



Arbeitsmarktservice
Österreich

BUNDESRICHTLINIE **Weiterbildungsbeihilfe (WBB) und** **Weiterbildungsteilzeitbeihilfe (WBT)**

Gültig ab: 01.05.2026 nach Maßgabe der technischen
Umsetzung
Erstellt von: BGS/Förderungen
Nummerierung: AMF/08/2025
GZ: BGS/AMF/0702/9982/2025

.....
Dr. Johannes Kopf, LL.M. e.h.

Vorstandsvorsitzender

Datum der Unterzeichnung: 21.11.2025

.....
Mag.^a Petra Draxl e.h.

Mitglied des Vorstandes

Datum der Unterzeichnung: 21.11.2025

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG	4
2.	REGELUNGSGEGENSTAND	4
3.	REGELUNGSZIELE	4
3.1.	REGELUNGSZIEL	4
3.2.	EFQM	4
3.3.	GLEICHSTELLUNGSZIEL	5
4.	GESETZLICHE GRUNDLAGEN	5
5.	ADRESSAT_INNEN	5
6.	NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN	5
6.1.	ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELE.....	5
6.2.	BUDGET	6
6.3.	FÖRDERUNGSGEGENSTAND	6
6.4.	FÖRDERBARER PERSONENKREIS	6
6.4.1.	<i>Allgemein</i>	<i>6</i>
6.4.2.	<i>Förderungsvoraussetzungen</i>	<i>6</i>
6.4.3.	<i>Nicht förderbar sind.....</i>	<i>7</i>
6.5.	FÖRDERBARE AUS- UND WEITERBILDUNG	8
6.5.1.	<i>Nicht förderbar ist die Teilnahme an</i>	<i>10</i>
6.6.	SONSTIGE FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN	11
6.6.1.	<i>Weiterbildungsteilzeit</i>	<i>12</i>
6.6.2.	<i>Abgrenzung zu anderen Beihilfen und Leistungen der Arbeitslosenversicherung</i>	<i>13</i>
6.6.3.	<i>Meldepflichten der geförderten Person</i>	<i>13</i>
6.6.4.	<i>Einkommen unter ASVG-Geringfügigkeitsgrenze.....</i>	<i>14</i>
6.6.5.	<i>Ausmaß der Ausbildung</i>	<i>14</i>
6.7.	HÖHE UND DAUER DER FÖRDERUNG	15
6.7.1.	<i>Höhe der Förderung</i>	<i>15</i>
6.7.2.	<i>Dauer der Förderung.....</i>	<i>17</i>
6.7.3.	<i>Beendigung bzw. Unterbrechung der Beihilfe</i>	<i>18</i>
6.7.4.	<i>Wechsel zwischen den Beihilfenformen</i>	<i>18</i>
6.7.5.	<i>Sozialversicherung.....</i>	<i>19</i>

7.	VERFAHREN	19
8.	IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN	19
9.	BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG.....	20
10.	ERLÄUTERUNGEN.....	20
10.1.	ZU PUNKT 6.6 SONSTIGE FÖRDERVORAUSSETZUNGEN.....	20
10.2.	ZU PUNKT 6.4.2 FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN – SAISONBETRIEB.....	20
11.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	22

1. EINLEITUNG

Bei der Weiterbildungsbeihilfe während der Weiterbildungszeit bzw. Weiterbildungsteilzeitbeihilfe während der Weiterbildungsteilzeit soll es sich um ein arbeitsmarktpolitisch wirksames und existenzsicherndes Nachfolgemodell zum Weiterbildungsgeld während der Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit handeln. Ziel ist es, mit einem reduzierten Mittelaufwand gezieltere Akzente zur Förderung von Aus- und Weiterbildungsvorhaben für zu diesem Zweck karencierte Arbeitnehmer_innen zu setzen, wobei der im bisherigen Modell stark unterrepräsentierten Zielgruppe der geringqualifizierten Beschäftigten spezielle Anreize geboten werden.

Diese Bundesrichtlinie gilt unter dem Vorbehalt von Kundmachung und Inkrafttreten aller damit in Beziehung stehenden gesetzlichen Grundlagen und nach Maßgabe der technischen Umsetzung frühestens ab dem 01.05.2026.

2. REGELUNGSGEGENSTAND

Mit dieser Richtlinie werden folgende Beihilfen geregelt:

- Weiterbildungsbeihilfe (WBB) während der Weiterbildungszeit (Bildungskarenz)
- Weiterbildungsteilzeitbeihilfe (WBT) während der Weiterbildungsteilzeit (Bildungsteilzeit)

3. REGELUNGSZIELE

3.1. REGELUNGSZIEL

Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung der Weiterbildungsbeihilfe und Weiterbildungsteilzeitbeihilfe.

3.2. EFQM

Mit dieser Bundesrichtlinie wird dem EFQM-Kriterium 4 „Nachhaltigen Nutzen schaffen“ Rechnung getragen:

- 4.1. Nachhaltigen Nutzen planen und entwickeln
- 4.3. Nachhaltigen Nutzen liefern

3.3. GLEICHSTELLUNGSZIEL

Den gesetzlichen Vorgaben gemäß § 31 (3) AMSG entsprechend, stellt die Förderung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eine grundsätzliche Ausrichtung für das Handeln des Arbeitsmarktservice dar.

Mit dem gezielten Einsatz der Instrumente der Arbeitsmarktförderung wird ein Beitrag zum Abbau des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes geleistet werden.

Chancengleichheit ist demnach ein übergreifendes arbeitsmarktpolitisches Ziel.

4. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

§ 37e in Verbindung mit § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

§ 78 Abs 56 AMSG

§ 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) oder gleichartige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen

§ 11a AVRAG oder gleichartige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen

§ 19 Abs 1 Z 61 AVRAG

§§ 58 und 430 Landarbeitsgesetz

§ 1 Abs 6 und § 10 Abs 85 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG)

5. ADRESSAT_INNEN

Diese Bundesrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter_innen des Arbeitsmarktservice, die mit Aufgaben der personenbezogenen Arbeitsmarktförderung auf Ebene der Landesgeschäftsstelle und der regionalen Geschäftsstelle betraut sind (inkl. Budgetierung, Budgetverbuchung, Anweisung, Auszahlung, Durchführung allfälliger Rückforderungen, Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), Unfallversicherung), sowie für alle Mitarbeiter_innen der BerufsInfoZentren (BIZ), die mit der Bildungsberatung betraut sind.

6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN

6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELE

Personen in aufrechten Dienstverhältnissen soll im Rahmen einer Weiterbildungszeit bzw. Weiterbildungsteilzeit die Möglichkeit der Förderung eines arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Aus- oder Weiterbildungsanliegens geboten werden.

Ein besonderer Fokus soll auf die Unterstützung von geringqualifizierten Beschäftigten gelegt werden.

6.2. BUDGET

Die Ausgaben für die Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe gemäß § 37e AMSG sind – inklusive Sozialversicherungsabgaben – jährlich mit 150 Millionen Euro begrenzt.

6.3. FÖRDERUNGSGEGENSTAND

Durch Gewährung der Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe soll die Existenzsicherung während der Weiterbildungszeit gewährleistet werden.

6.4. FÖRDERBARER PERSONENKREIS

6.4.1. Allgemein

Als förderbar gelten Personen, die für die Dauer der Ausbildung nach §11 (Bildungskarenz) bzw. §11a AVRAG (Bildungsteilzeit) oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen karenziert sind bzw. Arbeitszeit reduzieren und die

- nicht mehr der Ausbildungspflicht unterliegen (Vollendung des 18. Lebensjahres) und
- während der letzten 26 Wochen vor Ausbildungsbeginn kein Kinderbetreuungsgeld und Wochengeld in Anspruch genommen haben.

Personen, die eine Weiterbildungsbeihilfe beantragen und deren Einkommen (allgemeine Beitragsgrundlage) unter der halben Höchstbeitragsgrundlage¹ liegt, müssen eine explizit auf diese Weiterbildungszeit ausgerichtete, verpflichtende Bildungsberatung abgeschlossen haben.²

Der während der Bildungsberatung erstellte Bildungsplan darf zum Zeitpunkt des geplanten Ausbildungsbeginns nicht älter als 6 Monate sein.

6.4.2. Förderungsvoraussetzungen

Folgende Voraussetzungen müssen bezüglich des Dienstverhältnisses erfüllt worden sein:

Die zu fördernde Person muss

- bei der_dem karenzierenden Arbeitgeber_in, unmittelbar vor Begehrensstellung der Weiterbildungs(teil)zeit ein durchgehendes, in Österreich arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis von mindestens 12 vollentlohten Monaten vorweisen können.

¹ Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG. Wert 2025: Euro 6.450 € / 2 = EUR 3.225,00

² Personen, die eine Weiterbildungsteilzeitbeihilfe beantragen, sind zu keiner Bildungsberatung verpflichtet.

- im Fall einer Beschäftigung in einem Saisonbetrieb³, bei der_dem karezierenden Arbeitgeber_in, eine Beschäftigung in Österreich von mindestens 12 vollversicherungspflichtigen und vollentlohten Monaten innerhalb der letzten 24 Monate vorweisen können. Diese Beschäftigung muss unmittelbar vor Beginn der Weiterbildungs(teil)zeit mindestens 3 (vollversicherungspflichtige und vollentlohte) Monate gedauert haben.
- im Fall eines bereits abgeschlossenen Master- oder Diplomstudiums eine in Österreich vollversicherungspflichtige Beschäftigungszeit von mindestens 208 arbeitslosenversicherungspflichtigen Wochen (4 Jahre) und davon 12 Monate ununterbrochen bei der_dem karezierenden Arbeitgeber_in vorweisen können.
- mit der_dem Arbeitgeber_in eine Weiterbildungszeit oder eine Weiterbildungsteilzeit vereinbart haben und diese anhand der „Vereinbarung Weiterbildungszeit/ Weiterbildungsteilzeit“ schriftlich beim AMS vorlegen.

Die Vereinbarung über die Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe nach § 37e des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, folgenden Tag wirksam. Die zu karezierende Person ist verpflichtet, der_dem Arbeitgeber_in ohne Verzug die Mitteilung des Arbeitsmarktservice über die Zuerkennung oder Nichtzuerkennung der Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe zur Kenntnis zu bringen.

6.4.3. Nicht förderbar sind

- Personen, die gemäß der Bundesrichtlinie „Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV“ bzw. der Bundesrichtlinie „Zusammenarbeit SfA/SAB“ nicht vorzumerken sind
- Drittstaatsangehörige ohne Beschäftigungsbewilligung
- Öffentlich Bedienstete, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen
- Personen, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters erfüllen
- Personen, die eine Alterspension beziehen
- Personen, für die die Pensionsversicherungsträger während einer REHA-Maßnahme Übergangsgeld gewähren
- Beschäftigte in Kurzarbeit
- Personen in einem Lehrverhältnis
- Arbeitsunfähige Personen im Sinne des § 8 AIVG
- Personen in Altersteilzeit
- Personen, die Kinderbetreuungsgeld erhalten
- Personen, die neben dem zu karezierenden Dienstverhältnis ein weiteres Einkommen aus einem anderen Dienstverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze erhalten

³ Siehe Erläuterungen bei Punkt 10.2 Saisonbetrieb

6.5. FÖRDERBARE AUS- UND WEITERBILDUNG

Auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit geprüfte Aus- und Weiterbildungen, die bei der

- Weiterbildungszeit
 - eine Mindestdauer von 2 Monaten und
 - ein Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden bzw. im Fall von Kinderbetreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr, 16 Wochenstunden vorweisen (sofern nachgewiesen werden kann, dass keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht)
- Weiterbildungsteilzeit
 - eine Mindestdauer von 4 Monaten und
 - mindestens 10 Wochenstunden und im Fall von Kinderbetreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr, 8 Wochenstunden vorweisen (sofern nachgewiesen werden kann, dass keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht)
- Die in den vorigen Punkten angeführte Kinderbetreuungs-Regelung bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, gilt ebenfalls bei Kinderbetreuungspflichten für Kinder, für die eine erhöhte Familienbeihilfe⁴ bezogen wird.
- Die angeführten Mindest-Wochenstunden müssen im Fall seminaristischer Lernsettings, in Präsenz oder in Form eines Live-Online-Formates⁵ erfolgen.
- Alle Ausbildungen müssen überbetrieblich verwertbar sein.

