

XXIV. GP.-NR

5331 /AB

19. Juli 2010

zu 5445 /J

**bmask**BUNDESMINISTERIUM FÜR  
ARBEIT, SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ**RUDOLF HUNDSTORFER**  
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

Fax: +43 1 711 00 - 2156

rudolf.hundstorfer@bmask.gv.at

www.bmask.gv.at

DVR: 001 7001

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

(5-fach)

**GZ: BMASK-431.004/0031-VI/4/2010**

Wien, 16. JULI 2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 5445/J der Abgeordneten Mag. Birgit Schatz, Kolleginnen und Kollegen, betreffend Unklarheiten bei der „Aktion +6.000“ und zu den AMS-Maßnahmen „Arbeitserprobung“ und „Arbeitstraining“ wie folgt:**

**Frage 1:**

Mit dem Arbeitsmarktservice wurde im Zusammenhang mit dem „Arbeitsmarktpaket III“ vereinbart, die Eingliederungsbeihilfe verstärkt zu nutzen und im Rahmen der „Aktion +6.000“ mit spezifischen Teilnahmebedingungen zusätzlich mindestens 6.000 Zielgruppenpersonen in Beschäftigung zu bringen. Die Abwicklung erfolgt im Rahmen der Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe (EB) mit Stand 01.01.2010 (AMF-7-2010). Die Richtlinie wurde bezüglich der arbeitslosen AusbildungsabsolventInnen angepasst. Die unmittelbare Förderung eines Dienstverhältnisses soll für diese Zielgruppe eine Alternative zu einer Arbeitserprobung bzw. einem Arbeitstraining (mit Gewährung einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes) bieten.

**Zielgruppen:**

- Langzeitarbeitslose,
- von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Arbeitslose,
  - + arbeitslose AusbildungsabsolventInnen mit mangelnder betrieblicher Praxis (seit 1.1. 2010)
  - + WiedereinsteigerInnen
  - + Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen
  - + Arbeitslose mit besonderen sozialen Problemlagen
  - + schlecht qualifizierte Arbeitslose mit gescheiterten Vermittlungsversuchen
  - und ältere Arbeitslose (Männer und Frauen ab 45 Jahren).

Bei unter 25-jährige Arbeitslosen mit schlechter Qualifikation (Bundesrichtlinie EB Punkt 6.3.2.5.) und unter 25-jährige AusbildungsabsolventInnen ohne betriebliche Praxis (Bundesrichtlinie EB, Punkt 6.3.2.6.) wird angenommen, dass bereits ab einer Arbeitslosigkeitsdauer von drei Monaten von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, wenn nicht aus besonderen Gründen mit einer Arbeitsaufnahme in absehbarer Zeit gerechnet werden kann.

**Förderbare Arbeitgeber:**

Förderbar sind alle Arbeitgeber (gleichgültig ob gemeinnützig oder kommerziell ausgerichtet) mit Ausnahme der in Punkt 6.4. der Bundesrichtlinie EB ausgeschlossenen Arbeitgeber.

**Höhe und Dauer der Förderung:**

Die Höhe der Förderung beträgt 50 % der Bemessungsgrundlage (laufendes Bruttoentgelt zuzüglich 50 % Nebenkosten) und wird für die Dauer von sechs Monaten gewährt.

Liegen die Programmvoraussetzungen vor, ist im Einzelfall keine weitere arbeitsmarktpolitische Prüfung notwendig und mit dem Hinweis auf die „Aktion +6.000“ die Beihilfengewährung in der genannten Höhe und Dauer möglich.

**Frage 2:**

Die Steuerung des Einsatzes der Eingliederungsbeihilfe erfolgt im Rahmen der Arbeitsprogramme der AMS Landesorganisationen und wird seit 01.01.2010 durch die „Aktion +6.000“ unterstützt. Die Laufzeit der „Aktion +6.000“ ist bis 31.12.2010 vorgesehen, sofern nicht eine frühere Erfüllung des Programmziels erreicht wird. Ziel der „Aktion +6.000“ ist es, im Jahr 2010 - ausgehend von den im Jahr 2009 genehmigten 28.431 Eingliederungsbeihilfen (ohne Eingliederungsbeihilfen im Rahmen der „Aktion 4.000“) - zusätzlich 6.000 Zielgruppenpersonen in Beschäftigung zu bringen und mindestens 34.431 Eingliederungsbeihilfen (ohne Eingliederungsbeihilfen im Rahmen der „Aktion 4.000“) zu genehmigen.

