

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Betriebspensionengesetz geändert werden (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013 - SRÄG 2013)

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
 Laufendes Finanzjahr: 2013
 Inkrafttreten/ 2013
 Wirksamwerden:

Vorblatt

Ziele

- Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung
- Anpassungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz in Folge des Beitritts Kroatiens zur Europäischen Union sowie in Folge des Auslaufens der Übergangsregelungen für die Republik Bulgarien und Rumänien

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Einführung der Bildungsteilzeit
- Einführung des Fachkräftestipendiums
- Reform des Weiterbildungsgeldes
- Anpassungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Gesamt für die ersten fünf Jahre

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen		12.553	23.967	24.970	25.469	25.979

Der Aufwand für Bildungsteilzeit wird durch Minderausgaben in Folge der Neuregelung beim Weiterbildungsgeld finanziert; die Finanzierung des Fachkräftestipendiums erfolgt 2013 und 2014 durch Erhöhung der variablen Ausgaben und ab 2015 über Mittel der Arbeitsmarktförderung

Die Anpassung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ermöglicht Personalumschichtungen durch entfallende Bewilligungen

Die langfristigen finanziellen Auswirkungen der Maßnahme(n) auf den Bundeshaushalt erhöhen die öffentliche Verschuldung 2042 um 0,13 % des BIP bzw. 676,02 Mio. Euro (zu Preisen von 2013).

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Betriebspensionsgesetz geändert werden (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013 - SRÄG 2013)

Problemanalyse

Problemdefinition

1) Wirtschaftliche Entwicklung und langfristige Absicherung des Wirtschaftswachstums erfordern entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte. Mit dem Bildungspaket 2013 sollen zusätzliche Möglichkeiten zur Höherqualifizierung vor allem für Geringqualifizierte geschaffen werden. Die Bildungsteilzeit bildet dahingehend einen weiteren Schritt zur Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Weiterbildung. Das Fachkräftestipendium soll für Personen mit bis zu mittlerer Ausbildung (ähnlich dem Selbsterhalterstipendium bei universitärer Ausbildungen) die ökonomische Grundlage bei beruflicher Neuorientierung in Richtung von besonders nachgefragten Tätigkeitsbereichen schaffen. Beim Weiterbildungsgeld bzw. bei der Bildungskarenz soll die Treffergenauigkeit der Leistung erhöht werden.

2) Anpassungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz in Folge des Beitritts der Republik Kroatien zur Europäischen Union und in Folge des Auslaufens der Übergangsregelungen für die Republik Bulgarien und Rumänien

Nullszenario und allfällige Alternativen

Engpässe bei Fachkräften, weiterhin geringe Möglichkeiten zur Fortbildung von Geringqualifizierten, obwohl das Arbeitslosigkeitsrisiko gerade für diese Gruppe besonders hoch ist. Beibehaltung der gegenwärtigen gesetzlichen Regelung.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2018

Daten aus dem Datawarehouse des Arbeitsmarktservice

Ziele

Ziel 1: Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Im Jahr 2011 haben 179.600 Personen mit maximal berufsbildender mittlerer Schule einen Kurs mit vorwiegend beruflichem Zweck besucht (Quelle: Statistik Austria, Weiterbildungsaktivitäten der Bevölkerung, Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)	Eine gesamte Evaluierung des Bildungspakets wird im Jahr 2018 erfolgen. Daten zur beruflichen Weiterbildung durch die Statistik Austria werden wieder für 2016 vorliegen. Zu diesem Zeitpunkt sollen pro Jahr mindestens 5.000 Personen mehr (also insgesamt ca. 185.000 Personen) eine berufliche Weiterbildung absolviert haben.

Ziel 2: Anpassungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz in Folge des Beitritts Kroatiens zur Europäischen Union sowie in Folge des Auslaufens der Übergangsregelungen für die Republik Bulgarien und Rumänien

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
6.000 arbeitsmarktbehördliche Bewilligungen für kroatische Staatsangehörige jährlich	6.000 arbeitsmarktbehördliche Bewilligungen für kroatische Staatsangehörige jährlich bis zum Auslaufen der Übergangsbestimmungen
31.000 arbeitsmarktbehördliche Bewilligungen für bulgarische und rumänische Staatsangehörige jährlich	keine arbeitsmarktbehördliche Bewilligungen für bulgarische und rumänische Staatsangehörige ab 2014

Maßnahmen

Maßnahme 1: Einführung der Bildungsteilzeit

Beschreibung der Maßnahme:

Die Bildungsteilzeit soll eine Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglichen. Dies soll vor allem Geringqualifizierten dienen, da durch den Bezug eines Teilzeitarbeitsentgelts sowie eines pauschalierten Bildungsteilzeitgeldes der Einkommensentfall gemindert wird.

Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
keine Bildungsteilzeit	Zusätzlich 3.000 Personen pro Jahr in beruflicher Weiterbildung (2018)

Maßnahme 2: Einführung des Fachkräftestipendiums

Beschreibung der Maßnahme:

Arbeitskräfte oder arbeitslose Personen mit geringer oder mittlerer Qualifikation können für die Dauer von maximal drei Jahren einer Fachkräfteausbildung in Mangelberufen ein Stipendium erhalten.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
kein Fachkräftestipendium	Zusätzlich 2.000 Personen pro Jahr in Ausbildung als Fachkraft.

Maßnahme 3: Reform des Weiterbildungsgeldes

Beschreibung der Maßnahme:

Der Bezug des Weiterbildungsgeldes soll in Zukunft nur für Personen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze gewährt werden. Für Weiterbildungsgeld, welches im Rahmen von universitären Studien bezogen wird, sind Leistungsnachweise zu erbringen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
-----------------------------------	-----------------------------------

Jährlich 273 Bezüge von ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in Weiterbildungsgeldbezug. Jährlich 840 Bezüge von Weiterbildungsgeld im Rahmen universitärer Studien, über die kein Leistungsnachweis erbracht werden kann.	Kein Weiterbildungsgeldbezug bei ausschließlich geringfügiger Beschäftigung bzw. fehlendem Leistungsnachweis im Rahmen universitärer Studien
--	--

Maßnahme 4: Anpassungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz

Beschreibung der Maßnahme:

Die derzeit für bulgarische und rumänische Arbeitskräfte und für Unternehmen mit Sitz in der Republik Bulgarien und Rumänien geltenden Übergangregeln zur EU-Erweiterung entsprechen inhaltlich den im Beitrittsvertrag mit der Republik Kroatien ausbedungenen und sollen daher ab dem EU-Beitritt Kroatiens – somit voraussichtlich ab dem 1. Juli 2013 – auch auf kroatische Staatsangehörige und auf Unternehmen mit Sitz in Kroatien angewendet werden.