Haben Maßnahmen ein unterschiedliches Wochenstundenausmaß, sind für die Berechnung der beihilfen-relevanten Maßnahmenstunden die durchschnittlichen Maßnahmenstunden pro Woche heranzuziehen (Maßnahmenstunden gesamt/Anzahl der Wochen).

Ausbildungsvorhaben im tertiären Bereich sind erst ab einem Mindestausmaß von

- 20 ECTS und im Fall von Kinderbetreuungspflichten (wie im vorigen Absatz angeführt), 16 ECTS im Rahmen einer Weiterbildungsbeihilfe bzw.
- 10 ECTS und im Fall von Kinderbetreuungspflichten, 8 ECTS im Rahmen einer Weiterbildungsteilzeitbeihilfe (wie im vorigen Absatz angeführt)

pro Semester, bzw. innerhalb von 6 Monaten, förderbar.

Neben einer durchgehenden Ausbildung können auch mehrere Ausbildungen (mit einem im Bildungsplan festgehaltenen Ausbildungsziel) bzw. Module mit einer Mindestdauer von jeweils 2 Monaten innerhalb von vier Jahren während der Weiterbildungszeit absolviert werden. Die maximale Förderungsdauer der Weiterbildungszeit darf dabei insgesamt 372 Kalendertage nicht überschreiten⁶.

⁴ z.B.: Kinder über 7 Jahren mit Behinderung; Unterstützungsbedarf; Assistenzbedarf; Lernschwierigkeiten; psychosozialen Beeinträchtigungen; etc.

⁵ Für die Teilnahme an einem Live-Online-Format muss dem AMS ein Zugangslink zur Verfügung gestellt werden.

⁶ Da jedes Modul während der Weiterbildungszeit mindestens 2 Monate umfassen muss, können 6 Teile von einer Dauer bis zu 62 Tagen genehmigt werden (z.B. Maßnahme findet im Juli und August statt). Aus diesem Grund darf die Gesamtanzahl einer Weiterbildungszeit in Teilen bis zu insgesamt 372 Tagen genehmigt werden.

Im Fall einer Weiterbildungsteilzeit können ebenfalls mehrere Ausbildungen (mit einem im Bildungsplan festgehaltenen Ausbildungsziel) bzw. Module mit einer Minstdauer von jeweils 4 Monaten innerhalb von vier Jahren während der Weiterbildungsteilzeit absolviert werden. Die maximale Förderungsdauer der Weiterbildungsteilzeit darf dabei insgesamt 738⁷ Kalendertage nicht überschreiten.

Ausbildungsbedingte Unterbrechungen zwischen zwei einzelnen Ausbildungen bzw. zwischen zwei (Teil-)Modulen dürfen für dasselbe Förderungsbegehren 7 Kalendertage nicht überschreiten. Beträgt die Unterbrechung mehr als 7 Kalendertage ist jeweils ein neues Begehren zu stellen, wobei für das neue Förderungsbegehren die Minstdauer eingehalten werden muss.

Die Dauer der Ausbildung und die erforderliche Anmeldung dazu muss spätestens bei der Einreichung des Förderungsbegehrens anhand einer Anmeldebestätigung oder Reservierungsbestätigung durch das Ausbildungsinstitut bzw. eine Inskriptionsbestätigung nachgewiesen werden.

Die Angaben zur Kinderbetreuung müssen am Förderungsbegehren angegeben werden.

Fallen in den Zeitraum eines Kurses oder Studiums ferienbedingte Zeiten, müssen für diese Zeiten die mindesterforderlichen Wochenstunden bzw. ECTS für den Gesamtzeitraum erfüllt werden (gesetzliche Ferienzeiten oder Durchrechnungszeitraum).

Weiters gilt:

- Praktische Ausbildungszeiten als verpflichtende Elemente staatlich anerkannter Ausbildungen sind dabei wie Präsenz- oder Live-Online-Formate zu bewerten.
- Eine Begehrensstellung kann maximal 12 Wochen vor Beginn des Vorhabens erfolgen. Das Begehren muss innerhalb von 4 Wochen nach Einlangen beim AMS bzw. ab dem Zeitpunkt, an dem alle Förderungsvoraussetzungen erfüllt sind und die entscheidungsrelevanten Unterlagen vollständig vorliegen, genehmigt werden.
- Im Zuge der Karenzvereinbarung muss die_der Arbeitgeber_in die Einhaltung der Karenzierung nach §11 AVRAG, §11a AVRAG oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen gewährleisten. Erfolgt keine Karenzierung, wird die zusätzlich zum Gehalt ausbezahlte Beihilfensumme zurückgefordert.
- Fällt das Ende der erforderlichen 2 bzw. 4 Monate auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, darf die Maßnahme am nächstgelegenen vorangegangenen Werktag enden, auch wenn sie die 2 bzw. 4 Monate unterschreitet.
- Arbeitnehmer_innen können unabhängig von ihrer Einkommenshöhe, jedoch nach Verfügbarkeit von Beratungsterminen, eine Bildungsberatung in Anspruch nehmen.⁸

⁷ Die mindestens 4 Monate pro Modul könnten jeweils immer auf die Zeiträume Mai bis August/ Juli bis Oktober/ Oktober bis Jänner fallen, die jeweils 123 Tage ergeben würden. Bei 6 dieser Module haben wir eine Gesamtdauer von 738 Kalendertagen.