Das gemeindenahere Beschäftigungsprogramm „Aktion 4.000“ ist darauf ausgerichtet, im Zeitraum 01.07.2009 bis 30.06.2010 das Beschäftigungspotenzial von gemeindenahen Tätigkeiten verstärkt zu nutzen und mindestens 4.000 Langzeitbeschäftigungslose oder von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedrohte Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen, wobei die Abwicklung auf Grundlage der Bestimmungen der AMS Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe (EB) und der AMS Bundesrichtlinie Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) erfolgt. Der indirekte Zusammenhang (Abwicklung im Rahmen der Bundesrichtlinie Eingliederungsbeihilfe; Zielgruppen; zeitliche Überlappung im 1. Halbjahr 2010) wird insofern berücksichtigt, als der Plan-Zielwert 2010 der „Aktion 6.000“ ohne Berücksichtigung der EB-Förderfälle der „Aktion 4.000“ festgelegt wurde.

**Frage 3:**

Im Hinblick auf die Zielsetzung der „Aktion +6.000“ – nämlich die Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfen zu unterstützen - erfolgt keine gesonderte Codierung der diesbezüglichen Förderfälle. Die Auswertung stellt auf die Gesamtzahl der gewährten Eingliederungsbeihilfen (ohne „Aktion 4.000“) ab.

Von den für das Jahr 2010 geplanten 34.431 Eingliederungsbeihilfen (ohne „Aktion 4.000“) wurden im Zeitraum 01.01.2010 bis 30.06.2010 insgesamt 20.882 Förderfälle (ohne „Aktion 4.000“) genehmigt. Das ist gegenüber dem Vergleichszeitraum des

Vorjahres eine Steigerung um rund 8.200 EB-Förderfälle bzw. ein Umsetzungsgrad von 60,6 % des Jahresplanwertes 2010. Die Auswertung in der gewünschten Spezifikation findet sich in der Anlage 1 (Datenstand 30.06.2010).

**Frage 4:**

Die Anzahl der Personen unter 35 Jahren ist in die Auswertung zur Frage 3 integriert. Der gesonderte Ausweis der AusbildungsabsolventInnen ist EDV-mäßig nicht möglich.

**Frage 5:**

Mangels einer gesonderten Codierung stellt die statistische Auswertung nach der Organisationsart (entsprechend der Untergliederung der Haushaltsverrechnung des Bundes) auf die Gesamtzahl der gewährten Eingliederungsbeihilfen (ohne „Aktion 4.000“) ab und findet sich in der Anlage 2 (Datenstand 30.06.2010).

Der einzelnen geförderten Arbeitgeber anzuführen ist aufgrund der damit verbundenen Problematik der Auffindbarkeit über zB Internetsuchmaschinen und da es sich vor allem um Rechtspersonen privaten Rechts handelt aus meiner Sicht nicht möglich. Ich habe zuvor die Kategorien der Arbeitgeber genannt. Das AMS ist bei seiner Tätigkeit auf eine konstruktive Zusammenarbeit der Unternehmen angewiesen. Eine solche Zusammenarbeit kann durch die leicht auffindbare öffentliche Nennung der Namen geförderter Unternehmen gestört werden und in Folge die Vermittlungsbemühungen des AMS unnötig und nachhaltig erschweren. Letzteres ist weder im Sinne des Gesetzgebers noch im Sinne der Verwaltung.

**Frage 6:**

Die von den geförderten Arbeitgebern im Beihilfebegehren angegebene berufliche Tätigkeit ist EDV-mäßig nicht auswertbar.

