

An das
 Bundesministerium für Arbeit, Soziales
 und Konsumentenschutz
 Stubenring 1
 1010 Wien
 Per E-Mail: vi1@bmask.gv.at
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, am 9. Jänner 2013
 Dr. Burz, Dr. Enzelsberger/lc

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenversorgungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden –
GZ: BMASK-433.001/0039-VI/AMR/1/2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Entwurf im Allgemeinen

Bereits nach aktueller Rechtslage besteht für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen die Möglichkeit, zum Zwecke der Weiterbildung eine Bildungskarenz zu vereinbaren. Die Einführung eines Modells Bildungsteilzeit als weitere Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung und Höherqualifizierung wird von der Industriellenvereinigung begrüßt. Durch das Modell Bildungsteilzeit werden individuelle Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in gefördert, was zu unterstützen ist.

Es gilt jedoch, zu starre Grenzen und Vorgaben für die Vereinbarung und in Folge für die Förderung der Bildungsteilzeit zu vermeiden. Gerade die Bildungsteilzeit soll die praxisorientierte Kombination von Arbeitsleistung und einer von dem/r Arbeitnehmer/in und dem/r Arbeitgeber/in gemeinsam vereinbarten Weiterbildung ermöglichen. Um Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen einen möglichst großen Spielraum zu geben, für den Einzelfall passgenaue Lösungen zu finden, spricht sich die Industriellenvereinigung insbesondere dafür aus, den vorgeschlagenen Mindestzeitraum für die Bildungsteilzeit – analog der Bildungskarenz - von vier Monaten auf zwei Monate zu verkürzen sowie die Bandbreite der Arbeitszeitreduktion flexibler zu gestalten. Die Beschränkung des Anspruchs auf Bildungsteilzeitgeld bei Erreichung gewisser Schwellenwerte wird negativ gesehen. Im Sinne der arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Weiter- und Höherqualifizierung wären die Schwellenwerte gänzlich aufzuheben oder zumindest deutlich zu erhöhen.

Mit 31. Dezember 2013 endet das siebenjährige Übergangsarrangement für Staatsangehörige Bulgariens und Rumäniens und die damit einhergehende Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit. Aus Sicht der Industriellenvereinigung wäre eine raschere Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber Bulgarien und Rumänien erforderlich gewesen. Die Industriellenvereinigung spricht sich daher auch ausdrücklich gegen die nunmehr vorgeschlagene Übertragung des langen siebenjährigen Übergangsarrangements (2+3+2-Modell) auf Kroatien aus. Eine Verschlechterung der österreichischen Arbeitsmarktsituation aufgrund einer raschen Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber Kroatien ist nicht zu erwarten.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

Zu Art 1 Z 2 (§ 11a AVRAG)

Die Industriellenvereinigung begrüßt das in Ergänzung zur Bildungskarenz vorgeschlagene Modell einer Bildungsteilzeit. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen erhalten die Möglichkeit, die Arbeitszeit einvernehmlich zu reduzieren, wodurch der/die Arbeitnehmer/in die Chance bekommt, neben einer Teilzeitbeschäftigung, sinnvolle Weiterbildungsmaßnahmen zu setzen, ohne dabei das Arbeitsverhältnis zur Gänze ruhen zu lassen. Es gilt jedoch, zu starre Grenzen und Vorgaben für die Vereinbarung und in Folge für die Förderung der Bildungsteilzeit durch das AMS zu vermeiden.

Die Vorgabe der Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte, wobei jedoch zumindest eine wöchentliche Normalarbeitszeit von zehn Stunden erreicht werden muss, schränkt die Vereinbarungsmöglichkeiten zur Bildungsteilzeit stark ein. Im Einzelfall kann auch eine geringere oder höhere Reduktion sinnvoll sein, um eine Weiterqualifizierungsmaßnahme zu verfolgen. Es ist nicht ersichtlich, wieso diese engen Grenzen notwendig sind.

Die Bildungsteilzeit soll das bereits vorhandene Modell der Bildungskarenz ergänzen und sich an diesem Modell orientieren. Für die Bildungskarenz ist eine Mindestdauer von zwei Monaten vorgesehen. Um für den Einzelfall passgenaue Lösungen zur Förderung der Weiterbildung zu ermöglichen, erscheint – analog der Bildungskarenz – gerade auch bei der Bildungsteilzeit eine Mindestdauer von maximal zwei Monaten notwendig.

Nachdem die fortbestehende Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch die aufrechte (Teilzeit)Beschäftigung gewährleistet ist, ist die bei der Bildungsteilzeit vorgeschlagene Höchstdauer von zwei Jahren (im Vergleich zu einem Jahr bei der Bildungskarenz) zu begrüßen.

