das leitet sich daraus ab, dass in beiden Fällen die Bestimmungen über die Lehrlingsentschädigung (§ 17)

nicht gelten, sondern nur eine sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung im Gesetz vorgenommen wird, bzw. durch oben erwähnten § 38/d/4 AMSG.

Familienbeihilfe bei den der TQU/ÜBV vorgelagerten Berufsorientierungsmaßnahmen

Gemäß § 8b Abs 13 BAG gelten Personen, die sich in einer Berufsorientierungsmaßnahme befinden, die einer TQU/ÜBV **vorgelagert** ist, **bis zum Ausmaß von 6 Monaten** als Lehrlinge im Sinne des FLAG 1967.

Aufgrund der gesetzlichen Formulierung "vorgelagert" kann ein Familienbeihilfenanspruch nur dann bestehen, wenn der betreffende Jugendliche an einer Berufsorientierungsmaßnahme teilnimmt, bevor er die eigentliche TQU/ÜBV absolviert. Somit besteht ein Anspruch erst, wenn diese Berufsorientierungsmaßnahme im Zusammenhang mit einer anschließenden TQU/ÜBV durchgeführt wird. Absolviert der Jugendliche jedoch lediglich eine solche Berufsorientierungsmaßnahme und entscheidet sich nach deren Abschluss, eine TQU/ÜBV doch nicht durchzuführen, dann kann diese nicht mehr im Sinne des Gesetzes als "vorgelagert" bezeichnet werden, wodurch originär kein Anspruch auf Familienbeihilfe während der 6-monatigen Zeit der Durchführung dieser Berufsorientierungsmaßnahme bestanden hat. Würde das Finanzamt in einem solchen Fall die Familienbeihilfe ab Beginn der Berufsorientierungsmaßnahme laufend gewähren, müsste entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die bezogene Familienbeihilfe wieder zurückgefordert werden.

Eine sinnvolle und praktikable Vollziehung dieser Gesetzesbestimmung kann daher nur darin bestehen, dass der Lehrling dem zuständigen Wohnsitzfinanzamt nach Abschluss des eigentlichen Ausbildungsvertrages zur TQU/ÜBV einen entsprechenden Nachweis des AMS über den Besuch einer vorgelagerten Berufsorientierungsmaßnahme im Ausmaß von 6 Monaten vorlegt und damit die Familienbeihilfe rückwirkend für diese 6 Monate beantragt.

In der Bestätigung des AMS muss sich daher folgender Wortlaut befinden:

„Das AMS (Geschäftsstelle) bestätigt, das Herr/Frau N.N vom (Beginn der Maßnahme) bis zum (Ende der Maßnahme) eine der Berufsausbildung vorgelagerte Berufsorientierungsmaßnahme gemäß § 8b Abs. 13 BAG besuchte, die vom AMS beauftragt wurde. Der Ausbildungsvertrag für die Teilnahme an einer verlängerten Lehre gemäß § 8b (1) BAG / einer Teilqualifizierung gemäß § 8b (2) BAG wurde zwischenzeitlich abgeschlossen.“

- **Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und Kommunalsteuer:**
Gem. § 41 (1) FLAG haben den Dienstgeberbeitrag *nur Dienstgeber für Dienstnehmer* zu leisten. Das sind die Ausbildungsteilnehmer_innen nicht. Das gleiche gilt für die Kommunalsteuer
- **Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration) gibt es nicht. Gibt es auch bei der DLU nicht.

3 Mutterschutz und Karenz:

Es gelten die Bestimmungen der §§ 2a, 2b, 3, 4, 4a, 5 Abs. 1 und 3, 6, 7, 8, 8a, 9 und 14 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), § 14 MSchG gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Entgelts die Ausbildungsbeihilfe tritt.

Das sind

- die Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren für werdende und stillende Mütter,
- Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter
- Verbot der Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, der Leistung von Überstunden
- Gewährung von Ruhemöglichkeiten und Stillzeiten
- und die Weiterzahlung der Ausbildungsbeihilfe in Zeiten in denen kein Wochen- oder Krankengeld gebührt, falls eine Änderung der Beschäftigung bzw. eine eingeschränkte Ausbildungsfähigkeit durch Anwendung der Schutzbestimmungen entsteht.

Wird eine junge Frau während der Ausbildung schwanger, besteht das Ausbildungsverhältnis weiter. Während des Zeitraumes des Beschäftigungsverbotes - in der Regel acht Wochen vor und nach der Entbindung - darf sie nicht ausgebildet werden. Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Dauer.