**Frage 7:**

Fördervoraussetzung ist, dass die geförderten Arbeitgeber die für sie geltenden lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten. Die Festlegung des im Einzelfall geltenden Kollektivvertrages und die Anwendung der diesbezüglichen Regelungen liegen in der Verantwortung des geförderten Arbeitgebers. Die Prüfung durch das Arbeitsmarktservice stellt auf eine mindestens kollektivvertragliche Entlohnung bzw. – falls kein Kollektivvertrag anzuwenden ist – auf eine angemessene Entlohnung (anhand vergleichbarer Kollektivverträge oder Entlohnungsschemata) ab.

Eine Auswertung der angewendeten Kollektivverträge und Verwendungsgruppen ist nicht möglich.

**Frage 8:**

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der „Arbeitserprobung“, des „Arbeitstrainings“ und der „praktischen Berufsvorbereitung“ (praktische Tätigkeit auf einem ausbildungsadäquaten Trainingsplatz für Personen mit fehlender Berufspraxis) gibt es seit Einführung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG). Seit jeher handelt es sich um subsidiäre und zeitlich befristete Schulungsmaßnahmen für vorgemerkte Arbeitslose, deren Arbeitsmarktintegration in Form eines Dienstverhältnisses nicht möglich ist und denen hierfür eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) gewährt wird.

Seit der AIVG-Novelle 1.1.2008 sind die diesbezüglichen Qualitätsstandards im Sinne der Zumutbarkeit gemäß § 9 Abs. 8 AIVG in den Richtlinien des AMS Verwaltungsrates festzulegen. Nach eingehender Abstimmung der Sozialpartner wurden die Regelungen der Bedingungen für die Teilnahme an Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings als eigenständige Individualmaßnahme mit 17.11.2008 in Kraft gesetzt. Der diesbezügliche Punkt III der Bundesrichtlinie Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität (BEMO) wird als Anlage 3 übermittelt.

**Frage 9:**

Die Entwicklung der letzten 10 Jahre findet sich in der Anlage 4. Die Unterscheidung in „Arbeitserprobung“ und „Arbeitstraining“ erfolgt seit 17.11.2008 (bis dahin „Trai-

ning“). Die Auswertung für 2010 bezieht sich auf den Stand der Daten am 30.06.2010.

**Frage 10:**

Die Auswertung der Förderfälle 2009 findet sich in der Anlage 5 (Datenstand 30.06.2010). Die Branchenzugehörigkeit ist EDV-mäßig nicht auswertbar.

**Frage 11:**

Im Zeitraum 1.1.2008 bis 31.12.2009 haben insgesamt 26.477 TeilnehmerInnen ihre Arbeitserprobung bzw. ihr Arbeitstraining (vormals Training) beendet. Von diesen sind zum Stichtag +3 Monate (Arbeitsmarktstatus genau am 92. Tag nach der Teilnahme) 12.940 (49 %) in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis und 229 (1 %) in geringfügiger Beschäftigung sowie 2.748 (10 %) in Qualifizierung. Arbeitslos vorgemerkt sind 7.906 TeilnehmerInnen (30 %) und „Out of Labour Force“ sind 2.414 TeilnehmerInnen (10 %).

Eine Auswertung des Arbeitsmarkterfolges im Sinne des Wortlautes der Anfrage anhand der Kennzahl „Anzahl Arbeitsaufnahmen im Zeitraum +3 Monate“ (unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses) ist im gegenständlichen Fall technisch nicht möglich, sodass hierfür die Kennzahl „Bestand zum Stichtag +3 Monate“ herangezogen wird, zumal diese auch bezüglich der Nachhaltigkeit der Arbeitsaufnahme eine höhere Aussagekraft aufweist.

Die Auswertung erfolgt unter Heranziehung der Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger. In diesen ist das Ausmaß der Wochenarbeitszeit nicht verfügbar.