Zu hinterfragen ist hingegen die generelle Rahmenfrist von vier Jahren. Der Begutachtungsentwurf sieht mit dieser Rahmenfrist für die Bildungsteilzeit einen gleich langen Zeitraum vor, wie er auch für die Vereinbarung der Bildungskarenz gilt. Nachdem jedoch der/die Arbeitnehmer/in während einer Bildungsteilzeit nach wie vor weiter in (Teilzeit)Beschäftigung bleibt, wäre bei einer Vereinbarung der Bildungsteilzeit eine kürzere Rahmenfrist anzudenken und würde zur Attraktivität und Nutzbarkeit des Instruments beitragen. Arbeitnehmer/innen könnten rascher eine neuerliche Weiterbildung verfolgen und damit weitere Qualifikationen erwerben.

Zu Art 4 Z 3 (§ 16 Abs 1 lit j AIVG)

Das Fachkräftestipendium soll monatlich (zwölf Mal pro Jahr) in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages gewährt

werden. Aufgrund der bestehenden Systematik der Ruhentatbestände in § 16 AIVG und insbesondere zur Vermeidung von Ungleichheiten zwischen anspruchsberechtigten Personen bei sachlich vergleichbaren Sachverhalten wie Bildungskarenz und Fachkräftestipendium (in beiden Fällen Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge und Erhalt einer AMS-Geldleistung während der Ausbildung) ist das vorgesehene ausdrückliche Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während des Bezugs eines Fachkräftestipendiums nachvollziehbar.

Zu Art 4 Z 6 (§ 26a Abs 1 Z 1 AIVG)

Die generell gestaltete Mindestdauer der Bildungsmaßnahme von zehn Wochenstunden bei Bildungsteilzeit erscheint nicht nachvollziehbar. Vergleicht man die Parallelbestimmung für die Bildungskarenz, so sind dort 20 Stunden pro Woche vorgesehen – bei gänzlichem Ruhen der Arbeitsleistung. Das Ausmaß von 10 Stunden wäre nur dann verhältnismäßig, wenn die Arbeitsverpflichtung entsprechend reduziert wird. Bei einer nach dem Entwurf zulässigen Reduktion von 25% - etwa von 40 auf 30 Stunden - wäre jedoch die Verpflichtung des Nachweises einer mindestens zehnstündigen Weiterbildung verhältnismäßig hoch in Relation zur Bildungskarenz. Sachgerecht erscheint eine variable Weiterbildungsverpflichtung im Ausmaß von 25% bis 50% der entsprechenden Nachweispflicht bei Bildungskarenz (also zwischen 5 und 10 Stunden), je nach Ausmaß der Verkürzung der Arbeitszeit.

Zu Art 4 Z 6 (§ 26a Abs 1 Z 2 AIVG)

Zur Verkürzung der Rahmenfrist bei Inanspruchnahme einer Bildungsteilzeit siehe zu Art 1 Z 2 (§ 11a AVRAG).

Zu Art 4 Z 6 (§ 26a Abs 1 Z 4 AIVG)

Der Erfolgsnachweis bei Weiterbildung in Form eines Studiums in Höhe von zwei Semesterwochenstunden bzw 4 ECTS entspricht der Hälfte der Leistungsnachweiserbringungspflicht bei Bildungskarenz. Eine Reduktion im Verhältnis der Verkürzung der Arbeitszeit erscheint sachgerechter (siehe bereits zu § 26a Abs 1 Z 1 AIVG zur Mindestdauer der Bildungsmaßnahme).

Zu Art 4 Z 6 (§ 26a Abs 1 Z 5 AIVG)

Die Beschränkung des Anspruchs auf Bildungsteilzeitgeld bei Erreichung gewisser Schwellenwerte wird negativ gesehen. Es ist nicht nachvollziehbar, woraus sich die Kontingentbeschränkungen nach lit a) und lit b) ableiten lassen. Wieso in Betrieben bis 50 Arbeitnehmer/innen nur vier Arbeitnehmer/innen gleichzeitig Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld haben sollen und in größeren Betrieben nur 8% der Belegschaft ist nicht ersichtlich. Insbesondere ist diese Bestimmung für jene Arbeitnehmer/innen problematisch, die in Bildungsteilzeit gehen wollen, nachdem bereits das betriebliche Kontingent durch Kolleg(inn)en erschöpft ist, die den Antrag auf Bildungsteilzeitgeld früher eingereicht haben. Die Limitierung würde zu einer Konkurrenzsituation innerhalb der Belegschaft führen. Im Sinne der arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Weiter- und Höherqualifizierung spricht sich die Industriellenvereinigung für eine gänzliche Aufhebung der angeführten Schwellenwerte aus, zumindest wären diese aber deutlich zu erhöhen.