Mit 31. Dezember 2013 endet die siebenjährige Übergangsfrist für bulgarische und rumänische Staatsangehörige und für Unternehmen mit Sitz in diesen Mitgliedstaaten. Danach gilt für sie volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit. Folglich verlieren die nach dem AuslBG erteilten Berechtigungen und Bestätigungen zur Arbeitsaufnahme ihre Gültigkeit.

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

Finanzierungshaushalt – Gesamt für die ersten fünf Jahre

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen		12.553	23.967	24.970	25.469	25.979

Finanzielle Auswirkungen für den Bund

- Ergebnishaushalt – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		56	-733	-748	-763	-778
Betrieblicher Sachaufwand		20	-257	-262	-267	-272
Transferaufwand		12.477	24.957	25.979	26.499	27.029
Aufwendungen gesamt		12.553	23.967	24.969	25.469	25.979
Nettoergebnis		-12.553	-23.967	-24.969	-25.469	-25.979

	in VBÄ	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand		1,0	-13,3	-13,3	-13,3	-13,3

Erläuterung

Bearbeitung der Anträge durch das AMS;

Bildungsteilzeit: Annahme 3.000 Anträge pro Jahr; pro Antrag wurde ein Bearbeitungszeit von 0,5 Stunden veranschlagt

Fachkräftestipendium: Annahme 1.988 Anträge pro Jahr; pro Antrag wurde ein Bearbeitungszeit von 1,0 Stunden veranschlagt

Reform Weiterbildungsgeld: Kein zusätzlicher Personalaufwand, da Anträge entfallen bzw. in diesen Fällen negativ beschieden werden

Anteil des betrieblichen Sachaufwands wurde mit 35% der Personalkosten angenommen

Bildungsteilzeit: Annahme 3.000 Anträge pro Jahr; Bildungsteilzeitgeld 2013 € 0,76 pro entfallener Stunde Wochenarbeitszeit täglich; inkl. SV-Abgaben € 1,09;

Fachkräftestipendium: Annahme 1.988 Anträge pro Jahr;

in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende gemäß § 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG, abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages, ohne Erhöhungsbetrag; für 2013 monatlich € 795 netto; inkl. SV-Abgaben € 1.048

- Finanzierungshaushalt – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen		12.553	23.967	24.970	25.469	25.979

- Bedeckung

	in Tsd. €	2013	2014	2015	2016	2017
Auszahlungen brutto		20.966	42.258	43.627	44.499	45.389
durch Einsparungen/reduzierte Auszahlungen		8.413	18.291	18.657	19.030	19.410
gem. BFRG/BFG		12.477	24.957	26.015	26.536	27.066
durch Umschichtungen		76	990	1.010	1.030	1.050

Langfristige finanzielle Auswirkungen

Das fünfte Finanzjahr ist repräsentativ für die langfristigen finanziellen Auswirkungen.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen.

Erläuterung:

Bei geschätzten 3.000 Anträgen pro Jahr und einer Bearbeitungsdauer von bis zu einer halben Stunde (Kosten von € 42 je Stunde) für die in § 26a Abs. 1 Z 6 AIVG vorgesehene schriftliche Erklärung der Arbeitgeber ergeben sich Verwaltungskosten von Euro 63.000. Die Wesentlichkeitsschwelle von € 100.000 wird nicht überschritten.

Unternehmen

Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit

Bessere Ausbildung (insbesondere zu Fachkräften) fördert die Innovationsfähigkeit

Anhang mit detaillierten Darstellungen**Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen****Personalaufwand - Laufende Auswirkungen**

Jahr	Maßnahme / Leistung	Tätigkeitsschr.	Körpersch.	Verwgr.	Fallz.	Zeit	Personal-aufw.
2013	Bildungsteilzeit	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	1500	0,50 Stunden	24.124
2013	Fachkräftestipendium	Antragsbearbeitung und Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	994	1,00 Stunden	31.972
2013	Reform Weiterbildungsgeld		Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	0	0 Stunden	0
2013	Anpassungen im AuslBG	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	0	0 Minuten	0
2014	Fachkräftestipendium	Antragsbearbeitung und Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	1988	1,00 Stunden	65.223
2014	Bildungsteilzeit	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3000	0,50 Stunden	49.213
2014	Reform Weiterbildungsgeld		Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	0	0 Tage	0
2014	Anpassungen im AuslBG	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3100	-50,00 0 Minuten	-847.553
2015	Fachkräftestipendium	Antragsbearbeitung und Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	1988	1,00 Stunden	66.528
2015	Bildungsteilzeit	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3000	0,50 Stunden	50.197
2015	Reform Weiterbildungsgeld	Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	0	0 Tage	0
2015	Anpassungen im AuslBG	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob.	3100	-50,00 0 Minuten	-864.504

				Dienst2 v2/4			
2016	Fachkräftestipendium	Antragsbearbeitung und Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	1988	1,00 Stunden	67.858
2016	Bildungsteilzeit	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3000	0,50 Stunden	51.201
2016	Reform Weiterbildungsgeld	Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	0	0 Tage	0
2016	Anpassungen im AuslBG	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3100 0	-50,00 Minuten	-881.795
2017	Fachkräftestipendium	Antragsbearbeitung und Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	1988	1,00 Stunden	69.216
2017	Bildungsteilzeit	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3000	0,50 Stunden	52.225
2017	Reform Weiterbildungsgeld	Entscheidung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	0	0 Tage	0
2017	Anpassungen im AuslBG	Antragsbearbeitung	Bund	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	3100 0	-50,00 Minuten	-899.430

Betrieblicher Sachaufwand - Laufende Auswirkungen**Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand - Laufende Auswirkungen**

Jahr	Leistung	Personalaufwand	Overhead %	Arbeitsplatzbez. Sachaufw.
2013	Bildungsteilzeit	24.124	35	8.443
2013	Fachkräftestipendium	31.972	35	11.190
2013	Reform Weiterbildungsgeld	0	35	0
2013	Anpassungen im AuslBG	0	35	0
2014	Fachkräftestipendium	65.223	35	22.828
2014	Bildungsteilzeit	49.213	35	17.224
2014	Reform Weiterbildungsgeld	0	35	0
2014	Anpassungen im AuslBG	-847.553	35	-296.644
2015	Fachkräftestipendium	66.528	35	23.285
2015	Bildungsteilzeit	50.197	35	17.569
2015	Reform Weiterbildungsgeld	0	35	0
2015	Anpassungen im AuslBG	-864.504	35	-302.577

2016	Fachkräftestipendium	67.858	35	23.750
2016	Bildungsteilzeit	51.201	35	17.920
2016	Reform Weiterbildungsgeld	0	35	0
2016	Anpassungen im AuslBG	-881.795	35	-308.628
2017	Fachkräftestipendium	69.216	35	24.225
2017	Bildungsteilzeit	52.225	35	18.279
2017	Reform Weiterbildungsgeld	0	35	0
2017	Anpassungen im AuslBG	-899.430	35	-314.801