⁸ Die Initiative zur Bildungsberatung kann von der _dem Arbeitnehmer_in oder der _dem Arbeitgeber_in ausgehen. Bundesrichtlinie Weiterbildungsbeihilfe und Weiterbildungsteilzeitbeihilfe, AMF/08-2025

Berechnungsbeispiel für die Weiterbildungszeit (Mindestdauer 2 Monate):

Maßnahme beginnt am 01.06., müsste daher frühestens am 31.07. enden.

Ist der 31.07. ein Sonntag, dann darf die Maßnahme bereits am 29.07. enden.

Berechnungsbeispiel für die Weiterbildungsteilzeit (Mindestdauer 4 Monate):

Maßnahme beginnt am 16.04., müsste daher frühestens am 15.08. enden.

Ist der 15.08. ein Feiertag z.B. an einem Mittwoch, dann darf die Maßnahme bereits am 14.08. enden.

6.5.1. Nicht förderbar ist die Teilnahme an

- Habilitationen (Erwerb einer Lehrbefugnis), Forschungsprojekte (kein Bildungsziel bzw. -abschluss vorhanden)
- Aus- und Weiterbildungen, die bei der_dem Arbeitgeber_in stattfinden, bei der_dem das Dienstverhältnis karenziert wurde.
- Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongressen und Symposien mit reinem Informationscharakter
- reinen Produktschulungen
- nicht arbeitsmarktorientierten Qualifizierungen (z.B. Hobbykurse)
- Qualifizierungen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen an Maschinen)
- Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die Mitarbeiter_innen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung⁹
- Pflichtfortbildungen, die zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlich sind
- Qualifizierungen, die als reine Online-Kurse zeit- und ortsunabhängig durchgeführt werden, auch wenn eine punktuelle Betreuung angeboten wird¹⁰
- Qualifizierungen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen. Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungen hauptsächlich Mitarbeiter_innen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen
- Qualifizierungen, die im Ausland stattfinden, wenn eine Vor-Ort-Prüfung nicht gewährleistet werden kann
- Qualifizierungen, die als Live-Online-Kurse durchgeführt werden, bei denen dem AMS keine Live-Zugangsberechtigung zur Überprüfung der Teilnahme zur Verfügung gestellt wird
- Individualcoaching
- Kurse mit Sport- und Freizeitcharakter (z.B. Yoga, Pilates)¹¹
- vom AMS finanzierte Bildungsmaßnahmen (BM)

⁹ Ist kein schriftlich dokumentiertes Standardausbildungsprogramm vorhanden, so ist anhand der Kursbeschreibung zu beurteilen, ob es sich um eine Grundausbildung handelt.

¹⁰ Online-Kurs mit punktuelle Betreuung: Zeit- und ortsunabhängiges selbstständiges Erarbeiten der Inhalte, welches von Trainer_innen punktuell unterstützt wird (via Mail, Telefon, Forumsbeiträge, ...)

¹¹ Sofern ein derartiger Kurs nicht in direktem Zusammenhang mit der Ausübung einer entsprechenden beruflichen Tätigkeit im Unternehmen steht.

- Arbeitsstiftungen (AST)

6.6. SONSTIGE FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN

- Vorlage einer Vereinbarung gemäß §11 AVRAG, §11a AVRAG oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in, die eine Festlegung der maßnahmenbezogenen Auflagen und der Pflichten der beteiligten Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen enthält.
- Vorlage einer Anmeldebestätigung oder Reservierungsbestätigung des Schulungsinstituts für die zu fördernde Aus- und Weiterbildung bzw. für das Aus- und Weiterbildungsvorhaben.
- Verpflichtende Bildungsberatung im Rahmen einer Weiterbildungszeit für Personen mit einer Beitragsgrundlage unter der halben Höchstbeitragsgrundlage¹ (Wert 2025 = EUR 3.225,00). Als Ergebnis der Bildungsberatung¹² wird ein Bildungsplan in Form einer arbeitsmarktpolitischen Einschätzung in Bezug auf das zu fördernde Aus- und Weiterbildungsvorhaben erstellt, welcher dem AMS bei der Begehrensstellung vorgelegt werden muss.¹³ Dieser wird von der zuständigen Geschäftsstelle auf arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit und Förderbarkeit geprüft.
- Die Bildungsberatung ist in einem BerufsInfoZentrum (BIZ) des AMS oder von einer vom AMS beauftragten Beratungseinrichtung¹⁴ durchzuführen.
- Durch die Bildungsberatung muss im Bildungsplan ein Ausbildungsvorhaben angeführt werden. Dieses kann eine Aus- und Weiterbildung umfassen oder mehrere Module beinhalten. Sofern das Ausbildungsvorhaben bei Ausbildungen mit mehreren Modulen im Vorfeld durch die Bildungsberatung erfasst wurde, müssen keine weiteren Bildungsberatungen vor den jeweiligen Modulen stattfinden.¹⁵
- Im Falle einer Weiterbildungszeit verpflichtet sich die_der karenzierende Arbeitgeber_in zur Übernahme von 15% der errechneten, täglichen Beihilfenhöhe, wenn die Person eine Beitragsgrundlage im Monat vor Begehrensstellung ab der halben Höchstbeitragsgrundlage des ASVG (Wert 2025: EUR 3.225,00) hat.
- Sofern in Zusammenhang mit Kinderbetreuungspflichten die Wochenstundenanzahl oder ECTS reduziert werden soll(en), Vorlage eines Nachweises über das maximale Ausmaß der Betreuungsmöglichkeit.