Möchte eine junge Frau nach der Entbindung ihr Kind über den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes hinaus betreuen, kann die überbetriebliche Einrichtung das Ausbildungsverhältnis auflösen (§ 15 Abs. 3 lit. f BAG). Ein Anspruch auf Karenz nach dem MSchG besteht nicht.

→ Die Interessen der Mutter sind dadurch gewahrt, dass das AMS gem. AMSG die gesetzliche Pflicht hat, für den Abschluss der Ausbildung zu sorgen.

4 Abwesenheiten und Ausbildungsbeihilfe:

Die Regelungen zur Abwesenheit sind analog zur Bundesrichtlinie BEMO anzuwenden:

Unentschuldigte Abwesenheiten:

„Bei tageweisem unentschuldigtem Fernbleiben (ohne dass der Erfolg der Maßnahme verteilt wird) ist jeweils für diese Tage die Beihilfe (=Ausbildungsentschädigung) einzustellen.

Beispiel 1: Fernbleiben am Freitag/oder am Tag vor einem Feiertag / nur der Freitag bzw. der Tag vor dem Feiertag ist einzustellen.

Beispiel 2: Fernbleiben am Freitag und am darauffolgenden Montag / nur Freitag und Montag sind einzustellen.

Beispiel 3: Kurs findet immer an den Tagen Montag, Dienstag und Donnerstag statt / Mittwoche und Freitag sind immer kursfreie Tage / Fernbleiben Montag bis Freitag: nur die einzelnen Tage Montag, Dienstag und Donnerstag sind einzustellen.

Entschuldigte Abwesenheiten:

Bei entschuldigten Abwesenheiten wird die Ausbildungsbeihilfe weitergewährt.

In folgenden Fällen kann die Nichtteilnahme an der Maßnahme im angegebenen Ausmaß entschuldigt werden:

- Anlässlich des **Todes** und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des/der Ehegatten/in¹ oder des/der Lebensgefährten/in sowie eines Kindes. (Bei Stief- oder Adoptiveltern nur, sofern sie mit dem/der Teilnehmer_in in Hausgemeinschaft lebten) **3 Tage**
- Anlässlich der eigenen Eheschließung **3 Tage**
- Anlässlich des Todes und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders bzw. Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles, auch wenn mit dem/der Teilnehmer_in keine Hausgemeinschaft bestanden hat. Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem/der Teilnehmer_in in gemeinsamen Haushalt lebten **1 Tag**
- Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin **3 Tage**
- Anlässlich der Eheschließung eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes **1 Tag**
- Anlässlich eines Wohnortwechsels mit eigenem Mobiliar **2 Tage**.
- Anlässlich der Eheschließung eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Maßnahmentag fällt **1 Tag**.
- Anlässlich lange dauernder Arztbesuche oder Erledigungen bei Behörden (Nachweis mit Zeitangabe erforderlich), wenn eine Rückkehr zum Ausbildungsplatz am selben Tag während der Maßnahmenzeiten nicht mehr möglich ist, die dafür benötigte Zeit.

Bei entschuldigten Abwesenheiten anderer Art hat der Auftragnehmer nach bestem Wissen und Gewissen zu entscheiden, inwieweit eine Abwesenheit gerechtfertigt ist und den Maßnahmenerfolg nicht gefährdet.

Bezüglich Pflegefreistellung ist §16 Urlaubsgesetz (UrlG) zur Anwendung zu bringen.

5 Vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses

Es wird darauf hingewiesen, dass eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur bei Vorliegen einer der Gründe gemäß § 15 BAG möglich ist. Siehe dazu den „Arbeitsbehelf zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverhältnissen in der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß Berufsausbildungsgesetz (BAG)“.

¹ Verpartnerung ist einer Eheschließung in allen Punkten gleichzustellen.

6 Verbleib in der Maßnahme nach Ablauf der Lehrzeit

Diese Regelung sollte nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen und wird auch nur dann realisierbar sein, wenn der Bildungsträger über das Ende der Lehrzeit weiterhin mit der Durchführung von ÜBA/IBA Ausbildungslehrgängen betraut ist.

Nicht anzuwenden ist diese Regelung, wenn die Lehrabschlussprüfung negativ abgelegt wurde und die ursprünglich vereinbarte Lehrzeit/Ausbildungszeit (bei TQ) abgelaufen ist. In diesen Fällen kann die Lehrzeit/Ausbildungszeit „regulär“ gemäß BAG um maximal sechs Monate verlängert werden (§ 13/1/d BAG). Damit besteht auch weiterhin der Anspruch auf Ausbildungsbeihilfe.