Transferaufwand - Laufende Auswirkungen

Jahr	Bezeichnung	Körperschaft	Anzahl	Aufwand	Ges. (ger. in €)
2013	Bildungsteilzeit	Bund	1500	5.592	8.388.000
2013	Fachkräftestipendium	Bund	994	12.578	12.502.532
2013	Reform Weiterbildungsgeld	Bund	510	-16.497	-8.413.470
2014	Bildungsteilzeit	Bund	3000	5.704	17.111.520
2014	Fachkräftestipendium	Bund	1948	12.830	24.991.983
2014	Reform Weiterbildungsgeld	Bund	1019	-16.827	-17.146.631
2015	Bildungsteilzeit	Bund	3000	5.818	17.453.760
2015	Fachkräftestipendium	Bund	1988	13.086	26.015.266
2015	Reform Weiterbildungsgeld	Bund	1019	-17.163	-17.489.566
2016	Bildungsteilzeit	Bund	3000	5.934	17.802.840
2016	Fachkräftestipendium	Bund	1988	13.348	26.535.566
2016	Reform Weiterbildungsgeld	Bund	1019	-17.507	-17.839.358
2017	Bildungsteilzeit	Bund	3000	6.053	18.158.880
2017	Fachkräftestipendium	Bund	1988	13.615	27.066.282
2017	Reform Weiterbildungsgeld	Bund	1019	-17.857	-18.196.140

Erläuterung:

2014: Anpassungsfaktor wurde mit 2% angenommen; Höhe Transferaufwand ergibt sich aus der Höhe des Vorjahres +2%

2015: Anpassungsfaktor wurde mit 2% angenommen; Höhe Transferaufwand ergibt sich aus der Höhe des Vorjahres +2%

2016: Anpassungsfaktor wurde mit 2% angenommen; Höhe Transferaufwand ergibt sich aus der Höhe des Vorjahres +2%

2017: Anpassungsfaktor wurde mit 2% angenommen; Höhe Transferaufwand ergibt sich aus der Höhe des Vorjahres +2%

Sonstige - Laufende Auswirkungen

Bedeckung

in Tsd. €	Detailbudget	2013	2014	2015	2016	2017
Die Auszahlungen (brutto) erfolgen in	20.01.03.02	20.891	42.104	17.454	17.803	18.159

Die Bedeckung erfolgt						
durch						
Einsparungen/reduzierte Auszahlungen *) in						
	20.01.03.02	8.413	17.147	17.490	17.839	18.196
gem. BFRG/BFG	20.01.03.02	12.477	24.957	0	0	0
in Tsd. €						
	Detailbudget	2013	2014	2015	2016	2017
Die Auszahlungen (brutto) erfolgen in						
	20.01.01.01	76	154	158	161	164
Die Bedeckung erfolgt						
durch Umschichtungen aus						
	20.01.01.01	76	990	1.010	1.030	1.050
durch						
Einsparungen/reduzierte Auszahlungen *) in						
	20.01.01.01	0	1.144	1.167	1.190	1.214

Erläuterung

Personal und Sachaufwand werden über DB 20.01.01.01 über den Verwaltungskostenersatz für das AMS bedeckt.

in Tsd. €						
	Detailbudget	2013	2014	2015	2016	2017
Die Auszahlungen (brutto) erfolgen in						
	20.01.02.01	0	0	26.015	26.536	27.066
Die Bedeckung erfolgt						
gem. BFRG/BFG	20.01.02.01	0	0	26.015	26.536	27.066

Erläuterung

Einsparung durch reduzierte Auszahlungen von Weiterbildungsgeld (AIVG-Leistung) bei Bildungskarenz, da kein Anspruch bei geringfügiger Beschäftigung und bei fehlendem Leistungsnachweis bei universitären Studien;

zusätzlich wechseln 5% der WeiterbildungsgeldbezieherInnen (Bildungskarenz) in Bildungsteilzeit

Für 2014 (erstes volles Jahr):

Für die geringfügige Beschäftigung: jährlich 273 Fälle x 31,3 Euro Tagsatz x 1,02 Aufwertung x 229 Tage durchschnittliche Bezugsdauer, inkl. anteilige Sozialversicherungsbeiträge

Für den fehlenden Leistungsnachweis: jährlich 3.100 Fälle x 31,3 Euro Tagsatz x 1,02 Aufwertung x 229 Tage durchschnittliche Bezugsdauer, inkl. anteilige Sozialversicherungsbeiträge

Gem. §13 AMPFG sind in den Jahren 2013 und 2014 die Ausgaben für Fachkräftestipendien gemäß § 34b AMSG wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln, die Bedeckung erfolgt über DB 20.01.03.02.

Personal und Sachaufwand werden über DB 20.01.01.01 über den Verwaltungskostenersatz für das AMS bedeckt.

Erläuterung der Bedeckung

Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung:

Die Berechnung der Auswirkungen auf die öffentliche Verschuldung folgt bei den Annahmen zu BIP-Entwicklung, sowie Zinssätzen und Inflation den Ausführungen von Schiman/Orischnig im BMF-Working Paper 1/2012: „Coping with Potential Impacts of Ageing on Public Finances in Austria“.

Die Ein- bzw. Auszahlungen jeden Jahres werden aufgezinst bis zum Jahr 2042 und über die erwartete Inflationsrate in den nächsten dreißig Jahren diskontiert.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Die vom Institut für höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgenommene Evaluierung der Bildungskarenz hat ergeben, dass die im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 normierten Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Bildungskarenz in der Praxis positiv aufgenommen wurden. Verglichen mit der Population der Weiterbildungsaktiven in Österreich insgesamt sind die Bildungskarenzierten im langjährigen Durchschnitt jedoch höher ausgebildet. Sowohl im Vergleich zum Anteil der Niedrigqualifizierten (maximal Pflichtschulabschluss) an der Gesamtbevölkerung als auch an der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt ist der Anteil der Teilnehmer/innen dieser Gruppe an der Bildungskarenz mit 1,6 % an allen Teilnahmen sehr gering.

Aus diesen Gründen wird daher eine Bildungsteilzeit vorgeschlagen. Dieses neue Instrument soll im Gegensatz zur Bildungskarenz Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglichen, da die im Rahmen der Bildungskarenz eintretende gänzliche Arbeitszeitreduktion einerseits den völligen Entfall des vom/von der Arbeitgeber/in geleisteten Entgelts zur Folge hat, andererseits durch die Karenzierung mitunter auch das Verhältnis zum/zur Arbeitgeber/in oder zum Betrieb zum Nachteil der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gelockert wird.

Im Rahmen des Regierungsprogrammes „Entlastung der BürgerInnen in Verwaltungsverfahren“ wurde der Einkommensbegriff des Arbeitslosenversicherungsgesetzes überprüft und mögliche Vereinfachungen festgehalten.

