

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
BMWA-	LJ/GSt	Edith Kugi	DW 2292	DW 2327		7.3.2008
433.001/000		Silvia Hofbauer				
7-II/1/2008	AMP/PRI	Alexander Prischl				

Bundesgesetz, mit dem das Berufsausbildungsgesetz, das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte bedanken sich für die Übermittlung des vorliegenden Entwurfs zum Bundesgesetz, mit dem das Berufsausbildungsgesetz, das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden, und geben dazu folgende gemeinsame Stellungnahme ab:

Allgemeine Bemerkungen

Der vorliegende Entwurf soll die Vereinbarung der Bundesregierung mit den Sozialpartnern vom 10.1.2008 umsetzen, die sich wiederum grundsätzlich an dem am 2.10.2007 der Bundesregierung übergebenen Sozialpartnerpapier „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ anlehnt.

Ziel der Sozialpartner war es, ausgehend vom Regierungsprogramm zur XXIII. Gesetzgebungsperiode, Vorschläge zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie, zur Neuordnung der Förderungen im Bereich der Lehrlingsausbildung, zur Schaffung eines weiteren Auf-

lösungstatbestandes für Lehrverträge, zu einer Qualifizierungsoffensive für Erwachsene und zu Maßnahmen gegen Sozialdumping zu erstellen.

Neuordnung der Förderungen im Bereich der Lehrlingsausbildung:

Hinsichtlich der Neuordnung der Förderungen im Bereich der Lehrlingsausbildung wurde im vorliegenden Entwurf dem Gedanken, Förderungen zukünftig zu bündeln und diese auf Qualitäts- und Bedarfskriterien auszurichten, Rechnung getragen. In der Vereinbarung mit der Bundesregierung und im Sozialpartnerpapier wurde die Abwicklung der Förderungen von den Lehrlingsstellen unter Einbindung der Arbeitnehmerinteressenvertretung vorgesehen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer verstehen darunter, dass die Förderungen von der Festlegung der Förderkriterien über die Antragstellung, die Genehmigung, die Auszahlung bis hin zur Evaluierung und Kontrolle der Wirksamkeit unter aktiver Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressenvertretungen erfolgen. Die Förderungen werden zu einem nicht unwesentlichen Teil auch aus Beiträgen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestritten, daraus leitet sich auch der legitime Anspruch ab, nicht nur bei der Erstellung der Förderkriterien, sondern auch bei der Abwicklung der Förderungen gleichberechtigt mitzuwirken. Die Belange des Arbeitsmarktes, insbesondere auch der dualen Berufsausbildung, sind aufgrund der direkten Betroffenheit traditionell Materien, in denen den Sozialpartnern starke Mitgestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Dies spiegelt sich beispielsweise in der Struktur des Arbeitsmarktservice, aber auch in den Angelegenheiten des Berufsausbildungsgesetzes wieder. Von dieser Gleichberechtigung der Sozialpartner im Rahmen der zukünftigen Förderungen abzuweichen, widerspricht diesem Gedanken und war nicht Konsens zwischen den Sozialpartnern. Der vorliegende Entwurf trägt dem Grundgedanken einer gleichberechtigten Mitwirkung im Zusammenhang mit den Förderungen nicht Rechnung.

Ungeachtet dieser grundsätzlichen Kritik bezweifeln wir, dass die gewählte Konstruktion der Förderungsabwicklung verfassungsrechtlich zulässig ist. Dies einerseits deshalb, weil die Übertragung der finanziellen Mittel in den eigenen Wirkungsbereich der Wirtschaftskammern und deren Vergabe im eigenen Wirkungsbereich der Wirtschaftskammern aufgrund der jüngst erfolgten Verankerung der gesetzlichen Interessenvertretungen in der Bundesverfassung der Sache nach jedenfalls erforderlichen nachprüfenden Kontrolle durch das oberste Verwaltungsorgan wohl nicht zugänglich wäre. Die Übertragung der Abwicklung der Förderungen in den eigenen Wirkungsbereich der Wirtschaftskammern wirft weiters das Problem auf, dass jene Lehrbetriebe, die nicht Mitglieder der Wirtschaftskammern sind, dann von den Förderungen ausgeschlossen wären. Dies betrifft neben den Gebietskörperschaften auch jene Lehrbetriebe, die Mitglied in einer anderen gesetzlichen Interessenvertretung sind, wie zB Apotheker/innen, Ärzt/innen, Ziviltechniker/innen und land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Mit Stichtag 31.12.2007 werden mehr als 8.000 Lehrlinge (ca 6%) bei Lehrbetrieben, die nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, ausgebildet.

Alternativ dazu wäre die Abwicklung der Förderungen über andere Modelle wie zB über eine von den Sozialpartnern gemeinsam gegründete und geführte eigene Gesellschaft mit beschränkter Haftung und eine vertragliche Beauftragung durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit denkbar. Dies würde die verfassungsrechtlichen Bedenken ausräumen, dem Grundsatz der gleichberechtigten Abwicklung der Förderungen entsprechen und steht der Vereinbarung, dass die Auszahlung der Förderungen über die Lehrstellensstellen abgewickelt wird, nicht entgegen.

Neuordnung der überbetrieblichen Lehrausbildung:

Durch den vorliegenden Entwurf ist beabsichtigt, dass das Jugendausbildungssicherungsgesetz ausläuft und durch einen grundlegend neuen Ansatz überbetrieblicher Lehrausbildung ersetzt wird. Zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern ist vereinbart, die Maßnahmen zukünftig so zu gestalten, dass für die Jugendlichen über die gesamte Ausbildungsdauer eine stabile und kontinuierliche Ausbildung bis zum Lehrabschluss gewährleistet ist. Konsens war auch, dass die Qualifizierung der Jugendlichen orientiert am Berufsbild des jeweiligen Lehrberufes und die Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen **gleichberechtigte** Ziele sind. Die Vermittlungsaktivitäten der Träger sollten demnach die Ausbildungsqualität nicht beeinträchtigen. Bei der Vergabe der Maßnahmen an die Ausbildungsträger wurden als Kriterien die Vermittlung der wesentlichen Inhalte durch den Träger, eine Begrenzung der Praktika im Betrieb vereinbart. Die Jugendlichen in den Maßnahmen sollen darüber hinaus eine Existenzsicherung in der Höhe der derzeitigen Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes nach der Richtlinie des Arbeitsmarktservice erhalten (derzeit € 240,-- im ersten und zweiten Ausbildungsjahr und € 555,-- ab dem dritten Ausbildungsjahr).

Die vorgeschlagene Neuregelung in § 30 BAG des Entwurfs entspricht grundsätzlich dieser Intention, wird aber durch die geplante Regelung des § 38d Arbeitsmarktservicegesetz des Entwurfs konterkariert, da dort auch kürzere Ausbildungszeiten möglich sind und die Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen entgegen der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Sozialpartnern prioritär vorgesehen ist. Das Problem des Arbeitsmarktservice, dass die TeilnehmerInnenzahlen in Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung im Lauf der Ausbildung durch Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen in den einzelnen Maßnahmen geringer werden können und Maßnahmen dann zusammengelegt oder geschlossen werden müssen, darf die Ausbildung der einzelnen Jugendlichen jedenfalls nicht verkürzen oder sonst beeinträchtigen. Zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Träger der Ausbildung sind Vereinbarungen zu treffen, wie und wo die Ausbildung unter für die TeilnehmerInnen akzeptablen Bedingungen – allenfalls auch durch einen Wechsel des Ausbildungsträgers – beendet werden kann.

Die im Regierungsprogramm verankerte „Ausbildungsgarantie bis 18“ ist aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Bundesarbeitskammer so zu verstehen, dass Jugendliche auch dann, wenn sie nach dem 18. Lebensjahr ihren Ausbildungsort verlieren, ihre begonnene Ausbildung fortsetzen können und ihnen alle Möglichkeiten eröffnet werden, diese Ausbildung auch erfolgreich zu beenden.

Sicherstellung der Finanzierung:

Von zentraler Bedeutung ist, dass für die überbetriebliche Lehrausbildung mit der in der Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern festgelegten Anzahl von Plätzen (17.000 im Endausbau 2009/2010), für die betrieblichen Lehrstellen-Förderungen und für den Ausbau der Arbeitsmarktservice-Fachkräftequalifizierung ebenfalls mit den zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern vereinbarten Plätzen (10.000 im Endausbau 2010) die erforderlichen Mittel gesichert sind. **Es muss gesetzlich klargestellt sein, dass die in der Vereinbarung zwischen Regierung und Sozialpartnern zur Umsetzung des Beschäftigungspakets angesetzten Finanzmittel tatsächlich zur Verfügung stehen.**

Außerordentliche Auflösung des Lehrvertrages:

Der vorliegende Entwurf sieht durch die Neuschaffung des § 15a BAG eine weitere Möglichkeit zur Auflösung von Lehrverträgen vor. In der Vereinbarung der Sozialpartner wurden dazu die Kriterien und Rahmenbedingungen festgelegt, denen im Entwurf auch weitgehend Rechnung getragen wurde.

In einigen Punkten, wie insbesondere beim Ablauf der Mediation, sind jedoch zum Schutz der Jugendlichen Änderungen erforderlich, die aus den Detailanmerkungen dieser Stellungnahme weiter unter zu entnehmen sind.