7 Lehrberufe und Lehrlingseinkommen niedriger als Ausbildungsbeihilfe

Wie hoch darf das Lehrlingseinkommen brutto sein, damit dieses nicht niedriger als Ausbildungsbeihilfe ist?

LE brutto	€ 1.014,70	
Abzug SV-DN (nur KV, PV)	€ 144,09	14,2 %
	€ 870,61	
plus SZ anteilig	€ 145,10	
LE netto	€ 1.015,71	

Ausbildungsbeihilfe ab 1.1.2023 für 3. LJ

€ 1.015,80

Alle Lehrberufe, die ein Lehrlingseinkommen im 3. LJ höher als € 1.014,70 haben, dürfen in der ÜBA ohne weiteres ausgebildet werden. Lehrberufe mit einem Bruttolehrlingseinkommen darunter nur mit den in Punkt 6.6.8 beschriebenen Auflagen.

8 Finden geeigneter Partner:

Freie Verfahrenswahl nach BVergG oder Verwendung eines eigenen Vergabeverfahrens, welches folgende Abläufe beinhaltet:

Erster Schritt: Öffentliche Erkundung des Bewerberkreises

Im Rahmen einer öffentlichen Erkundung des Bewerberkreises werden Ausbildungseinrichtungen und/oder betriebliche Lehrwerkstätten gesucht, die geeignet sind, Jugendliche in Lehrberufen selbständig auszubilden. Die Bekanntmachung der Erkundung muss in Printmedien mit großer Verbreitung erfolgen. Es können aber auch bekannte potentielle Bewerber direkt von der LGS auf die öffentliche Erkundung hingewiesen werden. Wesentlich ist, dass in diesem Stadium immer darauf hingewiesen wird, dass es sich noch um kein Vergabeverfahren nach BVergG handelt.

Geeignet bedeutet, dass

- die Organisation und Ausstattung der Ausbildungseinrichtung die Vermittlung aller für die praktische Erlernung des betreffenden Lehrberufes nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglicht,
- für die erforderliche Anzahl von Personen, die die persönlichen Voraussetzungen für das Ausbilden von Lehrlingen besitzen, vorgesorgt ist,
- die Gestaltung der Ausbildung im Wesentlichen dem Berufsbild des betreffenden Lehrberufes und das Ausbildungsziel den in der Prüfungsordnung dieses Lehrberufes gestellten Anforderungen entspricht und die Ausbildung mit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen wird.

Eine Erklärung darüber ist vorzulegen.

Betriebliche Lehrwerkstätten können nur in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen Interessensbekundungen abgeben.

Es sind zumindest die Lehrberufe, die Kapazitäten, die Standorte anzugeben.

Zu beachten ist weiters, dass keine Verdrängung von regulären Lehrstellen zugunsten geförderter Lehrstellen in Lehrwerkstätten entsteht.

Zweiter Schritt: Sichtung der Interessensbekundungen

Von der LGS sind die eingelangten Interessensbekundungen zunächst nach arbeitsmarktpolitischen Kriterien zu sichten: Für welche der angebotenen Lehrberufe besteht ein arbeitsmarktpolitischer Bedarf (Lehrberufsinhalt, Anzahl der Ausgebildeten, Bedarf der Region). Die Vorgabe von definierten Auswahlkriterien ist nicht notwendig, da noch kein Vergabeverfahren stattfindet. Bewerber, die in der Folge aus amp. Gründen nicht weiter berücksichtigt werden, ist dies formlos schriftlich mitzuteilen.

In einem weiteren Schritt werden alle übrig gebliebenen eingelangten Interessensbekundungen nach Gruppen sortiert, um in der Folge Verhandlungsverfahren durchführen zu können. Eine Gruppierung nach angebotenen Lehrberufen wird am sinnvollsten sein.

Dritter Schritt: Vergabeverfahren

Die ausgewählten und gruppierten Interessenten werden entsprechend der vorgenommenen Gruppierung aufgefordert, Angebote abzugeben.

Gibt es mehrere Bieter in einer Gruppe und alle angebotenen Kapazitäten werden benötigt, so ist mit jedem ein eigenes Verhandlungsverfahren ohne Bekanntmachung durchzuführen.

Gibt es mehrere Bieter in einer Gruppe und nicht alle angebotenen Kapazitäten werden benötigt, so ist die Leistung in Teillosten zu vergeben. Bei der Aufteilung in Teilloste ist darauf zu achten, dass alle Bieter eine reale Chance haben, am Wettbewerb teilzunehmen.