Die Republik Kroatien wird voraussichtlich am 1. Juli 2013 der Europäischen Union beitreten. Die im Beitrittsvertrag (Kapitel Freizügigkeit in Anhang V zur Beitrittsakte) vereinbarten Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit in bestimmten geschützten Sektoren entsprechen vollinhaltlich den Übergangsregelungen für die am 1. Mai 2004 und am 1. Jänner 2007 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten.

Die Bundesregierung hat im Kapitel „Europäische Union“ ihres Regierungsprogramms die Ausschöpfung der Übergangsfristen für neue EU-Mitgliedstaaten vorgesehen. Dementsprechend wird das im Beitrittsvertrag mit der Republik Kroatien ausbedungene Übergangsarrangement zur EU-Erweiterung im AuslBG verankert.

Das Übergangsarrangement erlaubt jedem derzeitigen Mitgliedstaat, seine nationalen Regeln für den Arbeitsmarktzugang drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte auch für Bürger Kroatiens beizubehalten. Darüber hinaus hat Österreich (wie Deutschland) ausbedungen, dass Unternehmen mit Betriebssitz in der Republik Kroatien in bestimmten Dienstleistungssektoren (insbesondere im Baubereich) ihre Arbeitnehmer/innen weiterhin nur nach Maßgabe der einschlägigen nationalen Regelungen zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Österreich entsenden dürfen. Gleichzeitig ist jedoch – um den Willen zur schrittweisen Öffnung des Arbeitsmarktes zu unterstreichen – danach zu trachten, den Arbeitsmarktzugang kroatischer Arbeitskräfte während des Übergangsregimes zu verbessern und gegenüber Drittstaatsangehörigen zu bevorzugen.

Die Übergangsfrist beträgt maximal sieben Jahre und es gilt das sog. 2+3+2-Modell. Danach haben Staatsangehörige Kroatiens in den ersten zwei Jahren ab dem Beitritt keine unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern es gelten die nationalen und bilateralen Regelungen des Arbeitsmarktzugangs weiter. Vor Ablauf der ersten Phase hat die Europäische Kommission dem EU-Rat einen Bericht über die Funktionsweise der Übergangsregelungen vorzulegen.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die Europäische Kommission vor Ablauf der ersten Phase darüber zu unterrichten, ob sie die vereinbarten Übergangsregelungen für weitere drei Jahre beibehalten wollen oder Freizügigkeit nach Unionsrecht gewähren. Mitgliedstaaten, die auch nach fünf Jahren ab dem Beitritt ihre nationalen Zugangsregelungen weitere zwei Jahre aufrechterhalten wollen, müssen der Europäischen Kommission förmlich und begründet mitteilen, dass dies wegen der schwierigen nationalen Arbeitsmarktlage oder der drohenden Gefahr einer schwerwiegenden Störung des Arbeitsmarktes notwendig ist.

Kroatischen Staatsangehörigen, die am Tag des Beitritts oder danach rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate zum regulären Arbeitsmarkt zugelassen waren, ist unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren und entsprechend zu bestätigen. Gleiches gilt für ihre Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Partner und Kinder bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres oder darüber hinaus, wenn ihnen Unterhalt gewährt wird), die am Tag

des Beitritts oder, sofern sie erst später nachziehen, 18 Monate lang einen gemeinsamen Wohnsitz mit ihnen im Bundesgebiet nachweisen können. Diese 18-monatige Wartefrist gilt jedoch nur in den ersten zwei Jahren nach dem Beitritt.

Die Familienangehörigen jener kroatischen Arbeitnehmer/innen, die bereits vor dem Beitritt eine Rot-Weiß-Rot-Karte, eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus oder einen sonstigen Aufenthaltstitel mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang innehatten, sollen – ungeachtet der 18-monatigen Wartefrist – ebenfalls sofort ab dem Beitritt eine Bestätigung des unbeschränkten Arbeitsmarktzuganges erhalten, um so im Sinne der Nummer 13 des Kapitels Freizügigkeit in Anhang V zur Beitrittsakte eine unzulässige Schlechterstellung gegenüber Drittstaatsangehörigen zu vermeiden.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützen sich die Änderungen auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht“, „Sozialversicherungswesen“) und Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG (Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt).

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz):

Zu den Z 1 und 2 (§ 11 Abs. 3a und § 11a AVRAG):

Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Vereinbarung über die Bildungsteilzeit hat zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in schriftlich zu erfolgen und hat neben Beginn und Dauer der Bildungsteilzeit auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit zu beinhalten. Die Dauer der Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten.

Die Möglichkeit, Bildungsteilzeit innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in einzelnen Teilen zu vereinbaren, ist dem Modell der Bildungskarenz nachgebildet. Ebenso gilt für eine neuerliche Vereinbarung der Bildungsteilzeit die eben erwähnte Rahmenfrist.

Wurde eine Bildungskarenz vereinbart und angetreten und wurde die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so können – wie bisher – weitere Bildungskarenzteile vereinbart werden. Darüber hinaus soll es möglich sein, einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Eine derartige Vereinbarung hat zur Folge, dass für die laufende Rahmenfrist die Vereinbarung einer weiteren Bildungskarenz unzulässig ist. Zeitlich davor liegende Bildungskarenzvereinbarungen bleiben aufrecht.

Folgendes Beispiel soll zur Verdeutlichung des eben Gesagten dienen:

In einer ersten Vereinbarung wurde Bildungsteilzeit in drei Teilen zu je zwei Monaten vereinbart. Zulässig ist, die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit etwa nach Absolvierung des ersten Blocks der Bildungskarenz abzuschließen, wobei die Lage der Bildungsteilzeit irrelevant ist. Die Vereinbarung hinsichtlich des zweiten und dritten Blocks der Bildungskarenz bleibt aufrecht. Eine weitere Vereinbarung einer Bildungskarenz ist für die laufende Rahmenfrist unzulässig.

Gleiches gilt für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz.

Der „Umrechnungsschlüssel“ zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wird im Verhältnis 1:2 festgelegt.

Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion. Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

Weiters ist wesentlich, dass der vom AMS zu erstellende Bescheid über die Gewährung von Bildungsteilzeitgeld rechtzeitig vor dem vereinbarten Beginn der Bildungsteilzeit beantragt wird. Die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes sollte mindestens vier Wochen davor erfolgen. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen steht die Möglichkeit offen, die Bildungsteilzeit unter der auflösenden Bedingung der bescheidmäßigen Nichtzuerkennung von Bildungsteilzeitgeld zu vereinbaren.

Wie bei der Bildungskarenz besteht auch für die Bildungsteilzeit sowohl ein Schutz der bisher erworbenen Altabfertigungsanwartschaft als auch der Motivkündigungsschutz gem. § 15 AVRAG.