Grundsätzlich möchten wir an dieser Stelle festhalten, dass die Neugestaltung der betrieblichen Förderungen und der überbetrieblichen Lehrausbildung, der Ausbau der Arbeitsmarktservice-Fachkräftequalifizierung samt Aufstockung der Personalressourcen des Arbeitsmarktservice, die Finanzierung dieser Elemente sowie die außerordentliche Auflösung des Lehrvertrages miteinander verbundene Themen sind, die auch von den Sozialpartnern als solche gemeinsam verhandelt wurden. Eine Zustimmung der Arbeitnehmerinteressenvertretung zu einem Gesamtpaket wird daher von einer zufriedenstellenden Lösung in allen Punkten abhängen.

Besonderer Teil:

Zu Artikel 1 (Änderungen im Berufsausbildungsgesetz

Zu Ziffer 2

§ 14 Abs 4 des Entwurfs zum BAG wird grundsätzlich begrüßt, da die jeweilige Landeskammer nun der Lehrlingsstelle eine Mitteilung über den Wegfall der Befugnis der Lehrlingsausbildung zugrunde liegenden Tätigkeit machen und die Lehrlingsstelle den Lehrling bzw den/die gesetzlichen Vertreter/in verständigen muss. Ergänzt werden sollte, dass auch die Arbeiterkammer eine diesbezügliche Verständigung bekommt.

Da es dabei aber immer noch zu Zeitverzögerungen kommen kann, die vom Lehrling nicht zu vertreten sind, wäre es sinnvoller, die Bestimmung des § 14 Abs 2 lit d BAG dahingehend zu ändern, dass die ex lege Endigung des Lehrverhältnisses erst mit der Verständigung des Lehrlings bzw des/der gesetzlichen Vertreters/in wirksam wird.

Der/die Lehrberechtige hat gem § 9 Abs 9 BAG bestimmte Umstände, zB eine vorzeitige Auflösung, an die Lehrlingsstelle zu melden; wenn er/sie dieser Verpflichtung nicht nachkommt, dann sind in § 32 Abs 1 lit g BAG in Rahmen der Strafbestimmungen entsprechende Sanktionen geregelt. Die Strafbestimmung des § 32 Abs 1 lit g BAG verweist auf § 9 Abs 9 BAG. Damit eine Unterlassung einer Bekanntgabe der Lösung gem § 15a BAG des Entwurfs auch unter Strafsanktion steht, wäre § 15a BAG des Entwurfs in § 9 Abs 9 lit d BAG aufzunehmen.

§ 9 Abs 9 lit d BAG soll daher lauten: „.....eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses (§§ 15 und 15a) und“.

Zu Ziffer 3 und 4

§§ 15 BAG geltende Regelung und 15a des Entwurfs zum BAG:

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die außerordentliche Auflösung eines Lehrvertrages sich weder in den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes, noch des Arbeitsplatzssicherungsgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes wiederfindet, da sich diese Bestimmungen nur auf den Kündigungs- bzw Entlassungsschutz beziehen. Es muss daher ausdrücklich geregelt werden, dass § 12 Arbeitsplatzssicherungsgesetz, § 10 Mutterschutzgesetz und §§ 105 und 120 Arbeitsverfassungsgesetz auch auf die außerordentliche Auflösung des Lehrvertrages gem § 15a BAG des Entwurfs anwendbar sind. Wenn dies nicht der Fall ist, so könnte der Kündigungs- und Entlassungsschutz für schwangere Jugendliche bzw Jugendliche, die zum Präsenzdienst bzw Zivildienst einberufen werden, entfallen – dies war aber mit der außerordentlichen Auflösung des Lehrvertrages seitens der Sozialpartner niemals geplant und entspricht daher auch nicht den diesbezüglichen Vereinbarungen. Es muss daher § 15a Abs 1 wie folgt ergänzt werden:

„Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz des Mutterschutzgesetzes und des Arbeitsplatzssicherungsgesetzes gelten auch für die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses. Darüber hinaus sind §§ 105 und 120 Arbeitsverfassungsgesetz anzuwenden.“

Die neue außerordentliche Auflösung des Lehrvertrages ist gem § 15a Abs 1 des Entwurfs für alle Lehrverhältnisse vorgesehen. Angeregt wird, dass die Gruppe der Jugendlichen, die eine Integrative Berufsausbildung absolvieren, von der außerordentlichen Lösung ausgenommen wird. Diese Jugendlichen sind besonders schutzwürdig und es ist andernfalls zu befürchten, dass durch die Einführung der außerordentlichen Auflösung viele dieser Ausbildungsverhältnisse aufgelöst werden.

In § 15a Abs 1 sollte daher als letzter Satz eingefügt werden:

„Dies gilt nicht für Lehr- bzw Ausbildungsverhältnisse gem § 8b BAG.“

In § 15 Abs 2 BAG (geltende Regelung) ist festgelegt, dass die Auflösung zur Rechtswirksamkeit der Schriftform und bei minderjährigen Lehrlingen in den Fällen der Auflösung durch den Lehrling auch der Zustimmung der/des gesetzlichen Vertreters/in, jedoch keiner vormundschaftsbehördlichen Genehmigung bedarf. Um sicherzustellen, dass die Schriftform auch für die Fälle der außerordentlichen Auflösung gem § 15a BAG gilt, muss § 15a ausdrücklich in § 15 Abs 2 BAG aufgenommen werden. Die „vormundschaftsbehördliche Genehmigung“ sollte durch „pflegschaftsgerichtliche Genehmigung“ ersetzt werden, da es eine Vormundschaftsbehörde nicht mehr gibt. Wenn in § 15 Abs 2 (geltende Regelung) die Bestimmung des § 15a des Entwurfs aufgenommen wird, dann ist die Bestimmung des § 15a Abs 2 des Entwurfs nicht mehr erforderlich, da die Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreter/in und die Schriftlichkeit dann bereits in § 15 Abs 2 enthalten ist.

In § 15 Abs 5 geltende Regelung im BAG wird falsch zitiert, dass bei einer einvernehmlichen Auflösung des Lehrverhältnisses nach Ablauf der gemäß § 15 Abs 2 zutreffenden Frist eine Belehrung notwendig ist. In Absatz 2 ist jedoch die Notwendigkeit der Schriftform und Zustimmung des gesetzlichen Vertreters geregelt. Es sollte daher im Zuge dieser BAG-Novelle dieser offensichtliche Redaktionsfehler beseitigt werden und statt „Abs 2“ „Abs 1“ eingefügt werden.

Gem § 15a Abs 2 und 8 des Entwurfs sind die Mitteilungspflichten des Lehrberechtigten im Zusammenhang mit der außerordentlichen Auflösung geregelt; es sollte aber auch genau festgelegt werden, welche Daten der Lehrberechtigte der Lehrlingsstelle, der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und der Arbeiterkammer mitteilen muss, damit entsprechende Reaktionen der betroffenen Stellen erfolgen können. Damit das Arbeitsmarktservice sich vorbereiten kann, ist es unbedingt erforderlich, dass der Name des Lehrlings mit Kontaktdataen, Beginn und Ende der Lehrzeit und der Lehrberuf angegeben werden. Darüber hinaus ist die rechtzeitige Information des Arbeitsmarktservice notwendig, um zeitgerecht Maßnahmen zu treffen, die eine möglichst unmittelbare Fortsetzung der Lehrausbildung ermöglichen. Dies betrifft sowohl die Mitteilung von der beabsichtigten Lösung des Lehrverhältnisses, um bereits mögliche Anschlussoptionen ausloten zu können, insbesondere aber die Benachrichtigung von der tatsächlichen Beendigung des Lehrverhältnisses, damit eine umgehende Kontaktaufnahme mit dem Lehrling erfolgen und dem Lehrling Unterstützung angeboten werden kann.

Es sollte daher folgender Satz in § 15 Abs 2 eingefügt werden:

„Der Lehrberechtigte hat der Lehrlingsstelle, der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und der Arbeiterkammer den Namen des Lehrlings, die Adresse, Beginn und Ende der Lehrzeit und den ausgeübten Lehrberuf bekannt zu geben.“

§ 15a Abs 3 des Entwurfs regelt die Voraussetzungen für die Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Auflösung; danach ist ua der Lehrling von der geplanten außerordentlichen Auflösung des Lehrvertrages zu verständigen. Bei minderjährigen Lehrlingen muss aber auch der/die gesetzliche Vertreter/in verständigt werden. § 15a Abs 3 des Entwurfs wäre daher zu ergänzen und auch die Verständigung des/der gesetzlichen Vertreters/in aufzunehmen. Darüber hinaus muss als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Auflösung auch geregelt werden, was unter „Durchführung eines Mediationsverfahrens“ zu verstehen ist. Wichtig ist, dass sich Lehrberechtigte/r und Lehrling am Mediationsverfahren auch entsprechend beteiligen und eine bestimmte Anzahl von Mediationsgesprächen stattzufinden hat. Wenn eine solche Regelung nicht vorgesehen ist, dann kann der/die Lehrberechtigte die außerordentliche Auflösung auch dann aussprechen, wenn es nie zu Mediationsgesprächen kam (siehe auch die Anmerkungen zu § 15a Abs 7 des Entwurfs zum BAG).

In § 15 Abs 4 des Entwurfs wird darauf hingewiesen, dass das Zivilrechts-Mediations-Gesetz Anwendung zu finden hat. Es ist aber in diesem Zusammenhang sehr wichtig, dass die Mediator/innen über Qualifikationen verfügen, die sie für diese besondere Art der Mediation geeignet erscheinen lassen, weil die Mediator/innen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien erzielen sollen, die den Rahmen des Berufsausbildungsrechts nicht überschreiten dürfen und auch praktisch umsetzbar sein müssen. Es ist daher darauf Wert zu legen, dass die Mediator/innen über eine rechtliche Ausbildung zum Berufsausbildungsgesetz und pädagogische oder psychologische Ausbildungen, die für den Umgang mit den Jugendlichen wichtig sind, verfügen.