¹² Für die Durchführung dieser Bildungsberatung werden von der Bundesgeschäftsstelle qualitäts- und ergebnissichernde Standards vorgegeben. Diese Einschätzung bietet eine zentrale Grundlage für die arbeitsmarktpolitische Prüfung durch das AMS und die vom AMS zu treffende Förderentscheidung.

¹³ Siehe Erläuterungen bei Punkt 10.1.

¹⁴ Aktuell werden diese nur in den BerufsInfoZentren durchgeführt.

¹⁵ Beispiel 1: Eine Ausbildung im Bereich Buchhaltung umfasst 2-3 Module. Sofern das Ausbildungsziel im Bildungsplan erfasst ist, ist die eine Bildungsberatung, die im Vorfeld stattfindet, ausreichend.

Beispiel 2: Eine Person macht eine Ausbildung, die in sich abgeschlossen ist, jedoch nur 4 Monate dauert. Innerhalb der möglichen 4 Jahre möchte diese Person eine weitere Ausbildung (im selben Betrieb) während der Weiterbildungszeit absolvieren. Hier muss für diese weitere Ausbildung eine weitere Bildungsberatung (inklusive neuem Bildungsplan) erfolgen und bei der neuerlichen Begehrensstellung vorgelegt werden.

- Präsenzdienst vor Herabsetzung für die Weiterbildungsteilzeit bzw. während des Dienstverhältnisses vor Weiterbildungszeit: das Erfordernis der gleichbleibenden Normalarbeitszeit ist als erfüllt anzusehen.
- Wird eine Person aus einem Lehrverhältnis in ein Dienstverhältnis übernommen und vereinbart eine Weiterbildungs(teil)zeit, sind auch die Zeiten des Lehrverhältnisses als ununterbrochene, gleichbleibende Normalarbeitszeit zu werten.
- Ein unbezahlter Urlaub vor Inanspruchnahme der Weiterbildungs(teil)zeit: Voraussetzung für Weiterbildungs(teil)zeit ist nicht erfüllt, da während dieses Urlaubs kein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt wird.
- Kurzarbeit im Zeitraum der letzten 12 Monate: Die Arbeitszeit in den 12 vorliegenden Monaten ist als gleichbleibendes Dienstverhältnis anzusehen, wenn die Arbeitszeit vor Beginn der Kurzarbeit und nach der Kurzarbeit gleich hoch war. Zur Beurteilung der Reduktion ist jene Arbeitszeit heranzuziehen, die ohne Kurzarbeit vorgelegen hätte.

6.6.1. Weiterbildungsteilzeit

Für die Weiterbildungsteilzeit müssen grundsätzlich dieselben Bedingungen erfüllt werden, wie für die Weiterbildungszeit.

Ausnahmen:

- Keine Bildungsberatung erforderlich
- Keine Arbeitgeber_innenbeteiligung erforderlich

Zusätzliche Fördervoraussetzungen für die Weiterbildungsteilzeit sind:

- Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 25 % und maximal 50% reduziert werden. Die reduzierte Arbeitszeit darf 10 Wochenstunden nicht unterschreiten.
- Es gilt die vertraglich vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit. Ändert sich eine Normalarbeitszeit durch den Kollektivvertrag, so ist von der geltenden Normalarbeitszeit auszugehen. Überstunden sind nicht Teil der Normalarbeitszeit.
- Das Stundenausmaß der Aus- und Weiterbildung während einer Weiterbildungsteilzeit darf 10 Wochenstunden nicht unterschreiten. Im Fall von Kinderbetreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr sofern nachweislich keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht (im Fall von Kinderbetreuungspflichten für Kinder mit erhöhter Familienbeihilfe¹⁶, gilt die Kinderbetreuungs-Regelung bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des zu betreuenden Kindes), dürfen 8 Wochenstunden nicht unterschritten werden. Im Falle einer Ausbildung im tertiären Bereich, dürfen 10 ECTS bzw. im Falle von Kinderbetreuungspflichten sofern nachweislich keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht 8 ECTS pro Semester bzw. innerhalb von 6 Monaten nicht unterschritten werden. Eine Ausbezahlung von Mehrarbeitsstunden ist nicht zulässig, es müssen Gleitzeitregelungen getroffen werden (Mehrarbeitsstundenpauschale ist nicht erlaubt).

¹⁶z.B.: Kinder über 7 Jahren mit Behinderung; Unterstützungsbedarf; Assistenzbedarf; Lernschwierigkeiten; psychosozialen Beeinträchtigungen; etc.

- Bei Inanspruchnahme der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe innerhalb des 4-Jahreszeitraums wird als Basis für jede weitere Weiterbildungsteilzeitbeihilfe die vereinbarte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit vor der ersten Inanspruchnahme herangezogen.
- Wiedereingliederungsgeldbezüge sind wie Zeiträume einer nicht herabgesetzten Arbeitszeit zu behandeln.
- Es ist keine Änderung der für diese Weiterbildungsteilzeit vereinbarten Arbeitszeitreduzierung möglich¹⁷.

6.6.2. Abgrenzung zu anderen Beihilfen und Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Zusätzlich zur Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe sind keine weiteren Beihilfen des Arbeitsmarktservice für dasselbe Ausbildungsvorhaben bzw. für dieselbe Person förderbar. Das betrifft sowohl Beihilfen, die an die geförderte Person als auch an die_den karenzierende_n Arbeitgeber_in ausbezahlt werden.

Die Weiterbildungsbeihilfe bzw. Weiterbildungsteilzeitbeihilfe kann nicht gewährt werden, wenn Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gebühren.

Ausnahmen:

Neben der Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe ist die Gewährung einer Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH) möglich.

Während der Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe sind keine Betriebspraktika möglich, außer diese Praktika sind nachweislich im Rahmen der Ausbildung vorgeschrieben.