Zu den Art. 2 und 10 (§ 6 Abs. 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, § 3 Abs. 4 und § 6a Abs. 4 Betriebspensionsgesetz):

Die Anpassung des § 6 Abs. 4 AVRAG dient der Sicherung des Abfertigungsanspruchs auf Basis des Beschäftigungsausmaßes vor Antritt der Bildungsteilzeit. Durch Anführung der Bildungsteilzeit im § 3 Abs. 4 und im § 6a Abs. 4 BPG soll sichergestellt werden, dass der/die Arbeitnehmer/in den Beitragsausfall mit einer Eigenbeitragsleistung kompensieren kann.

Zu Art. 3 (Ländereinstellungsgesetz 1984):

Die Erläuterungen zu § 11 Abs. 3a und § 11a AVRAG sowie zu § 6 Abs. 4 BMSVG gelten sinngemäß.

Zu Art. 4 (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977):**Zu Z 1, 3, 9, 10, 11, 12 und 13 (§ 6 Abs. 1 und 2, § 14 Abs. 7, § 15 Abs. 1 Z 6, § 40, § 40a, § 41 Abs. 1 erster und zweiter Satz, § 50 Abs. 1 letzter Satz und § 79 Abs. 129 bis 132 AIVG):**

Hier erfolgen durch die Einführung des Bildungsteilzeitgeldes mit 1. Juli 2013 erforderliche „technische“ Anpassungen. Insbesondere soll die Zuständigkeit der Krankenversicherungsträger bei Bezug von Bildungsteilzeitgeld der Zuständigkeit auf Grund des Dienstverhältnisses entsprechen und keine abweichende „zweite“ Zuständigkeit auf Grund des Wohnsitzes der Bezieherin bzw. des Bezieher von Bildungsteilzeitgeld begründet werden. Damit wird eine einheitliche Zuständigkeit und damit ein einheitliches Leistungsrecht aus der Krankenversicherung gewährleistet. Die nunmehr vorgeschlagenen Regelungen berücksichtigen auch das erst 2014 wirksam werdende Umschulungsgeld. Jene Bestimmungen, die zunächst im Hinblick auf die Einführung des Umschulungsgeldes ab 2014 und nunmehr neuerlich im Hinblick auf die zusätzliche Einführung des Bildungsteilzeitgeldes ab Juli 2013 geändert werden, sollen nur in der das Bildungsteilzeitgeld und das Umschulungsgeld berücksichtigenden Fassung Geltung erlangen.

Zu Z 2 (§ 7 Abs. 3 Z 2):

Mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes 2010/08/0207 vom 12.9.2012 wurde ausgesprochen, dass § 7 Abs. 3 Z 2 AIVG nur auf die Aufenthaltsberechtigung abstellt, nicht aber auf die Erfüllung anderer öffentlich-rechtlicher Vorschriften, die für den zulässigen Antritt einer Beschäftigung ebenfalls nötig sind. Diese Entscheidung hat zur Folge, dass Personen, für die wegen vorliegender illegaler Beschäftigung auf Grund des § 4 Abs. 1 Z 3 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes keine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden darf, weiterhin als „verfügbar“ im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes gelten, trotzdem deren Arbeitslosigkeit nicht durch eine unselbständige Beschäftigung beendet werden kann. Das widerspricht jedoch dem auch vom Verfassungsgerichtshof bestätigten Grundsatz, dass ein Anspruch auf eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung voraussetzt, dass die Arbeitslosigkeit rechtlich zulässig beendet werden kann. Es soll daher eine gesetzliche Klarstellung erfolgen, dass zwingende gesetzliche Hindernisse für die Aufnahme einer legalen unselbständigen Beschäftigung der Verfügbarkeit zur Arbeitsvermittlung und damit dem Anspruch auf Arbeitslosengeld (bzw. Notstandshilfe) entgegenstehen.

Zu Z 4 (§ 16 Abs. 1 lit. j):

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

Zu Z 5 (§ 21 Abs. 1 AIVG):

Die Einführung des Bildungsteilzeitgeldes soll die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Weiterbildung erhöhen und die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen ausgleichen. Aufgrund des verringerten Beschäftigungsausmaßes während der Weiterbildungsmaßnahme würde – bei späterer Arbeitslosigkeit – auch die Höhe des Arbeitslosengeldes wesentlich reduziert werden. Dies stünde den Bemühungen zur Verbesserung der Bedingungen für eine lebensbegleitende berufliche Fortbildung entgegen. Es soll daher, sofern aufgrund des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld die Jahresbeitragsgrundlagen niedriger als sonst heranzuziehende Beitragsgrundlagen sind, auf solche Zeiten enthaltende Jahresbeitragsgrundlagen für die Bemessung des Arbeitslosengeldes nicht zurückgegriffen werden. Weiters sollen auch Zeiträume der Absolvierung von für den Abschluss von Ausbildungen

vorgeschriebenen Praktika, für deren Dauer Vollversicherung besteht (§ 4 Abs. 1 Z 4 oder 5 ASVG), außer Betracht bleiben, wenn dies für die arbeitslose Person günstiger ist. Somit fallen mögliche Nachteile nach Abschluss solcher Ausbildungen weg. In der Vergangenheit gab es in Einzelfällen Härtefälle, die zu Kritik an den Bemessungsregeln Anlass gegeben haben. Die übrigen Regelungen gelten bereits bisher und werden lediglich systematisch neu geordnet.

Zu Z 6 (§ 26 Abs. 1 AIVG):

Künftig soll der Anspruch auf Weiterbildungsgeld nur auf Grund eines vor der Bildungskarenz mindestens sechs (bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei) Monate arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses möglich sein. Damit sollen Fälle des Bezuges von Weiterbildungsgeld, in denen – arbeitsrechtlich zulässig – aus einem geringfügigen Dienstverhältnis eine Karenzierung gemäß § 11 AVRAG erfolgte und das Weiterbildungsgeld eine unverhältnismäßig hohe Ersatzleistung für das entfallende geringfügige Entgelt darstellte, vermieden werden.

Weiters soll der Bezug von Weiterbildungsgeld innerhalb der Rahmenfristen gemäß § 11 bzw. § 11a AVRAG längstens ein Jahr lang möglich sein. Auch in jenen Fällen, in denen sich diese Rahmenfristen auf Grund mehrerer Dienstverhältnisse bei unterschiedlichen Arbeitgebern überschneiden, kann damit innerhalb der für den Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung maßgeblichen Vierjahresfrist nicht mehr als ein Jahr Weiterbildungsgeld aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Bezüge von Weiterbildungsgeld (künftig auch Bildungsteilzeitgeld) innerhalb der letzten vier Jahre sind jeweils auf die noch mögliche Bezugsdauer anzurechnen und begrenzen diese. Wurde beispielsweise im ersten Halbjahr des Vierjahreszeitraums ab Beginn des aktuellen Weiterbildungsgeldbezuges bereits Weiterbildungsgeld bezogen, so kann innerhalb dieses Zeitraumes nur mehr ein halbes Jahr Weiterbildungsgeld bezogen werden. Da jedoch zu Beginn des zweiten Halbjahres der aktuellen Bildungskarenz nur mehr das erste Halbjahr der aktuellen Bildungskarenz innerhalb des Vierjahreszeitraumes liegt (der frühere Weiterbildungsgeldbezug liegt bereits außerhalb der Rahmenfrist) kann auch im zweiten Halbjahr Weiterbildungsgeld bezogen werden. Wäre hingegen im ersten Jahr des Vierjahreszeitraumes ein Jahr lang Weiterbildungsgeld bezogen worden, so könnte frühestens nach Ende des vierten Jahres wieder Weiterbildungsgeld bezogen werden.