§ 15a Abs 4 des Entwurfs zum BAG ist daher zu ergänzen:

„Die Mediator/innen müssen einen Nachweis über die Kenntnisse des Arbeits- und Sozialrechts, insbesondere des Berufsausbildungsgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, auf dem Niveau des § 29a BAG erbringen. Diese Kenntnisse sind in der Liste als fachlicher Tätigkeitsbereich gem § 8 ZivMediatG anzuführen“.

In § 15a Abs 6 des Entwurfs zum BAG muss sichergestellt sein, dass der Lehrberechtigte nur eine/n Mediator/in, auf den/die die Voraussetzungen des Abs 4 zutreffen, mit der Mediation betrauen darf.

Überdies fehlt eine Bestimmung, dass der Lehrling bzw der/die gesetzliche Vertreter/in den/die Mediator/in ablehnen kann. Üblicherweise einigen sich die Parteien auf eine/n Mediator/in, eine einseitige Bestellung eines/einer Mediator/in ist im ZivMedG nicht vorgesehen. Es muss daher für den Lehrling bzw den/die gesetzliche Vertreter/in die Möglichkeit geben, den/die Mediator/in abzulehnen. Um diesem Gedanken Rechnung zu tragen, wird vorgeschlagen, in § 15 Abs 6 des Entwurfs zum BAG nachstehende Formulierung aufzunehmen:

„Der Lehrling bzw bei minderjährigen Lehrlingen der gesetzliche Vertreter können den/die vorgeschlagene/n Mediator/in ablehnen. Der Lehrberechtigte hat dann unverzüg-

lich zwei weitere Mediator/innen vorzuschlagen, aus denen der Lehrling bzw bei minderjährigen Lehrlingen der gesetzliche Vertreter eine/n Mediator/in unverzüglich auszuwählen hat. Andernfalls gilt der Erstvorschlag als genehmigt“.

§ 15a Abs 7 des Entwurfs zum BAG regelt die Beendigung des Mediationsverfahrens; Sinn des Mediationsverfahrens kann es wohl nur sein, dass sich beide Parteien aktiv am Mediationsverfahren beteiligen. Die Beendigung des Mediationsverfahrens durch Zeitablauf führt die Bestimmungen des § 15a insgesamt ad absurdum. Wenn das Mediationsverfahren auch durch Zeitablauf enden kann, dann besteht für den Lehrberechtigten auch die Möglichkeit, eine/n Mediator/in zu beauftragen, aber keine Termine für die Mediationsgespräche zu vereinbaren; in einem solchen Fall würde dann der Zeitablauf das Mediationsverfahren beenden, obwohl es nie zu einem Mediationsgespräch kam. In solchen Fällen könnte der/die Mediator/in das Verfahren nach der geplanten Regelung für beendet erklären, bzw endet es automatisch mit dem 5. Tag vor Ablauf des 11. oder 23. Lehrmonats. Das allerdings bedeutet, dass jeder Lehrberechtigte, um eine außerordentliche Auflösung rechtswirksam vornehmen zu können, lediglich seine Verständigungsfrist einhalten und einen/eine Mediator/in beauftragen müsste. Nimmt er in der Folge am Mediationsverfahren überhaupt nicht teil, spart er sich nicht nur Kosten, sondern darf auf Grund der Beendigung der Mediation die Auflösung aussprechen. Das läuft aber dem Grundgedanken der außerordentlichen Auflösung ausschließlich nach Durchführung eines echten, den Konflikt gründlich aufarbeitenden Mediationsverfahrens vollkommen zuwider.

Um eine sinnvolle Regelung zu treffen, muss dem Lehrberechtigten eine Pflicht zur Teilnahme an der Mediation auferlegt werden. Beteiligt sich der Lehrberechtigte in der Folge nicht am Mediationsverfahren, kann die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses nicht wirksam durchgeführt werden. Es sollte daher in § 15a Abs 3 als Voraussetzung für die Wirksamkeit der außerordentlichen Auflösung eingefügt werden, dass der Lehrberechtigte sich am Mediationsverfahren beteiligt hat und eine Mindestanzahl von zB 5 Mediationsgesprächsterminen absolviert wurden; dem/der Mediator/in bleibt es dann überlassen, das Mediationsverfahren so rechtzeitig, für beendet zu erklären, dass die Einhaltung der einmonatigen Frist für die außerordentliche Auflösung möglich ist. § 15a Abs 7 letzter Satz des vorliegenden BAG-Entwurfes ist zu streichen. Eingefügt werden sollte:

„Es müssen zumindest 5 Mediationsgespräche stattfinden, an denen sich der Lehrberechtigte und der Lehrling beteiligen müssen“.

§ 17 Abs 1 ZivMediatG verpflichtet den Mediator, den Beginn, gewisse Umstände, inwieweit die Mediation gehörig fortgesetzt wurde, sowie das Ende der Mediation zu dokumentieren. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit, Beweisbarkeit und der Sicherheit sollte daher weiters in § 15a ein eigener Absatz eingefügt werden:

„Der Mediator/die Mediatorin ist verpflichtet, nach Abschluss der Mediation ein ausgefülltes Formblatt an die Lehrlingsstelle zu übermitteln, aus dem hervorgeht, wann der/die

Mediator/in mit der Mediation beauftragt wurde, wie viele Sitzungen stattgefunden haben, ob es eine Fortführung des Lehrverhältnisses gibt und wann die Mediation endete. Die Formblätter sind von der Lehrlingsstelle in den Sitzungen des Landes-Berufsausbildungsbeirates vorzulegen.“

Eine Bestimmung hinsichtlich der Postensuchtage fehlt in § 15a des vorliegenden Entwurfs zum BAG. Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses wird zwar nunmehr nicht mehr Kündigung genannt, ist jedoch einer Kündigung im Ergebnis gleich. Die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des ABGB sehen bei Kündigungen einen Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist vor. Gerade für Jugendliche, die sich in einer Ausbildung befinden, die ehestmöglich fortgesetzt werden sollte um den Ausbildungserfolg zu garantieren, wäre es wichtig, dass sich die Jugendlichen bereits während der einmonatigen Kündigungsfrist um eine andere Lehrstelle kümmern bzw Kontakte mit anderen Institutionen wie dem Arbeitsmarktservice herstellen können, um eine lückenlose Ausbildung sicherzustellen. Es wird daher vorgeschlagen folgende Formulierung in einem eigenen Absatz in § 15a aufzunehmen:

„Dem Lehrling ist auf sein Verlangen während der einmonatigen Frist gem § 15a Abs 1 acht Stunden pro Woche ohne Schmälerung des Entgelts für die Suche nach einer neuen Lehrstelle frei zu geben. Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.“

Zu § 17a BAG (geltende Regelung):

Befinden sich Lehrlinge zum Zeitpunkt des Ausspruches der Auflösung im Krankenstand, muss, wie für Angestellte und Arbeiter im AngG bzw EFZG geregelt, in § 17a festgelegt werden, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch für die vorgesehene Dauer bestehen bleibt, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

§ 17a Abs 1 BAG wäre daher wie folgt zu ergänzen:

„Wird das Lehrverhältnis gem § 15a BAG während einer Arbeitsverhinderung gelöst, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Lehrverhältnis früher endet.“

Zu Ziffer 5

§ 19b des Entwurfs zum BAG

Wie bereits eingangs festgehalten, bestehen Zweifel an der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Bestimmung des § 19b des vorliegenden Entwurfs; ungeachtet dieser grundsätzlichen Einwände ist jedoch Folgendes anzumerken:

§ 19b Abs 1

Um gesellschaftlich traditionelle Strukturen langfristig verändern zu können bzw durchlässiger werden zu lassen, ist es unbedingt erforderlich, dem unterschiedlichen Zugang von Frauen und Männern zu bestimmten Berufsausbildungen größere Aufmerksamkeit zu widmen.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit im Hinblick auf den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern und Erreichung der Lohngleichheit wird vorgeschlagen, dass einer der Schwerpunkte auf die Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen gelegt wird. Die näheren Kriterien sollen unter Mitwirkung des/der Bundesministers/in für Frauen, Medien und öffentlicher Dienst in einer Verordnung festgelegt werden.

Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass ohne explizite Förderung der nichttraditionellen Berufswahl von Mädchen keine Veränderungen erreicht werden können. Derzeit sind 37 % der Lehrlinge weiblich, die Mehrzahl ist in nur wenigen Lehrberufen vertreten.

Außerdem wird vorgeschlagen § 19b um einen weiteren Punkt, nämlich Sprachförderung zu erweitern. Insbesondere Kinder aus Migrant/innenfamilien erleben häufig Benachteiligungen im Hinblick auf den Zugang zu Lehrberufen.

Die Förderung von lernschwachen Jugendlichen wird zwar in den Erläuterungen angesprochen, fehlt aber im Gesetzesentwurf und muss daher ausdrücklich aufgenommen werden.