Zu Art 4 Z 6 (§ 26a Abs 2 AIVG)

Die pauschale Höhe des Bildungsteilzeitgeldes von 0,76 € täglich je reduzierte Arbeitsstunde ist zu hinterfragen. Je nach Einkommen verliert damit die Bildungsteilzeit an Attraktivität im Verhältnis zur Bildungskarenz, für die das einkommensabhängige Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes zusteht.

Zu Art 5 (§ 34b AMSG)

In der Industrie ist der Fachkräftemangel in den letzten Jahren deutlich zu spüren. Aktuellen Schätzungen zufolge fehlen in den nächsten Jahren 30.000 bis 50.000 Fachkräfte in Österreich. Die Abdeckung des spezifischen Bedarfs an Facharbeiter/innen in den österreichischen Unternehmen ist für die Wettbewerbsfähigkeit des Industrielandes Österreich von zentraler Bedeutung.

Im Gleichklang zu den Regelungen §§ 26, 26a AIVG sowie aus Effizienzgründen ist es konsequent, dass beim vorgeschlagenen Modell Fachkräftestipendium Erfolgsnachweise zu erbringen sind und eine Meldepflicht der Teilnehmer/innen betreffend Umstände oder Ereignisse, die eine weitere Teilnahme an der Ausbildung oder deren erfolgreichen Abschluss gefährden, vorgesehen ist. Besonderes Augenmerk ist der näheren Ausgestaltung der im Gesetz angesprochenen Richtlinie des Verwaltungsrats zu widmen. Eine kontinuierliche und rasche Anpassung der in dieser Richtlinie erfassten Ausbildungen an sich ändernde Bedürfnisse des Arbeitsmarktes muss unbedingt sichergestellt werden.

Das vorgeschlagene Modell eines Fachkräftestipendiums wirft eine Reihe von Fragen auf, insbesondere die Frage der Abgrenzung des förderbaren Personenkreises, die Kostentragung für Kurskosten, usw. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung und des zweiten Bildungsweges in den Verantwortungsbereich des Unterrichtsressorts fällt.

Vor diesem Hintergrund spricht sich die Industriellenvereinigung dafür aus, das Fachkräftestipendium befristet einzuführen und dessen Effekte zu evaluieren.

Zu Art 8 (§ 32a AusIBG)

Mit 31. Dezember 2013 endet die siebenjährige Übergangsfrist für bulgarische und rumänische Staatsangehörige und für Unternehmen mit Sitz in diesen Mitgliedstaaten. Aus Sicht der Industriellenvereinigung wäre eine raschere Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber Bulgarien und Rumänien erforderlich gewesen.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll nunmehr das lange siebenjährige Übergangsarrangement zum Kapitel Freizügigkeit im Beitrittsvertrag mit Kroatien innerstaatlich umgesetzt werden. Aktuell sieht der Gesetzesentwurf vor, dass die bisher auf Bulgarien und Rumänien angewendeten Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung (mit Ausnahme für den Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen) unverändert für die vom Beitrittsvertrag – lediglich im Falle schwerwiegender Störungen des nationalen Arbeitsmarktes oder der Gefahr derartiger Störungen – vorgesehene Maximaldauer von bis zu sieben Jahren auf Kroatien zur Anwendung kommen sollen.

Die Industriellenvereinigung spricht sich ausdrücklich gegen eine Übertragung dieses Übergangsarrangements (2+3+2-Modell) auf Kroatien aus. Eine Verschlechterung der österreichischen Arbeitsmarktsituation oder gar eine schwerwiegende Störung des nationalen Arbeitsmarktes aufgrund einer Öffnung gegenüber Kroatien ist schon unter Berücksichtigung der Größe des kroatischen Arbeitsmarktes nicht zu erwarten. Wie in der Zwischenzeit durch Evaluierungen betreffend die Arbeitsmarktliberalisierung hinsichtlich der 2004 beigetretenen Mitgliedsländer bekannt ist, blieb der Zuzug anlässlich der Vollliberalisierung hinter dem im Vorfeld der Arbeitsmarktöffnung teilweise behaupteten Ausmaß zurück. Auch im Hinblick auf Kroatien ist nicht von einer schlagartigen Veränderung dieser allgemeinen Entwicklungstendenz auszugehen.

Bei einer rascheren Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit für Staatsangehörige Kroatiens durch eine Verkürzung der nationalen Übergangsfrist auf den im Beitrittsvertrag grundsätzlich vorgesehenen Zeitraum von zwei Jahren nach dem Beitritt ist zudem durch den vorzeitigen Wegfall der notwendigen Bewilligungen und Bestätigungen von einer merklichen Reduktion des Verwaltungsaufwandes für die österreichischen Zuwanderungsbehörden auszugehen.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Wir übermitteln die Stellungnahme zur Kenntnis auch auf elektronischem Wege dem Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung


Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär


Dr. Helwig Aubauer
Bereichsleiter Arbeit und Soziales