Bei Nichtausschöpfung der gesetzlich möglichen Bezugsdauer von Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld ist eine wechselseitige Anrechnung vorgesehen. Da die Höchstdauer des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld doppelt so lang wie jene des Weiterbildungsgeldes ist, entsprechen zwei Monate Bildungsteilzeitgeld einem Monat Weiterbildungsgeld. Die innerhalb der Rahmenfrist noch unverbrauchte Restdauer kann daher bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch für die jeweils andere Leistungsart genutzt werden.

In den Medien wurde am Weiterbildungsgeld kritisiert, dass dieses – gerade von Studierenden – als eine Art von unverbindlichem „Sabbatical“ missbraucht werde. Da – im Gegensatz zu anderen Kursteilnahmen – im Fall von Universitätsstudien der Nachweis des Besuches von Lehrveranstaltungen nicht in Betracht kommt, weil die Teilnahme in der Regel nicht erfasst wird und in vielen Fällen auch kaum erfassbar wäre, soll in Zukunft ein Nachweis der abgelegten Prüfungen erfolgen. Es sollen daher für ein Jahr künftig Prüfungen über acht Semesterwochenstunden oder 16 ECTS-Punkte erbracht werden (analog zum Nachweis des Studienerfolges für die Familienbeihilfe). Die Hälfte davon ist nach sechs Monaten nachzuweisen. Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, erlischt der Anspruch auf Weiterbildungsgeld für den restlichen Zeitraum der Karenzierung (bzw. der Rahmenfrist gemäß §§ 11, 11a AVRAG). In jenen Fällen, in denen unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse die Ablegung der erforderlichen Prüfungen verhindert haben, soll eine Nachsicht nach Anhörung des Regionalbeirates erfolgen.

Eine Rückforderung des Weiterbildungsgeldes soll nur in jenen Fällen erfolgen, in denen gar nicht ernsthaft versucht wurde, Studien oder Prüfungen zu absolvieren. Das „Prüfungsrisiko“ soll nicht in der Weise zu Lasten der Bezieher von Weiterbildungsgeld gehen, dass eine Rückforderung vorzunehmen wäre. Bei Nichterbringung des Erfolgsnachweises gebührt allerdings für das nächste Semester kein Weiterbildungsgeld, wenn nicht eine Nachsicht zu erteilen ist. Wenn jemand jedoch fälschlich angibt, im Zeitraum der Karenzierung ein Studium zu absolvieren, besteht gemäß § 26 Abs. 7 AIVG in Verbindung mit § 25 Abs. 1 AIVG bereits derzeit eine Rückerstattungsverpflichtung. In Zukunft sollen Fälle gänzlicher fehlender Leistungsnachweise – auch für die zweite Hälfte des Bezugszeitraumes – verstärkt einer diesbezüglichen Kontrolle unterzogen werden.

In jenen Fällen, in denen auf Grund einer Bildungskarenz bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung ein Teil des Weiterbildungsgeldes bezogen wurde, wäre eine Anwendung der neuen strengeren Vorschriften problematisch, da die Betroffenen keine Dispositionsmöglichkeiten mehr haben. Die neuen Vorschriften sollen daher gemäß § 79 Abs. 132 nur auf neue Fälle angewendet werden.

Zu Z 7 und 14 (§ 26a und § 83 Abs. 6 AIVG):

Das Bildungsteilzeitgeld soll die Weiterbildung während einer aufrechten Beschäftigung ermöglichen, um vermehrt auch Bildungswege zu eröffnen, wenn kein gänzlich Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess möglich ist oder dies aus anderen – insbesondere finanziellen – Gründen nicht in Betracht kommt. Die Regelungen zum Bildungsteilzeitgeld sind im Wesentlichen analog den Regelungen zum Weiterbildungsgeld gestaltet. Das Dienstverhältnis muss in einem Mindestausmaß, das die Arbeitslosenversicherungspflicht (sowie die Kranken- und Pensionsversicherungspflicht) sicherstellt, aufrecht erhalten bleiben. Die nach Reduzierung der Arbeitszeit gebührende Entlohnung darf somit die im § 5 Abs. 2 ASVG vorgesehene Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten.

Zur Vermeidung der Vereinbarung von primär im Interesse des Arbeitgebers liegender Bildungsteilzeit in größerem Ausmaß hat das Arbeitsmarktservice festzustellen, ob bestimmte maßgebliche Schwellenwerte überschritten werden. Dazu ist eine Erklärung des Arbeitgebers mit den erforderlichen Angaben vorzulegen. Bei Überschreitung der Schwellenwerte soll eine mehrheitliche Zustimmung des Regionalbeirates erforderlich sein. Damit soll vermieden werden, dass anstelle kollektiver Vereinbarungen wie etwa Kurzarbeit Arbeitskräfte in Bildungsteilzeit gedrängt werden. Wenn kein Missbrauchsverdacht (Umgehung von Kurzarbeit oder anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten) vorliegt, kann der Regionalbeirat, in dem sowohl Arbeitgebervertreter als auch Arbeitnehmervertreter mitentscheiden, der Überschreitung der Schwellenwerte zustimmen. Wird durch falsche Angaben des Arbeitgebers ein unberechtigter Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung verursacht, kann dieser bereits nach geltendem Recht gemäß § 25 Abs. 3 AIVG zum Ersatz verpflichtet werden.

Das Ausmaß des Bildungsteilzeitgeldes beträgt für jede pro Woche entfallende volle Arbeitsstunde täglich 0,76 €. Dies entspricht bei einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 19 Wochenstunden (gerundet) dem Mindesttagsatz des Weiterbildungsgeldes. Von 19 Wochenstunden wird deshalb ausgegangen, weil die kollektivvertraglich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit vielfach unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden liegt und die maximal mögliche Reduzierung der vollen wöchentlichen Normalarbeitszeit um die Hälfte dann weniger als 20 Wochenstunden beträgt.