In § 19b Abs 2 muss die jährliche Festlegung der Verordnung verankert werden. Wichtig ist, dass die Festlegung der Förderkriterien jährlich erfolgt – vor allem deshalb, weil die Höhe und Art der Förderungen auch von den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln abhängig ist. Auch müssen die Förderungen laufend evaluiert werden, um sie vor allem in Hinblick auf die angestrebten Ergebnisse anpassen und optimieren zu können. Die Befürchtung, dass die jährliche Änderung der Förderkriterien und Höhen wegen der erforderlichen Information an die Lehrbetriebe schwierig sein könnte und bei der praktischen Vollziehung daher zu Problemen führen könnte, wird vom Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Bundesarbeitskammer nicht geteilt. So ist zB die derzeitige Blum-Förderung des Arbeitsmarktservice nur für die Dauer einer Ausbildungsperiode festgelegt und die diesbezügliche Richtlinie des Arbeitsmarktservice im Zusammenhang mit der Blum-Förderung wurde in den letzten zwei Jahren einige Male verändert und angepasst, ohne dass es bei den Lehrbetrieben zu nennenswerten Problemen gekommen ist. Wichtig ist die diesbezügliche Information an die Lehrbetriebe bzw die potentiellen Lehrbetriebe und die einfache und nachvollziehbare Gestaltung der Richtlinie für die Förderungen. Vor allem aber ist nicht zu erwarten, dass sinnvolle, die Ziele der Lehrlingsförderung erreichende und von den Lehrbetrieben angenommene Fördermaßnahmen mutwillig beseitigt oder grundlos abgeändert werden, sondern es soll ja nur tatsächlichen Änderungsbedarfen Rechnung getragen werden können.

Ebenso muss die Verordnung gem § 19b Abs 2 des Entwurfs auch die näheren Bestimmungen zur Dokumentation der Förderungen enthalten. Nach der derzeit vorgesehenen Regelung ist die Dokumentation der Förderungen überhaupt nicht vorgesehen, dies ist aber in Hinblick auf die Evaluierung notwendig, weil die erforderlichen Unterlagen und Daten in einer bestimmten Form aufbereitet sein müssen, die die Abwicklung der Förderungen erst nachvollziehbar und überprüfbar macht. Darüber hinaus ist im Entwurf nur vorgesehen, dass der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit in der Verordnung vorsehen kann, dass vor der Vergabe von Beihilfen, bei denen ein Ermessensspielraum zur Beurteilung des Vorliegens der Voraussetzungen besteht, der jeweiligen Arbeiterkammer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist.

Um die Mitwirkung in diesen Fällen sicherzustellen sollte dieser Satz in § 19b Abs 2 des Entwurfs zum BAG daher lauten: "In der Verordnung ist auch vorzusehen, dass vor der Vergabe von Beihilfen, bei denen ein Ermessensspielraum zur Beurteilung des Vorliegens der Voraussetzungen besteht, der jeweiligen Arbeiterkammer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist."

Es ist lediglich festgelegt, dass in jenen Fällen, in denen ein Ermessensspielraum besteht, der Arbeiterkammer die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist. Nicht geregelt ist das weitere Verfahren bei unterschiedlichen Auffassungen von Lehrlingsstelle und Arbeiterkammer. Es ist daher erforderlich, bei divergierenden Auffassungen die Einschaltung des Landes-Berufsausbildungsbeirates vorzusehen, um damit auf der Sozialpartnerebene eine Lösung des Einzelfalles erzielen zu können. Sollte auch hier kein Einvernehmen hergestellt werden können, dann wäre die Gewährung der Beihilfe aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Bundesarbeitskammer abzulehnen.

In § 19b Abs 2 des Entwurfs zum BAG ist daher folgender Satz aufzunehmen:

„Wenn unterschiedliche Auffassungen im Zusammenhang mit der Gewährung der Beihilfe bestehen, so ist ein Gutachten des jeweiligen Landes-Berufsausbildungsbeirates einzuholen. Kommt kein Gutachten zustande, ist die Gewährung der Beihilfe abzulehnen.“

In § 19b Abs 2 des vorliegenden Entwurfs ist vorgesehen, dass die näheren Bestimmungen ua über die Rückforderbarkeit der Beihilfen in einer Verordnung festgelegt werden; bezüglich der Rückforderbarkeit der Beihilfen, die gewährt wurden, obwohl sich im Nachhinein herausstellt, dass die Kriterien nicht erfüllt wurden, fehlt aber die Festlegung eines Verfahrens. Es muss daher eine Regelung aufgenommen werden, die festlegt, wer das Antragsrecht auf Rückforderung hat und wer über die Rückforderung entscheidet. Dabei ist der Arbeiterkammer ein Antragsrecht auf Rückforderung der Behilfe einzuräumen und festzulegen, dass nicht jene Stelle über die Rückforderung entscheidet, die die Behilfe genehmigt hat. Erforderlich ist auch eine Klarstellung, dass die Gewährung einer Beihilfe an Lehrbetriebe, die die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen nachweislich nicht einhalten, ausgeschlossen ist.

Derzeit sind im Entwurf keinerlei Einsichtsrechte für die Arbeiterkammer in die Abwicklung des Einzelfalles vorgesehen, damit wird nicht nur die Abgabe einer Stellungnahme schwierig bis unmöglich, sondern ist auch eine wirksame Kontrolle im Nachhinein nicht möglich.

§ 19b Abs 4 des Entwurfes zum BAG muss daher ergänzt werden:

„Die Lehrlingsstelle hat der Arbeiterkammer in den in der Verordnung gem Abs 2 festgelegten Fällen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und Einsicht in sämtliche Unterlagen zu gewähren, die zur Beurteilung des Einzelfalles erforderlich sind.“

In § 19b Abs 5 des vorliegenden Entwurfs ist vorgesehen, dass den Landes-Berufsausbildungsbeiräten halbjährlich über die „wichtigsten Umstände“ im Zusammenhang mit der Abwicklung der Beihilfen Bericht zu erstatten ist; auch hier ist eine Einsicht in die Dokumentation der Einzelfälle weder für den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit noch für die Arbeiterkammer oder den Landes-Berufsausbildungsbeirat vorgesehen. Wie bereits ausgeführt, muss – um eine nachträgliche Kontrolle in allen Fällen zu gewährleisten – eine Einsicht in die Abwicklung jedes einzelnen Förderfalles gewährleistet sein. In § 19b Abs 5 muss daher sichergestellt sein, dass dem Landes-Berufsausbildungsbeirat und der Arbeiterkammer auf sein/ihr Verlangen hin, Einsicht in die Dokumentationen und in die Abwicklung der Einzelfälle gewährt werden muss.

Die Bestimmung des § 19c Abs 2 des Entwurfs zum BAG wäre dahingehend zu ergänzen, dass nicht nur dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, sondern auch den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Förderausschusses von der Lehrlingsstelle auf Verlangen alle erforderlichen Auskünfte zu geben sind. Dem Förderausschuss muss hier eine Möglichkeit eingeräumt sein, alle Informationen zu erhalten, da ansonsten eine sinnvolle Tätigkeit (Erstattung von Gutachten zu den Förderrichtlinien) nicht gewährleistet werden kann. Sinnvoll wäre es auch, dem Förderausschuss die Möglichkeit einzuräumen, den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit bei der Aufsicht zu beraten und vorzusehen, dass zumindest jährlich ein Gutachten hinsichtlich der Abwicklung der Förderungen und der damit erreichten Ziele zu erstatten ist.

Hinsichtlich der in § 19e des Entwurfs zum BAG aufgezählten Datenarten kann zum derzeitigen Zeitpunkt, da die Kriterien für die Beihilfen noch nicht im Detail feststehen, nicht ausgeschlossen werden, dass auch andere Daten zusätzlich benötigt werden. Sinnvoller wäre es eine Aufzählung der Datenarten allgemeiner zu gestalten und so vorzusehen, dass auch andere Daten erfasst sein können. Jedenfalls zu ergänzen sind: die Lehrzeitdauer, auf die Lehrzeit durch zB schulische Ausbildungsgänge anrechenbare Zeiten, der Beginn und das Ende des Lehrverhältnisses, die Kollektivvertragszugehörigkeit, Erhöhung oder Herabsetzung der Verhältniszahlen, vorzeitige Lehrvertragsauflösungen, Ergebnisse der Lehrabschlussprüfungen, Auszeichnungen gem § 30a BAG und die Ergebnisse von Teilprüfungen.

Bei den Daten soll die Verteilung der Lehrlinge nach Berufen und Geschlecht aufgenommen werden, damit entsprechende Datengrundlagen für die Förderungen des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen gewährleistet sind. Diese Erfassung kann insbesondere auch zur Überprüfung von Nachhaltigkeit, für die Evaluation und bei neuerlichen Anträgen bereits früher geförderter Betriebe eine wichtige Datenquelle sein.

§§ 19d, 19e BAG

Hinsichtlich der Informationspflichten der Ämter, Behörden, Sozialversicherungsträger sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gegenüber der Lehrlingsstellen wäre es wünschenswert, wenn diese Informationspflichten auch in der entgegengesetzten Richtung wahrgenommen wird.

Wird zB die Gewerbeberechtigung einem Betrieb entzogen oder zurückgelegt, soll diese Information auch unverzüglich von den Lehrlingsstellen an die regionalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter übermittelt werden. Da mit dem Entzug oder der Zurücklegung der Gewerbeberechtigung auch das Lehrverhältnis endet, ist eine rasche Übermittlung dieser Daten an die Arbeiterkammern eine essentielle Voraussetzung dafür, dass in Zukunft Arbeitnehmeransprüche zielgerichteter bearbeitet werden können. Gerade im Insolvenzbereich führt die rasche Information über die Zurücklegung einer Gewerbeberechtigung zu einer großen Verfahrensvereinfachung und vor allem zu einer wesentlich zügigeren Auszahlung von Insolvenzausfallgeld, weil die IAF-Service GmbH nicht mehr im Nachhinein ermitteln muss, wann der Zeitpunkt der Zurücklegung der Gewerbeberechtigung war.