6.6.3. Meldepflichten der geförderten Person

- Sämtliche Umstände und Ereignisse, die der Teilnahme an der Ausbildung entgegenstehen oder einen erfolgreichen Abschluss verhindern könnten (Verringerung der Wochenstunden, Wechsel des Schulungsinstitutes usw.), sind unverzüglich dem Arbeitsmarktservice zu melden.
- Der Nachweis des Ausbildungsfortschrittes nach Ende jedes Moduls bzw. alle 6 Monate und am Ende des Förderungsfalles im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung in Form von Bescheinigungen des Ausbildungserfolges, ist zu prüfen. Wenn die jeweilige Ausbildung keine solchen Bescheinigungen vorsieht, ist ein Nachweis erforderlich, der eine mindestens 75%ige Anwesenheit während der Ausbildung bestätigt. Im Fall eines Studiums ist der Nachweis der absolvierten ECTS pro Semester bzw. nach 6 Monaten ausreichend.

¹⁷Beispiel: Dienstverhältnis mit 40 Wochenstunden wird auf 30 Wochenstunden reduziert. Eine Änderung der vereinbarten 30 Wochenstunden ist während Weiterbildungsteilzeit nicht möglich.

- Änderungen der persönlichen Daten und Kontaktdaten (Wohnsitz, Name, ...)
- Änderungen der Bankverbindung
- Pensionsbeantragung
- Krankenstand, inklusive Nachweis (ab dem ersten Tag und am letzten Tag)
- Ergebnis des Ausbildungsabschlusses (positiver oder negativer Abschluss)
- Abbruch der Ausbildung
- Auflösung des Dienstverhältnisses
- Mutterschutz
- Präsenzdienst
- Arbeitgeber_innen-wechsel

6.6.4. Einkommen unter ASVG-Geringfügigkeitsgrenze

Ein geringfügiges Dienstverhältnis während der Weiterbildungs(teil)zeit ist nur möglich, wenn es vor Ausbildungsbeginn bei einem anderen als der_dem karenzierenden Arbeitgeber_in seit mindestens 26 Wochen besteht.

Ein Einkommen aus land-/forstwirtschaftlichem Besitz bis zum Einheitswertgrenzbetrag (EHWGB)¹⁸ ist möglich.

6.6.5. Ausmaß der Ausbildung

6.6.5.1. Weiterbildungszeit

Die Gewährung einer Weiterbildungsbeihilfe ist nur bei Ausbildungen möglich, die durchschnittlich

- mindestens 20 bzw. 16 (bei Kinderbetreuungspflichten¹⁹) Maßnahmenstunden pro Woche
- oder im tertiären Bereich 20 ECTS bzw. 16 ECTS (bei Kinderbetreuungspflichten¹²) pro Semester bzw. innerhalb von 6 Monaten

über die gesamte Förderungsdauer von mindestens 2 Monaten und maximal einem Jahr (bei Ausbildungen in Blöcken maximal 372 Kalendertage) vorweisen.

¹⁸ EHWGB = Der im § 12 (6) lit. b (AIVG) genannte Betrag, der mit Wirkung ab 1. Jänner eines jeden Jahres gemäß § 108a ASVG aufgewertet wird.

¹⁹ Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr und Kinder, für die eine erhöhte Familieneihilfe bezogen wird, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

6.6.5.2. Weiterbildungsteilzeit

Die Gewährung einer Weiterbildungsteilzeitbeihilfe ist nur bei Ausbildungen möglich, die durchschnittlich

- mindestens 10 bzw. 8 (bei Kinderbetreuungspflichten²⁰) Maßnahmenstunden pro Woche
- oder im tertiären Bereich 10 ECTS und 8 ECTS (bei Kinderbetreuungspflichten¹³) pro Semester bzw. innerhalb von 6 Monaten

über die gesamte Förderungsdauer von mindestens 4 Monaten und maximal 2 Jahre (bei Ausbildungen in Blöcken maximal 738 Kalendertage) vorweisen.

Für beide Varianten gilt: haben Maßnahmen ein unterschiedliches Wochenstundenausmaß, sind für die Berechnung der beihilfen-relevanten Maßnahmenstunden die durchschnittlichen Maßnahmenstunden pro Woche heranzuziehen (Maßnahmenstunden gesamt/Anzahl der Wochen).

Die Pausenzeiten laut Stundenplan sind den Maßnahmenstunden hinzuzurechnen.

Fallen in den Zeitraum eines Kurses oder Studiums ferienbedingte Zeiten, müssen für diese Zeiten die mindesterforderlichen Wochenstunden bzw. ECTS für den Gesamtzeitraum erfüllt werden (gesetzliche Ferienzeiten oder Durchrechnungszeitraum).

6.7. HÖHE UND DAUER DER FÖRDERUNG

6.7.1. Höhe der Förderung

Die Berechnung der Beihilfenhöhe folgt, sowohl für die Weiterbildungsbeihilfe als auch Weiterbildungsteilzeitbeihilfe, einkommensabhängig einem Stufenmodell.

Für die Ermittlung der Einkommensstufe wird die durchschnittliche allgemeine Beitragsgrundlage (AB) der letzten 12 Monate (24 Monate bei Saisonbetrieben) zum Zeitpunkt der Entscheidung berechnet. Dieses durchschnittliche Bruttoentgelt ergibt einen festgelegten Tagsatz laut Tabelle, multipliziert mit der Anzahl der Kalendertage im Monat, die monatliche Beihilfenhöhe.

Es gebührt kein Zusatzbetrag gemäß § 20 Abs. 6 AIVG (Schulungszuschlag).

²⁰ Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr und Kinder, für die eine erhöhte Familieneihilfe bezogen wird, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

6.7.1.1. Weiterbildungsbeihilfe (WBB)

Der Mindeststandard der Weiterbildungsbeihilfe beträgt EUR 40,40 (Wert 2025).