Da das Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes gebührt und dieses auf der Grundlage der gespeicherten Jahresbeitragsgrundlagen aus arbeitslosenversicherungspflichtigem Entgelt berechnet wird, ist dort eine Orientierung an der Lohnentwicklung gewährleistet. Das Bildungsteilzeitgeld wird hingegen nach fixen Stundensätzen bemessen. Um eine wesentliche Wertminderung zu vermeiden ist daher ab 2015 eine jährliche Anpassung mit dem Anpassungsfaktor gemäß § 108f ASVG vorgesehen.

Im Kündigungsfall besteht, da es sich um eine für das Fortbestehen und das Ausmaß des Anspruches maßgebende Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse handelt, gemäß § 50 AIVG die Verpflichtung den Eintritt des Ereignisses ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche, anzuzeigen. Mit der Lösung des Dienstverhältnisses endet der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit Weiterbildungsgeld zu beantragen und erforderlichenfalls das Ausmaß der Bildungsmaßnahme(n) so rasch wie möglich, spätestens innerhalb von drei Monaten auf mindestens 20 (bei entsprechenden Betreuungsverpflichtungen 16) Wochenstunden anzuheben. Das bedeutet, dass bis zur möglichen Belegung weiterer Kurse Weiterbildungsgeld auch dann bezogen werden kann, wenn das Ausmaß der Bildungsverpflichtung mindestens zehn Wochenstunden, jedoch noch unter 20 bzw. 16 Wochenstunden beträgt. Bei Erfüllung der dafür geltenden Voraussetzungen kann Arbeitslosengeld beansprucht werden. Ein gleichzeitiger Bezug von Weiterbildungsgeld und Arbeitslosengeld ist ausgeschlossen.

Das Bildungsteilzeitgeld ist einkommensteuerrechtlich – analog dem Weiterbildungsgeld – eine an die Stelle des Arbeitslosengeldes tretende Ersatzleistung im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 5 lit. a EStG 1988.

Die Auswirkungen der Einführung des Bildungsteilzeitgeldes sollen nach einem Jahr evaluiert werden.

Zu Z 8 (§ 36a Abs. 3 AIVG):

Die bestehenden Hinzurechnungsbeträge sollen im Sinne des Regierungsprogrammes „Entlastung der BürgerInnen in Verwaltungsverfahren“ vereinfacht werden; dies soll durch den Entfall jener Hinzurechnungsbeträge erfolgen, die in der Praxis kaum jemals zur Anwendung gelangen, mit dem Arbeitslosengeld als existenzsichernde Leistung nicht in Konkurrenz treten oder von anderen Behörden im Fall eines Zusammentreffens von Leistungen ohnedies angerechnet werden.

Darunter fallen die Bezüge und Beihilfen zur Förderung der Kunst, der Wissenschaft und Forschung, Beihilfen nach dem Schülerbeihilfengesetz und nach dem Studienförderungsgesetz. Mangels Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt steht Personen, die derartige Leistungen erhalten, in der Regel keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu, weshalb auch eine Einkommensanrechnung entfallen kann. Sofern aber der Besuch derartiger Kurse im Auftrag des AMS erfolgt, können arbeitslose Personen bei

Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ohnedies eine Leistung nach dem AIVG erhalten. In Folge verringern sich die Beihilfen nach dem Schülerbeihilfengesetz und nach dem Studienförderungsgesetz, sodass eine Doppelförderung bzw. die Kumulation von Beihilfen ausgeschlossen ist.

Die Übertragung stiller Reserven und damit die Verteilung der Steuerlast auf (auch) nachfolgende Jahre enthält kein Missbrauchspotential, da es dafür auch Neuanschaffungen (und damit Investitionen) bedarf. Die steuerliche Begünstigung bei Insolvenzverfahren stellt einen Beitrag des Bundes (Steuererleichterung) zum Gelingen eines Insolvenzverfahrens dar. Dies sollte durch die Arbeitslosenversicherung nicht konterkariert werden, indem betroffene Personen in Folge der Hinzurechnung keine bzw. weniger Leistung nach dem AIVG erhalten. Weitere Hinzurechnungsbeträge sind Anpassungen an geänderte Bestimmungen im EStG 1988.

Die im § 3 Abs. 1 Z 32 EStG 1988 angeführten steuerfreien Bezüge, die einem unbeschränkt steuerpflichtigen österreichischen Abgeordneten zum Europäischen Parlament oder seinen Hinterbliebenen gebühren (nach Artikel 9 des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments) sollen als Hinzurechnungsbetrag in den Katalog des § 36a Abs. 3 AIVG aufgenommen werden. Artikel 9 regelt den Anspruch auf eine angemessene Entschädigung der Abgeordneten, den Anspruch auf ein Übergangsgeld nach deren Ausscheiden sowie die Versorgung von Hinterbliebenen der Abgeordneten. Derartige Bezüge sind im Bereich der Arbeitslosenversicherung als Einkommen hinzuzurechnen, um sonst mögliche Doppelabsicherungen auszuschließen.

Zu Art. 5 (Arbeitsmarktservicegesetz):

Zu Z 1 bis 5 (§ 34b, § 78 Abs. 29 und § 80 AMSG):

Das lebensbegleitende Lernen soll auch in der dualen Berufsausbildung besser verankert werden, sowohl was die gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch die individuellen Förderungen betrifft. Die arbeitsmarktpolitischen Initiativen setzen einen zusätzlichen Schwerpunkt auf besonders nachgefragte Qualifikationen. Durch die Verbreiterung der Möglichkeiten der Höherqualifizierung soll dem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko von nur gering oder mittel qualifizierten ArbeitnehmerInnen gegengesteuert und der spezifische Bedarf an FacharbeiterInnen in den österreichischen Unternehmen abgedeckt werden.

Auch Personen, die eine allgemein- oder berufsbildende höhere Schule erfolgreich abgeschlossen haben, verfügen über nur eine mittlere Qualifikation und sind daher nicht generell vom Zugang zu Fachkräftestipendien ausgeschlossen. Voraussetzung ist allerdings jeweils eine Ausbildung in Berufen, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. Tertiäre Ausbildungen können nicht gefördert werden. Die Gewährung des Stipendiums ist von der Zustimmung des Arbeitsmarktservice abhängig, das die jeweiligen Berufe und arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Qualifikationen in einer Richtlinie festlegt, die der Genehmigung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bedarf. Personen, die bereits über eine tertiäre Ausbildung (Fachhochschule oder Universität) verfügen, können kein Fachkräftestipendium erhalten.