Da in § 19e Abs 2 Berufsausbildungsgesetz ohnehin vorgesehen ist, dass Behörden die von ihnen verarbeiteten Daten an die Lehrlingsstellen im Wege der automationsunterstützten Datenverarbeitung übermitteln dürfen, sollten die Lehrlingsstellen auch problemlos an die Daten der Gewerbebehörde gelangen. Dafür müsste allerdings im § 19e Berufsausbildungsgesetz unter „2. Daten der Lehrberechtigten:“ auch vorgesehen werden, dass die Lehrlingsstellen zur Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten (Entzug oder Zurücklegung der Gewerbeberechtigung) ermächtigt werden.

Zu Ziffer 6

§ 30 des Entwurfs zum BAG:

In § 30 Abs 2 Ziffer 5 sollte das Wort „selbständig“ bei Ausbildungseinrichtung gestrichen werden, da auch sonst nur das Wort Ausbildungseinrichtung verwendet wird.

In § 30 Abs 6 des Entwurfs zum BAG ist vorgesehen, dass Jugendliche in Ausbildungseinrichtungen, die die oben genannten Kriterien nicht erfüllen, noch ein Jahr ausgebildet werden dürfen. Es ist zu befürchten, dass aufgrund dieser Regelung unseriöse Anbieter im Ansuchen beispielsweise genügend Ausbilder/innen nennen, diese dann aber tat-

sächlich nicht beschäftigen und Jugendliche trotzdem noch ein Jahr lang ausbilden dürfen. Eine Regelung, dass eine höchstens 4-wöchige Frist zur Behebung der Mängel zu setzen ist, andernfalls der Lehrling auf einen anderen Ausbildungsplatz zu vermitteln ist, muss hier eingefügt werden. Einzufügen wäre allerdings auch, dass der Jugendliche über die Beendigung der Ausbildung in dieser Ausbildungseinrichtung zu verständigen ist.

In § 30 Abs 7 Z 2 sollte bei der Anführung „überbetriebliche Ausbildungseinrichtung“ „überbetrieblich“ gestrichen werden, da auch sonst nur der Begriff Ausbildungseinrichtung verwendet wird.

Die Bestimmungen des § 30 Abs 8 und 30b Abs 3 des Entwurfs zum BAG in Verbindung mit § 38d Abs 2 Arbeitsmarktservicegesetz regeln unter anderem die Existenzsicherung der TeilnehmerInnen an einer überbetrieblichen Lehrausbildung. Allerdings wird in Absatz 8 lediglich normiert, dass Anspruch auf eine Ausbildungsbhilfe besteht, deren Höhe bleibt jedoch völlig ungeregelt. Lediglich die erläuternden Bemerkungen verweisen darauf, dass die Höhe dieser Ausbildung auf das Niveau der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes nach den Richtlinien des Arbeitsmarktservice angehoben werden soll. Diese Form der Regelung in den Erläuterungen ist ungenügend; die Höhe der Beihilfe muss im Gesetzesstext selbst festgelegt werden. Der letzte Satz in § 30 Abs 8 des Entwurfs wäre daher folgendermaßen abzuändern:

„.... und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbhilfe zumindest in Höhe der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes nach den Richtlinien des Arbeitsmarktservice.“

Um die Jugendlichen, die im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung in einer Einrichtung ausgebildet werden (§ 8b Abs 14 ff), nicht schlechter zu stellen als die Jugendlichen, die im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung ausgebildet werden, muss auch dort eine Regelung über die Beihilfe, die Jugendlichen im Rahmen der Ausbildung zusteht, getroffen werden; es wäre daher auch § 8b Abs 22 der geltenden Regelung im BAG entsprechend zu ergänzen und die oben vorgeschlagene Regelung des § 30 Abs 8 aufzunehmen.

Zu Ziffer 7

In § 30b des vorliegenden Entwurfs zum BAG ist vorgesehen, dass die Beauftragung einer Trägereinrichtung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung den Bescheid gem § 30 BAG ersetzt. Ergänzt werden sollte, dass in einem solchen Fall aber der Bundes-Berufsausbildungsbeirat verständigt werden muss; darüber hinaus muss klargestellt werden, dass die Bewilligung zur Ausbildung nur für den Zeitraum der Beauftragung durch das Arbeitsmarktservice gilt.

In den Erläuternden Bemerkungen zu den oben genannten Bestimmungen wird darauf hingewiesen, dass im Rahmen dieser Einrichtungen gem § 30b die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht werden muss. Aus Sicht des Österreichische Gewerk-

schaftsbundes und der Bundesarbeitskammer sollte dieses Ziel, dass die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss im Rahmen der Maßnahme gewährleistet sein muss, gesetzlich und nicht nur im Rahmen der Erläuternden Bemerkungen festgelegt werden. Diese Vorgabe sollte daher neben dem erforderlichen Vorliegen vergleichbarer Qualitätsstandards als weitere Voraussetzung für den möglichen Entfall einer Bewilligung gemäß § 30 Abs 1 in den § 30b Abs 1 aufgenommen werden. Die Erläuternden Bemerkungen zu § 30b sollten auch darauf hinweisen, dass die Vergleichbarkeit hinsichtlich der Qualitätsstandards nur gegeben ist, wenn im Rahmen der Ausbildung sämtliche Inhalte der Lehrausbildung vermittelt werden. Dies würde dem Arbeitsmarktservice weiterhin die erforderliche Flexibilität sichern, gleichzeitig jedoch ein Mindestmaß an Qualität definieren.

§ 30b Abs 1 soll daher lauten:

„Hat das Arbeitsmarktservice entsprechend den Richtlinien des Verwaltungsrates für die überbetriebliche Lehrausbildung, die den Bestimmungen des § 30 vergleichbare Qualitätsstandards enthalten und eine Ausbildung für die gesamte Lehrzeit bis zum Lehrabschluss ermöglichen, eine Ausbildungseinrichtung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung beauftragt, so ist keine Bewilligung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gemäß § 30 Abs 1 erforderlich. In diesem Fall ist der Bundes-Berufsausbildungsbeirat zu verständigen; die Bewilligung gilt nur für den Zeitraum der Beauftragung durch das Arbeitsmarktservice.“

Aufgrund der Formulierung des § 30b Abs 2 des Entwurfs zum BAG können vom Arbeitsmarktservice Jugendliche in eine Ausbildungseinrichtung vermittelt werden, obwohl die Zahl der bewilligten Plätze bei weitem überschritten wird; die Überschreitung der Anzahl der bewilligten Plätze sollte aber auf max 10 Prozent beschränkt werden, um die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten, aber auch für das Arbeitsmarktservice die notwendige Flexibilität zur Erreichung der Ausbildungsgarantie sicherzustellen.

§ 30b Abs 2 sollte daher lauten:

„Abs 1 gilt auch, wenn im Auftrag des Arbeitsmarktservice einzelne Personen zusätzlich auf einem Ausbildungsplatz in einer Ausbildungseinrichtung in einem bestimmten Lehrberuf ausgebildet werden und dadurch die Anzahl der für diesen Lehrberuf gemäß § 30 bewilligten oder ursprünglich vertraglich vereinbarten Ausbildungsplätze um max 10vH überschritten wird.“

In § 31 Abs 1 BAG (geltende Regelung) ist die Zusammensetzung des Bundes-Berufsausbildungsbeirates sowie der Landes-Berufsausbildungsbeiräte geregelt; im Sinne des Gendergedankens wäre bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder eine gleichmäßige Verteilung zwischen Männern und Frauen anzustreben.

Zu Ziffer 11

In § 31b des Entwurfs zum BAG ist die Zusammensetzung des Förderausschusses geregelt. Wenn der Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirates – entgegen der Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung – nicht selbst befugt ist, die konkreten Förderkriterien und -höhen festzulegen, sondern lediglich ein Gutachten dazu zu erstellen, stellt sich die Frage, ob die – an sich zwischen der Bundesregierung und den Sozialpartnern vereinbarte – Drittelparität überhaupt noch funktional ist.

Aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Bundesarbeitskammer sollen die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Förderausschusses aus dem Kreis der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Beirates kommen, und jede Kurie (Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und Vertreter/innen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit) soll eine/n Vorsitzende/n stellen; die Vorsitzenden sollen sich bei der Vorsitzführung abwechseln.

Wichtig ist – wie bereits zu § 19b Abs 2 des Entwurfs ausgeführt – dass sich das Gutachten des Förderausschusses auch auf die Dokumentation bezieht. Erforderlich ist auch die Festlegung, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Förderausschusses hinsichtlich der ihnen in der Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen personenbezogenen Daten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Zu Ziffer 12

Grundsätzlich besteht gegen eine unbefristete Verankerung der Integrativen Berufsausbildung im Berufsausbildungsgesetz gem § 34 Abs 5 des Entwurfs zum BAG, die bis 31.12.2008 befristet ist, kein Einwand. Da es aber aufgrund der Evaluierungsergebnisse zu Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen kommen muss, wäre hier – wie im Rahmen der Gespräche zur Umsetzung des Jugendpakets im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit besprochen – in den Erläuterungen darauf hinzuweisen, dass eine Diskussion über eine Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen zur Integrativen Berufsausbildung im Herbst 2008 erfolgen wird.

In § 34 Abs 7 des Entwurfs ist vorgesehen, dass Bestimmungen über die Förderungen auf Lehrverhältnisse Anwendung finden, die ab dem 28.6.2008 begründet werden; einzufügen wäre hier aber auch, dass die Bestimmungen über die außerordentliche Auflösung nur auf Lehrverhältnisse anwendbar sind, die ab 28.6.2008 begründet werden. Es muss daher die außerordentliche Auflösungsmöglichkeit nach § 15a in § 34 Abs 7 aufgenommen werden.