Die Arbeitgeber_innen sind bei Personen mit einer allgemeinen Beitragsgrundlage (AB) ab der halben Höchstbeitragsgrundlage¹ zu einer monatlichen Beteiligung in Höhe von 15 % verpflichtet, wobei die Sozialversicherungsbeiträge für diese verpflichtende Zuschussleistung vom AMS getragen werden.

Dementsprechend ist die Weiterbildungsbeihilfe ab der halben Höchstbeitragsgrundlage um 15 % reduziert.

Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach einem einkommensabhängigen Stufenmodell und wird jährlich um die aktuellen Werte aktualisiert.

	AB von	AB bis	Beihilfen- Tagsatz	AG- Beteiligung
Stufe 1	551,10	1.530,00	40,40	-
Stufe 2	1.530,01	1.999,99	41,96	-
Stufe 3	2.000,00	2.499,99	43,44	-
Stufe 4	2.500,00	2.999,99	46,04	-
Stufe 5	3.000,00	3.224,99	52,76	-
Stufe 6	3.225,00	3.499,99	44,85	7,91
Stufe 7	3.500,00	3.999,99	50,18	8,85
Stufe 8	4.000,00	4.499,99	55,22	9,74
Stufe 9	4.500,00		57,75	10,19

Ab 01.01.2026 erfolgt die Erhöhung der Beihilfe jedes Jahr entsprechend des Anpassungsfaktors nach § 108f ASVG wobei auf ganze 1 Cent kaufmännisch zu runden ist. Basierend auf der jährlich geltenden Geringfügigkeitsgrenze und Höchstbeitragsgrundlage werden auch die Stufen angepasst.

6.7.1.2. Weiterbildungsteilzeitbeihilfe (WBT)

Die Berechnung der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe folgt im Wesentlichen der Berechnung der Weiterbildungsbeihilfe, nur ist hier keine Arbeitgeber_innenbeteiligung vorgesehen. Maßgeblich für die Berechnung des Tagsatzes ist der reduzierte Anteil der Arbeitszeit. Ausgehend vom Stufenmodell der Weiterbildungsbeihilfe wird die Tagsatz-Berechnungsgrundlage um den Prozentsatz der Arbeitszeitreduktion verringert.

	AB von	AB bis	Berechnungs- grundlage Tagsatz
Stufe 1	551,10	1.530,00	40,40
Stufe 2	1.530,01	1.999,99	41,96
Stufe 3	2.000,00	2.499,99	43,44
Stufe 4	2.500,00	2.999,99	46,04
Stufe 5	3.000,00	3.224,99	52,76
Stufe 6	3.225,00	3.499,99	52,76
Stufe 7	3.500,00	3.999,99	59,03
Stufe 8	4.000,00	4.499,99	64,96
Stufe 9	4.500,00		67,94

Beispiel:

Durchschnittliche AB: EUR 2.200,00 = Stufe 3, Arbeitszeitverkürzung: 50 %.

Beihilfentagsatz: EUR 21,72 (50 % von EUR 43,44), ergibt monatlich EUR 651,60 (bei 30 Tagen).

6.7.2. Dauer der Förderung

Weiterbildungsbeihilfe während der Weiterbildungszeit:

Pro Person kann die Weiterbildungsbeihilfe für insgesamt maximal ein Jahr innerhalb von 4 Jahren genehmigt werden.

Sofern die Ausbildungen in Blöcken (mindestens 2 Monate während einer Weiterbildungszeit pro Ausbildungsblock) absolviert werden, kann die Weiterbildungsbeihilfe pro Person von insgesamt maximal 372 Kalendertagen innerhalb von 4 Jahren genehmigt werden.

Weiterbildungsteilzeitbeihilfe während der Weiterbildungsteilzeit:

Pro Person kann die Weiterbildungsteilzeitbeihilfe für maximal 2 Jahre innerhalb von 4 Jahren genehmigt werden.

Sofern die Ausbildungen in Blöcken (mindestens 4 Monate während einer Weiterbildungsteilzeit pro Ausbildungsblock) absolviert werden, kann die Weiterbildungsteilzeitbeihilfe für maximal 738 Kalendertage innerhalb von 4 Jahren genehmigt werden.

6.7.3. Beendigung bzw. Unterbrechung der Beihilfe

Jede Änderung der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber_in und karenzierter Person (Vereinbarung Weiterbildungszeit/Weiterbildungsteilzeit) führt zu einer Beendigung der Weiterbildungs(teil)zeit und die Beihilfe wird eingestellt.

Dazu gehören Tatbestände, wie zum Beispiel Mutterschutz, Präsenzdienst, Beendigung des Dienstverhältnisses seitens Arbeitgeber_in.

Wird das Dienstverhältnis seitens Arbeitnehmer_in während der Weiterbildungszeit oder Weiterbildungsteilzeit beendet, ist die Beihilfe mit dem Tag der Beendigung einzustellen.

Wird das Dienstverhältnis zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in einvernehmlich beendet, kann die Beihilfe ab Beendigung noch für 2 weitere Monate bezogen werden.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch die_den Arbeitgeber_in sowie bei Insolvenz wird die Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe bis zum geplanten, vereinbarten Ende des Förderungszeitraums in der genehmigten Höhe weitergewährt.

Werden Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beantragt und genehmigt, folgt eine sofortige Beendigung der Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe.

Krankenstand:

Im Krankheitsfall ist die Beihilfe ab dem 4. Tag einzustellen bzw. zu unterbrechen und nach erfolgter Wiedermeldung wieder anzuweisen.

Bei einer Unterbrechung über 62 Tagen ist der Förderungsfall zu beenden.

6.7.4. Wechsel zwischen den Beihilfenformen

Es ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit oder von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz zulässig:

6.7.4.1. Wechsel von Weiterbildungszeit (Bildungskarenz) zu Weiterbildungsteilzeit (Bildungsteilzeit)

Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist

Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden (Umrechnung 1:2). Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

Beispiel: Bildungskarenz von 01.07.2026-28.02.2027 (8 Monate) und Bildungsteilzeit von 01.05.2027-31.12.2027 (8 Monate) sind gemeinsam möglich.