**Frage 12:**

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der „Arbeitserprobung“ und des „Arbeitstrainings“ stellen darauf ab, dass kein Arbeitsverhältnis zum Arbeitserprobungsbetrieb / zur Arbeitserprobungseinrichtung bzw. zum Arbeitstrainingsbetrieb / zur Arbeitstrainingseinrichtung begründet wird. Im Vordergrund steht nicht die Arbeitsleistung und nicht das Interesse des Betriebsinhabers, sondern der jeweilige arbeitsmarktpoliti-

sche Zweck und das Interesse der teilnehmenden Person. Die zugrunde liegenden Vereinbarungsmuster werden als Anlage 6 übermittelt.

Aus Gründen der Betriebssicherheit, der notwendigen Anpassung an das Betriebsgeschehen oder aus ähnlichen Sachgründen wird sich die teilnehmende Person in der Regel auch an Arbeitsabläufe sowie an die Arbeitszeiten und die Arbeitsorte der Belegschaft halten und diesen Umständen entsprechende Weisungen befolgen müssen. Er/Sie wird auch, schon um den arbeitsmarktpolitischen Zweck zu erreichen, unter Umständen während der gesamten betrieblichen Arbeitszeit tätig sein und sich aus diesen Gründen auch allfälligen Anordnungen betreffend das Arbeitsverfahren und das arbeitsbezogene Verhalten fügen müssen. Es wird daher aufgrund dieser Umstände auch eine Bindung an Ordnungsvorschriften hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit, Arbeitsverfahren und arbeitsbezogenes Verhalten bestehen.

#### **Frage 13 und 14:**

Die Bundesrichtlinie zur Durchführung der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA/IBA) sieht bei Ausbildungen mit einem Ausbildungsvertrag kürzer als die gesamte Lehrzeit/Ausbildungszeit die Möglichkeit der Kooperation einer Ausbildungseinrichtung mit Praxisbetrieben vor. Gleiches gilt für auslaufende Lehrgänge nach dem Jugendausbildungssicherungs-Gesetz (JASG). Die diesbezüglichen Bestimmungen finden sich in der Anlage 7.

Die Bundesrichtlinie zur Anerkennung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsstiftung (AST) enthält nähere Bestimmungen für die „Praktische Ausbildung (Praktikum)“. Die diesbezüglichen Bestimmungen sowie die Praktikumsvereinbarung finden sich in der Anlage 8.

Die Bundesrichtlinie zur Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) und die Bundesrichtlinie für die Förderung Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte (GBP) enthalten nähere Bestimmungen für die „Vorbereitungsmaßnahme“. Die diesbezüglichen Bestimmungen finden sich in der Anlage 9. Im Auswertungszeitraum weisen 793 GBP-TeilnehmerInnen eine durchschnittliche Verweildauer von 22 Tagen und 9.800 SÖB-TeilnehmerInnen eine durchschnittliche Verweildauer von 31 Tagen auf. Die Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM 1) definiert speziell konzipierte vom AMS zu beauftragende Bildungsmaßnahmen, um die Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit oder psychischer und physischer Einschränkungen zu redu-

zieren und den Aufbau von Arbeitshaltungen (Ausdauer, Pünktlichkeit) zu fördern. Ziel ist die soziale, psychische und physische Stabilisierung für die Teilnahme an einer weiterführenden Maßnahme oder für die Arbeitsaufnahme. Im Auswertungszeitraum weisen 5.020 TeilnehmerInnen eine durchschnittliche Verweildauer von 104 Tagen auf.

Darüber hinaus ist es auch möglich und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, in Bildungsmaßnahmen kurze Praxisphasen zur Verfestigung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu integrieren.

### **Frage 15:**

Die Regelungen der „Arbeitserprobung“ und des „Arbeitstrainings“ als eigenständige Individualmaßnahme (gem. der Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen) sind bis 31.5.2011 befristet. Die Entscheidung über eine Fortführung erfolgt auf Grundlage einer diesbezüglich geplanten Evaluierung.

Die in der Beantwortung zur Frage 13 und 14 angeführten AMS Richtlinien sehen eine laufende Qualitätssicherung mit einer systematischen Berücksichtigung von Anwendungsproblemen vor.

### Anlage

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'H' followed by several loops and a long horizontal stroke.