Wesentliche Voraussetzungen für den Erhalt eines Fachkräftestipendiums sind eine mindestens vierjährige (arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung während der letzten 15 Jahre sowie die Teilnahme an einer Vollzeitausbildung, die vom Arbeitsmarktservice als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll eingestuft wurde. Weiters muss mit einem positiven Abschluss der Ausbildung gerechnet werden können. In der Regel werden Aufnahmevoraussetzungen festgelegt sein, bei deren Erfüllung, so lange keine meldepflichtigen Hinderungsgründe eintreten, eine erfolgreiche Beendigung der Ausbildung angenommen werden kann. Bei mangelndem Erfolg (etwa bei vorgesehenen Zwischenprüfungen) wird eine Beurteilung, ob weiterhin ein positiver Abschluss der Ausbildung realistisch ist, zu erfolgen haben. Inwieweit bei unterschiedlichen Ausbildungen von einer Vollzeitausbildung auszugehen ist, soll in der Richtlinie festgelegt werden. Die Vollausslastung ergibt sich jeweils durch eine Kombination der Wochenstundenanzahl der Ausbildungsmaßnahme mit dem jeweils für einen positiven Abschluss eines dafür geeigneten durchschnittlichen Auszubildenden unverzichtbaren Lern- und Übungsaufwand.

Das Stipendium soll als eine eigene Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes während der Fachkräfteausbildung gewährt werden, und zwar für die Dauer der Ausbildung, jeweils für längstens sechs Monate und insgesamt längstens für drei Jahre. Das Stipendium wird wie die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes in Form von Tagsätzen gewährt, und zwar jeweils in der Höhe eines Dreißigstels des Netto-Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende (Ausgleichszulagenrichtsatz gemäß § 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages in Höhe von 5,1 %). Der im § 293 Abs. 1 ASVG genannte Erhöhungsbetrag für Kinder kommt nicht zur Anwendung. Wie bei der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes wird der Beitrag zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung von der Gebarung arbeitsmarktpolitisch getragen. Als Beitragsgrundlage gilt die Höhe des Stipendiums (analog zur Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes). Die Beihilfe ist wie

andere Beihilfen nach dem Arbeitsmarktservicegesetz von der Einkommensteuer befreit (§ 3 Abs. 1 Z 5 lit. d EStG 1988).

Das Gesetz sieht eine Meldepflicht der Teilnehmer/innen betreffend Umstände oder Ereignisse, die eine weitere Teilnahme an der Ausbildung oder deren erfolgreichen Abschluss gefährden, vor. Dies ist erforderlich, damit das Arbeitsmarktservice die Möglichkeit hat, zu einer den jeweiligen Umständen des Einzelfalles angemessenen Lösung des Problems beizutragen.

Die Auswirkungen der Einführung des Fachkräftestipendiums sollen nach einem Jahr evaluiert werden.

Zu Art. 6 (Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz):

Fachkräftestipendien sollen in den Jahren 2013 und 2014 bis zu einer Obergrenze von jährlich 25 Mio. € als variable Ausgaben gelten.

Zu Art. 7 (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz):

Wie bereits bisher im Fall der Sonderunterstützung und der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes soll auch bei Bezug von Bildungsteilzeitgeld die bezogene Geldleistung die Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge zur Pensionsversicherung sein. Darüber hinaus wird klargestellt, dass dies auch für das Fachkräftestipendium (als eigene Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes) gilt.

Zu Art. 8 (Ausländerbeschäftigungsgesetz):

Zu Art. 8 Z 1 (§ 12d Abs. 2a):

Zur Verfahrenserleichterung sollen Arbeitgeber von Fachkräften und Schlüsselkräften den Antrag auf eine Rot-Weiß-Rot-Karte auch für den Ausländer bei der zuständigen NAG-Behörde im Inland einbringen können. Die Antragslegitimation des Arbeitgebers hat sich schon in der früheren Schlüsselkraftregelung (vor Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte) als zweckmäßig erwiesen.

Zu Art. 8 Z 2 (§ 32a Abs. 11 und 12):

Die derzeit für bulgarische und rumänische Arbeitskräfte und für Unternehmen mit Sitz in der Republik Bulgarien und Rumänien geltenden Übergangeregeln zur EU-Erweiterung entsprechen inhaltlich den im Beitrittsvertrag mit der Republik Kroatien ausbedungenen und sollen daher ab dem EU-Beitritt Kroatiens – somit voraussichtlich ab dem 1. Juli 2013 – auch auf kroatische Staatsangehörige und auf Unternehmen mit Sitz in Kroatien angewendet werden. Lediglich die Fristen für den Arbeitsmarktzugang der Familienangehörigen sind in den geltenden Regelungen nicht enthalten und sollen unter besonderer Beachtung der inzwischen geschaffenen günstigeren Regelungen für Drittstaatsangehörige ergänzend aufgenommen werden. Die Übergangsregelungen sind insgesamt so gestaltet, dass sie erforderlichenfalls ohne weiteren gesetzgeberischen Akt für die volle siebenjährige Übergangsfrist angewendet werden können.

Mit 31. Dezember 2013 endet die siebenjährige Übergangsfrist für bulgarische und rumänische Staatsangehörige und für Unternehmen mit Sitz in diesen Mitgliedstaaten. Danach gilt für sie volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit. Folglich verlieren die nach dem AuslBG erteilten Berechtigungen und Bestätigungen zur Arbeitsaufnahme ihre Gültigkeit.

Die Änderungen treten mit dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag in Kraft und werden in Bezug auf Kroatien mit dem Datum des EU-Beitritts und in Bezug auf Bulgarien und Rumänien mit 1. Jänner 2014 wirksam.

Zu Art. 9 (Arbeitsverfassungsgesetz):

Mit Erkenntnis V 72/11 vom 30.06.2012 hat der Verfassungsgerichtshof den fünften Satz des § 53 Abs. 2 der Betriebsrats-Geschäftsordnung 1974, BGBl. Nr. 355/1974 als gesetzwidrig aufgehoben und ausgesprochen, dass diese Aufhebung mit Ablauf des 31. Jänner 2014 in Kraft tritt. Diese Bestimmung hat vorgesehen, dass eine Kompetenzübertragung des Betriebsrates an den Zentralbetriebsrat durch ersteren vor Abschluss einer in Behandlung stehenden Angelegenheit nur aus wichtigen Gründen, sonst jederzeit widerrufen werden kann. Der Verfassungsgerichtshof begründete seine Entscheidung damit, dass § 114 ArbVG keine ausdrückliche Regelung über den Widerruf einer Kompetenzübertragung enthält und daher die aufgehobene Bestimmung einer gesetzlichen Grundlage entbehrt.

Durch die vorgeschlagene Änderung des § 114 ArbVG soll der Widerruf einer Kompetenzübertragung auch weiterhin ermöglicht werden, wobei dieser Widerruf hinsichtlich bereits in Behandlung stehender Angelegenheiten nur aus wichtigem Grund zulässig sein soll. Als wichtige Gründe für den Widerruf sind insbesondere konkret drohende, objektivierbare Nachteile für die durch den seine Kompetenz abtretenden Betriebsrat (Betriebsausschuss) vertretenen Arbeitnehmer/innen sowie die Untätigkeit des Zentralbetriebsrates anzusehen.