6.7.4.2. Wechsel von Weiterbildungsteilzeit (Bildungsteilzeit) zu Weiterbildungszeit (Bildungskarenz)

Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden (Umrechnung 2:1). Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

Beispiel: Bildungsteilzeit von 01.07.2026 - 30.04.2027 (10 Monate) und Bildungskarenz von 01.08.2027-29.02.2028 (7 Monate) sind gemeinsam möglich.

6.7.5. Sozialversicherung

Alle Bezieher_innen einer Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe sind in der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung versichert.

Die Sozialversicherungsbeiträge für die verpflichtende Zuschussleistung der_des Arbeitgeber_in werden vom Arbeitsmarktservice getragen. Für die Kranken-, Unfall und Pensionsversicherung gilt die Weiterbildungsbeihilfe einschließlich der Zuschussleistungen der_des Arbeitgeber_in als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts.

7. VERFAHREN

Aufgrund einer Sondersituation (Parallelarbeit an Gesetzesentwurf zum Zeitpunkt der Richtlinienerstellung) wurde das Verfahren ausgegliedert und in einer eigenen Vorstandsrichtlinie AMF/09/2025 geregelt.

8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN

Diese Bundesrichtlinie tritt nach Maßgabe der technischen Umsetzung mit 01.05.2026 in Kraft.

9. BESTIMMUNGEN BETREFFEND LAUFENDE QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, einen Erfahrungsbericht an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen bis spätestens 30. Juni 2028 per E-Mail zu übermitteln. Die BGS-Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen binnen 3 Monaten auszuwerten und dem Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich zur Festlegung des weiteren Prozedere (Rückmeldung an Landesorganisation) vorzulegen.

Bei Änderungswünschen seitens der Landesorganisationen ist folgendes zu beachten:

Jeder Wunsch ist mit einer Priorität zu versehen

1 = unerlässlich

2 = wichtig

3 = wünschenswert

1. Bei jedem Wunsch ist anzuführen, wie viele Förderungsfälle von einer derartigen Änderung betroffen wären.
2. Falls die Änderungswünsche budgetwirksam sind, ist anzuführen, um welchen Betrag sich das Gesamtvolumen der Weiterbildungsbeihilfe/Weiterbildungsteilzeitbeihilfe erhöhen bzw. verringern wird.
3. Bei jedem Wunsch ist ein Vorschlag in welche Richtung die Änderung gewünscht ist, anzuführen.
4. Bei aus Sicht der Berater_innen „unklaren“ Formulierungen ist ein Formulierungsvorschlag mitzuschicken.

Bei Einhaltung dieser Punkte ist es leichter, Wünsche seitens der Landesorganisationen in Richtlinienänderungen einfließen zu lassen bzw. treffsicherer auf Unklarheiten zu reagieren.

Bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit der Bundesrichtlinie ist die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen umgehend zu informieren (per E-Mail).

10. ERLÄUTERUNGEN

10.1. zu Punkt 6.6 sonstige Fördervoraussetzungen

Der Bildungsplan ist nur dann bei der Begehrensstellung vorzulegen, wenn die Bildungsberatung in einer vom AMS beauftragen Beratungseinrichtung durchgeführt wurde.

10.2. zu Punkt 6.4.2 Förderungsvoraussetzungen – Saisonbetrieb

§ 53 Abs. 6 ArbVG: „Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.“

Art des Betriebs:

Hinweis: es kommt nicht zwingend auf die Branche an; es kann auch innerhalb einer Branche Saisonbetriebe und Nicht-Saisonbetriebe geben.

Aber: eine gewisse Typizität muss verlangt werden, d.h. das (verstärkte) Arbeiten nur zu bestimmten Zeiten muss für so einen Betrieb typisch sein – selbst gewählte Betriebszeiten sind zu wenig. Die Zugehörigkeit zu einer Branche kann aber ein Indiz für das Vorliegen eines Saisonbetriebs sein (Gastronomie, Hotellerie, Bau).

Beispiel:

Hotel im Städtetourismus, in dem es keine saisonalen Schwankungen gibt ≠ Saisonbetrieb
KFZ-Werkstätte, die nur im Sommer offen hat ≠ Saisonbetrieb (KFZ-Werkstätten haben typischerweise das ganze Jahr Betrieb)

Betriebstätigkeit nur zu bestimmten Jahreszeiten

Betriebe, die typischerweise nur zu bestimmten Zeiten tätig sind (reduzierte administrative Tätigkeiten das ganze Jahr über stehen dem nicht entgegen)

Beispiel:

Schilifte

Gastronomiebetriebe, die nur im Winter oder Sommer offen haben

Kostümverleih (Fasching- und Ballsaison)

Festspielunternehmen

Freibäder

Baubetriebe (Hoch- und Tiefbau, Spengler_innen, Dachdecker_innen etc.)

Radverleihe und -techniker_innen

Als Faustregel kann gelten: Betriebe, die mehr als 3 Monate in Summe im Jahr geschlossen sind.

11. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AB	Allgemeine Beitragsgrundlage (Ausgangsbasis für die Berechnung der SV-Beiträge)
ALVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMF	Arbeitsmarktförderung
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AST	Arbeitsstiftung
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz
BM	Bildungsmaßnahme
BIZ	AMS BerufsInfoZentren
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System (europäisches System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen zwecks Vergleichbarkeit der Hochschulen in Europa)
EHWGB	Einheitswert-Grundbetrag
EQFM	European Foundation of Quality Management (Qualitätsmanagement-System)
EUR	Euro, Währung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
KBH	Kinderbetreuungsbeihilfe
SAB	Service Ausländer_innenbeschäftigung
SfA	Service für Arbeitskräfte
WBB	Weiterbildungsbeihilfe
WBT	Weiterbildungsteilzeitbeihilfe