Zu Ziffer 13

Die Änderung des § 15 Abs 2 (Schriftlichkeit und Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreters/in bei der außerordentlichen Auflösung gemäß dem Vorschlag der Bundesarbeits-

kammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes) muss ebenfalls mit 28. Juni 2008 in Kraft treten.

Zu Artikel 3 (Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes):

§ 1 Abs 4 IESG legt als Grenzbetrag für die IESG-Sicherung den zweifachen Betrag der Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs 1 ASVG fest. Mit der IESG-Novelle BGBl I 104/2007 wurden die freien Dienstnehmer im Sinne von § 4 Abs 4 ASVG den Arbeitnehmern gleichgestellt. Für Pflichtversicherte gemäß § 4 Abs 4 ASVG gilt hinsichtlich der Höchstbeitragsgrundlage allerdings § 45 Abs 3 ASVG. Nach dieser Bestimmung beträgt die monatliche Höchstbeitragsgrundlage, wenn keine Sonderzahlungen bezogen werden, das 35fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage. Folgerichtig müsste für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungsanspruch als Grenzbetrag für die IESG-Sicherung die zweifache Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs 3 ASVG gelten.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Lehrlingsförderung gesetzlich als ein Ziel des Fonds definiert werden muss, wenn der IESG-Zuschlag durch Verordnung in der benötigten Höhe festgesetzt werden soll. Ein kontinuierlichen Dotieren der Lehrlingsförderung setzt voraus, dass die dafür notwendigen Kosten jedenfalls auch in § 12 Abs 2 IESG erwähnt werden.

Zu Ziffer 8

§ 13e Abs 2 des Entwurfs zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz legt den Betrag, der den Lehrlingsstellen vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zur Bedeckung der Förderung der Lehrlingsausbildung zur Verfügung gestellt werden wird, fest. Die nicht für die Förderungen benötigten Mittel sollen nach dem Entwurf einer „zweckgebundenen Rücklage“ zugeführt werden. Das ist an sich schon ein aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Bundesarbeitskammer befremdlicher Ansatz, da ohnehin zusätzlich zu den aus dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds stammenden Mitteln weitere Gelder in beträchtlicher Dimension insbesondere zur Sicherstellung der Qualitätsförderung erforderlich sein werden. Die Sorge, dass Finanzmittel übrig bleiben werden, hält sich daher in Grenzen. Soweit eine derartige Zweckbindung überhaupt erforderlich ist, ist sie aber jedenfalls inhaltlich klarzustellen: Mittel, die nicht für die Gewährung von Beihilfen gemäß § 19b zum Entwurf des BAG verwendet werden, sind für die Steigerung der Qualität in der überbetrieblichen Ausbildung zu verwenden.

Im übrigen unterstützen Österreichischer Gewerkschaftsbund und Bundesarbeitskammer die Anregung der IAF-Service GmbH zur Umbenennung des Insolvenz-Ausfallgeldfonds in „Insolvenz-Entgeltfonds“.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes):

Zu Ziffer 1

§ 1 Abs 2 Z 2 Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz

Gegen diese Bestimmung besteht grundsätzlich kein Einwand, allerdings sollte sichergestellt werden, dass nicht mehr Mittel als durch das Auslaufen der Blum-Förderung frei werden, für neue Förderungen gemäß § 19b und 19c des Entwurfs zum BAG bereitgestellt werden. Sofern es sich bei der Anführung des § 19c (Aufsicht des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit) nicht um ein Versehen handelt, soll anscheinend die externe Aufsicht im Sinne des § 19c Abs 4 BAG finanziert und somit das Budget des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit entlastet werden.

§ 1 Abs 2 Ziffer 2 sollte daher um folgenden Einschub ergänzt werden: „ BGBI 142/1969, im Ausmaß jener Mittel die durch das Auslaufen der besonderen Form der Förderung zusätzlicher Lehrstellen (Blum-Bonus) frei werden.“.

In den Erläuternden Bemerkungen zu dieser Bestimmung sollte der Zusammenhang zwischen dem Auslaufen der Blum-Förderung beim Arbeitsmarktservice und den neuen Fördermöglichkeiten nach dem Berufsausbildungsgesetz zur Klarstellung näher ausgeführt werden.

Zu Ziffer 2

In § 2 Abs 7 Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz ist geregelt, dass der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Lehrlinge, die gemäß § 30 oder § 30b des Entwurfs zum BAG in Einrichtungen ausgebildet werden, aus Mitteln der Gebarung Arbeitspolitik zu tragen ist. Da auch Lehrlinge bzw Auszubildende im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung derzeit und auch künftig in vergleichbaren Einrichtungen gemäß § 8b Abs 14 ff ausgebildet werden, wird ersucht, auch diese Personengruppe in die Bestimmung des § 2 Abs 7 des Entwurfs zum AMPFG mit aufzunehmen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitsmarktservicegesetzes):

Zu Ziffer 5

§ 34a Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) normiert die Grundsätze eines neuen Kombilohnmodells für arbeitslose Personen.

Aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Bundesarbeitskammer ist ein Kombilohnmodell nur unter folgenden Bedingungen sinnvoll und wirtschaftlich vertretbar:

- Primäre Ausrichtung auf jene Arbeitnehmer/innen, die generell besondere Eingliederungsprobleme in den Arbeitsmarkt haben und auf jene mit Schwierigkeiten, auf dem bereits vor der Unterbrechung erreichten Qualifikationsniveau wieder einzusteigen (Vermeidung von Dequalifizierung, die insbesondere Wiedereinsteigerinnen häufig trifft).
- Anreizwirkung für Arbeitnehmer/innen, eine gegenüber dem Einkommen, das die Bemessungsgrundlage für den aktuellen Arbeitslosenbezug ist, niedriger entlohnte Beschäftigung anzunehmen jedoch
- keine Ausrichtung auf die Förderung des Niedriglohnsektors oder von Teilzeitbeschäftigung.
- Vermeidung von Sozialfallen, die durch die Annahme einer Kombilohnbeschäftigung entstehen können
- Selektive Anwendung dieses Instruments, um Mitnahmeeffekte gering zu halten.
- Deckelung des Budgets, das für dieses Instrument aufgewendet wird.

Generell sprechen sich der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer dagegen aus, einzelne Förderinstrumente, deren Ausgestaltung in der Zuständigkeit des Verwaltungsrates des Arbeitsmarktservice (AMS) liegen, durch gesetzliche Regelungen inhaltlich zu definieren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass unsystematisch und überschießend in die gesetzlich aus gutem Grund dem Verwaltungsrat überantworteten Aufgabenbereiche eingegriffen und dadurch das notwendige Aufeinanderabstimmen von Fördergrundsätzen und Arbeitsabläufen im AMS wesentlich erschwert wird.

So ist auch für das Kombilohnmodell eine eigene gesetzliche Normierung an sich nicht notwendig, da es von § 34 AMSG erfasst ist. Nur das Erfordernis, bestimmte Schutzmaßnahmen für die Fördernehmer/innen zu schaffen, rechtfertigt eine solche eigenständige Regelung im AMSG:

Die Aufnahme einer Beschäftigung mit einer gegenüber der Vorbeschäftigung niedrigeren Entlohnung darf für die Arbeit Suchenden keine negativen Konsequenzen in der sozialen Absicherung haben.

- Bemessungsgrundlagenschutz

Mögliche Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung werden durch § 21 Abs 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) verhindert, der vorsieht, dass Zeiten einer Kombilohnförderung gemäß § 34a AlVG nicht in die Bemessungsgrundlage einfließen sollen. Diese Regelung wird von uns als unabdingbar ausdrücklich begrüßt.

- Keine Sanktion nach § 11 AlVG

Außerdem ist aber auch sicherzustellen, dass Arbeitslose nicht benachteiligt werden, wenn Arbeitgeber/innen nach Wegfall der Kombilohnförderung nicht bereit sind, den dadurch entstehenden Einkommensausfall durch eine entsprechende Anhebung des monatlichen Entgelts auszugleichen. § 11 AIVG muss daher ausdrücklich festlegen, dass eine aus diesem Grund erfolgte Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den oder die Arbeitnehmer/in keine Sanktion nach § 11 AIVG rechtfertigt.

- Kollektivvertragsmäßige Entlohnung

Die Bundesarbeitskammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund fordern ferner in die Regelung des Kombilohns aufzunehmen, dass eine Förderung nur zulässig ist, wenn das vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin geleistete Entgelt auch ohne Förderung zumindest dem kollektivertragsmäßigen Entgelt entspricht, um zu verhindern, dass wesentliche Grundsätze des Arbeits- und Sozialrechts über den Umweg der Arbeitslosenversicherung unterlaufen werden..

- Pensionsrechtliche Auswirkungen

Für Personen, die vor dem 1.1.1955 geboren sind, hat die Kombilohnförderung keine negativen Auswirkungen auf eine zukünftige Pension.

Wenn sie nach dem 31.12.1954 geboren sind, wirkt sich der Kombilohnbezug gegenüber einem Verbleib in der Arbeitslosenversicherung für Jüngere stärker als für Ältere, in Summe jedoch für alle negativ aus.

Der Unterschied der gespeicherten Beitragsgrundlage ist jedoch besonders nachteilig, wenn ein Modell zur Anwendung käme, bei dem eine aufgrund einer Anrechnung des Partnereinkommens niedrige Kombilohnbeihilfe mit einer relativ hohen Bemessungsgrundlage, die als Basis für die vorhergehende Arbeitslosenversicherungsleistung und daher auch für die aktuelle Notstandshilfeleistung dient, verglichen werden würde.

Ein solches Kombilohnmodell, das auf den aktuellen Leistungsbezug abstellt, ist schon ganz generell sozial unausgewogen und jedenfalls auch in Hinblick auf seine pensionsrechtlichen Auswirkungen nicht akzeptabel.

Gerade deshalb ist es wichtig, dass

- ein Kombilohnmodell nicht als Teilzeit- oder Niedriglohnmodell ausgestaltet wird,
- ein relativer hoher Mindestsockel, auf dem die Förderung aufbaut, definiert wird und
- eher ein Sockelmodell bzw ein die Bemessungsgrundlagen vor und nach der Arbeitslosigkeitsperiode vergleichendes Modell bevorzugt

wird.

Um alle diese Ziele zu erreichen, sind daher noch folgende Regelungen wichtig:

- In den Erläuternden Bemerkungen soll klargestellt werden, dass nicht nur jene Personen, die eine Leistung beziehen, sondern alle Personen, die arbeitslos sind, zur Zielgruppe der Kombilohnförderung gehören, insbesondere auch jene, die aufgrund von Partnereinkommensanrechnung in der Notstandshilfe keine Leistung beziehen können.
- Ebenso sollte, sofern das Kombilohnmodell nicht wie zB das Hamburger Modell Pauschalfördersätze vorsieht, in den Erläuternden Bemerkungen klargestellt werden, dass nicht der aktuelle Auszahlungsbetrag, sondern die für den aktuellen Bezug herangezogenen Bemessungsgrundlagen ausschlaggebend für die Bemessung der Kombilohnförderung sind.
- Die Förderung für Arbeitgeber/innen sollte nicht unbedingt aufgrund eines Automatismus erfolgen, sondern vor allem für jene Fälle des Abs 1 (vorrangig in Form der Eingliederungsbeihilfe) angewandt werden können, in denen Personen nicht wieder auf dem bereits erreichten Qualifikations- oder Entlohnungsniveau einsteigen können, weil etwa für den/die Arbeitgeber/in die (noch) vorhandene Kompetenz unklar ist (wie zum Beispiel für manche Wiedereinsteigerinnen). Dies sollte in den Erläuternden Bemerkungen zu Absatz 3 angeführt werden.

Dass die Abs 2 und 3 die Definition der Zielgruppen und der Höhe einer möglichen Förderung der Richtliniengestaltung und dem Beschluss des Verwaltungsrates des AMS überlassen, entspricht den Grundsätzen des AMSG.

Abs 4 sieht jedoch vor, dass diese vom Verwaltungsrat beschlossene Richtlinie der Zustimmung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit bedarf. Wie bereits einleitend ausgeführt, ist die besondere Zuständigkeit des Bundesministers, dessen Vertreter/innen ja im Verwaltungsrat stimmberechtigt sind, ein Abgehen von der Systematik der Umsetzung der heimischen Arbeitsmarktpolitik durch das Arbeitsmarktservice. Sämtliche anderen Förderrichtlinien werden durch den Verwaltungsrat ohne zusätzliche Genehmigung des Bundesministers beschlossen. Dass gerade diese Förderrichtlinie eine übergeordnete Genehmigung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit notwendig macht, ist aber weder aus der Art der Förderung noch aus einem anderen Grund ableitbar. Daher wird dieser Passus als systemwidrig im Rahmen des AMSG und als sachlich nicht begründet abgelehnt.

Abs 5 normiert eine allgemeine Evaluierungspflicht des Arbeitsmarktservice. Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, muss diese Anforderung wie folgt spezifiziert werden:

Das Arbeitsmarktservice muss den Kombilohn für jedes Jahr, in dem ein Kombilohnmodell eingesetzt wird, evaluieren.

Diese Evaluierung muss sich jedenfalls

- auf die Nachhaltigkeit der Eingliederung
- auf die Entlohnung und
- auf die berufliche Position

beziehen und dabei die Perioden vor und nach der durch Aufnahme der geförderten Beschäftigung beendeten Arbeitslosigkeit als Vergleichsmaßstab heranziehen.

Zu Ziffer 6

In § 38d Abs 2 des Entwurfs zum Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) ist die Ausbildung bis zum Ende der Lehrzeit sicherzustellen. Wenn die Vermittlung auf betriebliche Lehrverhältnisse in § 38 Abs 2 AMSG angeführt wird, dann muss auch die Ausbildungsverpflichtung der Träger gleichberechtigt im Gesetz angeführt sein.

Abgelehnt wird die Möglichkeit auch kürzere Ausbildungszeiträume in der Lehrausbildung zuzulassen. Um dem Arbeitsmarktservice die Flexibilität zu geben, die es bei der Umsetzung regionaler Unterschiede benötigt, kann jedoch ein Wechsel des Ausbildungsträgers ermöglicht werden; dies darf jedoch nicht zu Lasten des/der einzelnen Jugendlichen geschehen.

Dem einzelnen Jugendlichen muss die Vermittlung sämtlicher Lehrinhalte und der Abschluss der Lehrausbildung durch die Lehrabschlussprüfung in dem begonnenen Lehrberuf garantiert werden. Wenn jedoch der Lehrling von sich aus einen Wechsel des Berufes anstrebt, sollte dies ermöglicht werden.

§ 38d Abs 2 zweiter Satz des Entwurfs zum AMSG ist daher wie folgt abzuändern:

„Die Richtlinien haben auf die Verpflichtung zur Ausbildung nach den Ausbildungsvorschriften des jeweiligen Lehrberufs und zur Setzung gezielter Bemühungen zur Übernahme der auszubildenden Personen in ein betriebliches Lehrverhältnis gemäß § 30 Abs 3 Z 5 BAG Bedacht zu nehmen. Im Fall der Vermittlung auf ein betriebliches Lehrverhältnis ist § 38e des Entwurfs zum AMSG anzuwenden.“

§ 38d Abs 2 letzter Satz des Entwurfs zum AMSG enthält keine klare Regelung über die den Jugendlichen in der überbetrieblichen Lehrausbildung zustehende Entschädigung und wäre daher wie folgt abzuändern:

„Die Richtlinien haben Bestimmungen über die während der Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen zu gewährenden Ausbildungsbefreiungen gemäß § 30 Abs 8 zu enthalten.“

Gemäß § 38e Arbeitsmarktservicegesetz wird das Arbeitsmarktservice verpflichtet einem Lehrling, der die Fortsetzung seiner Ausbildung anstrebt, innerhalb von 3 Monaten nach dem Einlangen der Information über die erfolgte Erklärung der außerordentlichen Auflö-

sung, einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Das heißt, nicht der Lehrling muss sich beim Arbeitsmarktservice melden, sondern das Arbeitsmarktservice beim Lehrling. Es wäre daher wichtig in § 15a Abs 8 des Entwurfs zu BAG festzulegen, welche Daten der Lehrberechtigte der Lehrlingsstelle und diese dem Arbeitsmarktservice bekannt zu geben hat (siehe auch Anmerkungen zu § 15a Abs 2 und 8 des Entwurfs zum BAG).

Dem Arbeitsmarktservice wird die beabsichtigte Kündigung drei Monate vor dem Auflösungstermin mitgeteilt. Es besteht daher ab diesem Zeitpunkt bereits die Möglichkeit, nach alternativen Ausbildungsmöglichkeiten Ausschau zu halten. Jedenfalls ein Monat vor Ablauf des 1. oder 2. Lehrjahres wird dem Arbeitsmarktservice das Ergebnis der Mediation bzw die erfolgte Kündigungserklärung mitgeteilt. Das Arbeitsmarktservice hätte nun ein Monat Zeit, diesen Jugendlichen in eine Lehrstelle bei einem Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG zu vermitteln oder ihm die weitere Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildung oder sonstigen Maßnahme zu organisieren. Dies würde einen Ausbildungsübertritt ohne Zeitverlust garantieren.

Der vorliegende Entwurf sieht aber vor, dass das Arbeitsmarktservice innerhalb von drei Monaten nach dem Einlangen der Information über die erfolgte Auflösungserklärung einen Ausbildungsplatz zu vermitteln hat. Daraus ergibt sich, dass unter Berücksichtigung der einmonatigen Frist, die zwischen der Auflösungserklärung und dem Ende des Lehrverhältnisses zu verstrecken hat, sich eine Zeitspanne von bis zu zwei Monaten anschließen kann, während der der Lehrling arbeitslos ist und somit Ausbildungszeit und Entgelt verliert. Dies steht im eklatanten Widerspruch zur vereinbarten Ausbildungsgarantie. Die neue Ausbildungsgarantie hat nach der Intention der Sozialpartnervereinbarung für alle Lehrstellensuchenden und somit auch für alle Lehrlinge nach vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses gemäß den §§ 15 und 15a – sofern sie eine Fortsetzung ihrer Ausbildung anstreben – zu gelten. Da diese Vermittlungsverpflichtung entsprechend dem vorliegenden Entwurf nur für gekündigte Lehrlinge (§ 15a) gelten soll, ist eine diesbezügliche Richtigstellung einzufordern. § 38e Abs 1 wäre daher wie folgt zu ändern:

„Sofern der Lehrling die Fortsetzung seiner Ausbildung anstrebt, hat das Arbeitsmarktservice einem Lehrling nach Beendigung des Lehrverhältnisses gem § 14 Abs 2 lit b-d BAG innerhalb eines Monats nach Kontaktaufnahme durch den Lehrling, vorzeitiger Auflösung gem § 15 Abs 1, 3 und 4 BAG innerhalb eines Monats nach Kontaktaufnahme durch den Lehrling, vorzeitiger Auflösung gem § 15a BAG innerhalb eines Monats nach Mitteilung über die erfolgte außerordentliche Auflösung gem § 15a Abs 8 und Austritt aufgrund einer Insolvenz und der damit verbundenen Schließung des Betriebes gemäß § 25 Konkursordnung einen Ausbildungsplatz zu vermitteln.“

Es wird zwar festgelegt, dass der Lehrberechtigte die Daten weiterzugeben hat, die Nichtweitergabe führt allerdings zu keinerlei Sanktion. Da das möglichst rasche Eingreifen des Arbeitsmarktservice für den Auszubildenden enorm wichtig ist, wäre die Nichtbefolgung der Datenweitergabe unter die Sanktion des § 32 Abs 1 BAG zu stellen.

Artikel 6 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977):

Zu Ziffer 1

Grundsätzlich ist § 7 Abs 8 des Entwurfs zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) zu begrüßen, da er eine Klarstellung des § 12 Abs 4 AlVG darstellt. Aufgrund der neuen zeitlichen Mindestverfügbarkeit vor dem Hintergrund der Erleichterung der Weiterbildung während des Leistungsbezuges in der Arbeitslosenversicherung ist der Entfall einer Überprüfung der Verfügbarkeit für diese Formen der Ausbildung sinnvoll.

Der letzte Satz des § 7 Abs 8 des Entwurfs zum AlVG wird aus folgenden Gründen abgelehnt:

Durch die Absolvierung von Maßnahmen im Auftrag des Arbeitsmarktservice wird Arbeitswilligkeit ohnehin nachgewiesen. Ein besonderer Hinweis auf diese Anspruchsvoraussetzung ist nicht erforderlich.

Auch hinsichtlich der nicht länger als drei Monate dauernden Ausbildungen gemäß § 12 Abs 4 AlVG ist ein derartiger Hinweis entbehrlich, da die restlichen Anspruchsvoraussetzungen nach dem AlVG ohnehin erfüllt werden müssen.

Da das Arbeitslosenversicherungsgesetz aufgrund der zahlreichen Novellen (letzte Novelle 1.1.2008) immer komplexer geworden ist, sollten weitere nicht unbedingt erforderliche Wiederholungen, die zur Unübersichtlichkeit beitragen, vermieden werden.

Zu Ziffer 2

Der klare und deutliche Wille des Gesetzgebers bei der Neufassung des § 12 Abs 4 AlVG im Zuge der Novelle 104/2007 war, auch mehrere Ausbildungen zuzulassen, sofern die Dauer der einzelnen Ausbildungen drei Monate nicht überschreitet.

Eine Zusammenrechnung der Ausbildungszeiten innerhalb einer bestimmten Rahmenfrist war weder dem Gesetz noch den Erläuterungen zu entnehmen. Die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen, dass bei der letzten Novelle eine ausdrückliche Regelung unterblieben ist, sind somit falsch, da der Gesetzgeber von der Regelung einer derartigen Rahmenfrist aus gutem Grund Abstand genommen hat: Es sollte die Möglichkeit eröffnet werden, auch mehrere Maßnahmen zu absolvieren, sofern die einzelne Maßnahme nicht länger als drei Monate dauert.

Die ursprüngliche Absicht des Gesetzgebers bei der Neuregelung des § 12 Abs 4 AlVG die Weiterbildung Arbeitsloser zu erleichtern und nur den Arbeitslosengeldzugang für Studierende zu regulieren, wird auch ohne die Einführung einer Rahmenfrist umgesetzt, da ein Hochschulstudium keinesfalls unter die begünstigte Dreimonatsregelung fallen kann.

Zu Ziffer 3

Dem zusätzlichen § 14 Abs 8 AIVG wird in Hinblick auf die Interessen der Versicherten-gemeinschaft zugestimmt.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer weisen in diesem Zusammenhang auf die Gruppe derer hin, die im Interesse Österreichs Hilfe im Ausland leisten. Diese Personen, die zum guten Ansehen Österreichs in der Welt beitragen, können aufgrund dieses Auslandsdienstes Nachteile in der Arbeitslosenversicherung erleiden, weil es bis dato keine Möglichkeit der Arbeitslosenversicherung für sie gibt. Das Ziel muss sein, eine Absicherung durch eine gesetzliche Arbeitslosenversicherung zu schaffen, wie sie ab 1.1.2009 für Soldaten der österreichischen Friedenstruppe besteht um derartige Zeiten als Pflichtversicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung zu werten.

Zu Ziffer 4

Mit der AIVG-Novelle BGBI 104/2007 wurden die Änderungen beim Familienzuschlag mit dem Ziel der Verwaltungsvereinfachung begründet. Die im Entwurf vorgeschlagene Regelung des § 20 Abs 3 ALVG, insbesondere das Kriterium der Obsorge, konterkariert diese ursprüngliche Absicht und stellt außerdem auch eine Verschlechterung gegenüber der Rechtslage bis 31.12.2007 dar. Aus diesen Gründen lehnen der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer diese Änderung ab.

Zu Ziffer 5

Bis 31.12.2003 war der Widerruf bzw die rückwirkende Berichtigung einer Leistung gemäß § 24 Abs 2 AIVG nur zulässig, wenn die Gründe für diese Korrektur zwar bereits im Gewährungszeitpunkt vorlagen, aber erst nachträglich hervorgekommen (also dem AMS bekannt geworden) sind.

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2003 (BGBI I 2003/71) wurde § 24 Abs 2 AIVG zwar insofern abgeändert, als es nach seinem Wortlaut durch den Wegfall des Wortes „nachträglich“ auf das nachträgliche Hervorkommen der Widerrufs- bzw Berichtigungsgründe nicht mehr ankommen soll. Dies hätte bedeutet, dass die zuerkannte Leistung auch dann von Amts wegen rückwirkend widerrufen bzw deren Höhe berichtigt werden kann, wenn die entsprechenden Gründe schon im Zuerkennungszeitraum bekannt waren (zB bei einem Versehen des AMS). Dazu hat der VwGH aber klargestellt, dass der Widerruf (wie schon nach der früheren Rechtslage) jedenfalls weiterhin voraussetzt, dass die maßgeblichen Umstände dem AMS erst nach dem Zeitpunkt der Zuerkennung zur Kenntnis gelangt sind (VwGH 28.6.2006, 2006/08/0004).

Die vorgeschlagene Regelung versucht dieser ständigen Rechtsprechung den Boden zu entziehen.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer lehnen diese Neuregelung entschieden ab, da sie dazu führen kann, dass Personen am Ende ihres Erwerbslebens mit einem nicht vorhersehbaren Verlust ihrer Versicherungszeiten konfrontiert sind, wenn zum Beispiel das Arbeitsmarktservice aufgrund eines Versehens den Leistungsanspruch zuerkannt hat, da mit dem Widerruf auch der Verlust von Versicherungszeiten jedenfalls eintritt (unabhängig von einer allfälligen Rückforderung der Geldleistung).

Es ist den Arbeit Suchenden weder zumutbar, aufgrund eines Irrtums des Arbeitsmarktservice mit einer späteren und geringeren Pensionsleistung rechnen, noch das Risiko für Fehlleistungen einer Behörde tragen zu müssen.

Zu Ziffer 6

Die Berücksichtigung der Rahmenfristerstreckung gemäß § 15 Abs 8 AIVG wird begrüßt.

Darüber hinaus halten wir es für sachlich geboten, die dreijährige Geltendmachungsfrist des § 33 Abs 4 AIVG jedenfalls wie bei der Fortbezugsfrist auf fünf Jahre zu verlängern, da dies offenbar übersehen wurde und die Beibehaltung der unterschiedlichen Fristen systemwidrig wäre.

Zu Ziffer 7

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer lehnen die vorgeschlagene Änderung zu § 36 Abs 3 lit B lit d AIVG aus grundsätzlichen Überlegungen ab.

Generell stehen der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe in ihrer derzeitigen Form wegen ihrer sozialen Unausgewogenheit, die sich insbesondere in einer systematischen Benachteiligung der Frauen niederschlägt, negativ gegenüber.

Die vorliegende Neuformulierung bedeutet darüber hinaus eine weitere Verschlechterung der Existenzsicherung besonders von Notstandshilfebezieherinnen, da eine Verlängerung des Zeitraums, für den ein bestimmtes Einkommen herangezogen wird, in aller Regel nachteilige Auswirkungen hat, weil unter Umständen Jahre zurückliegende Einkommen herangezogen werden.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer plädieren dafür, dass die ausbezahlte Leistung und das anrechenbare Einkommen des Partners oder der Partnerin in einem engen zeitlichen Konnex stehen müssen, weil das Vorliegen einer Notlage nur auf der Basis realer Einkommensverhältnisse beurteilt werden kann.

Die letztlich willkürliche Heranziehung vom Durchschnittseinkommen dreier Monate für die Berechnung der Notstandshilfe der darauf folgenden zwölf Monate ist schon jetzt

problematisch, weshalb der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer für eine Regelung eintreten, mit der auf Einkommensveränderungen rascher reagiert werden kann.

Österreichischer Gewerkschaftsbund



Rudolf Hundstorfer
Präsident



Bernhard Achitz
Leitender Sekretär

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Herbert Tumpel
Präsident



Christoph Klein
iV des Direktors