



Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65  
www.arbeiterkammer.at  
DVR 1048384

Ihr Zeichen      Unser Zeichen      Bearbeiter/in  
433.001/0039- GStBAK-AMI-wi Gernot Mitter      Tel **501 65** Fax **501 65**      Datum  
VI/AMR/1/2012      DW 2194 DW 2683      07.01.2013

Begutachtungsverfahren; 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

Die Bundesarbeitskammer erlaubt sich folgende Stellungnahme zum oa Bundesgesetz

Zusammenfassung:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt und unterstützt grundsätzlich das vorgelegte „Bildungspaket“.

- Mit der Einführung einer Bildungsteilzeit und eines Fachkräftestipendiums werden weitere Möglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen und Unternehmen geschaffen, die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zu erhöhen – eine der zentralen Fragen, wenn es um die berufliche Mobilität und die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt gerade für geringer qualifizierte ArbeitnehmerInnen und letztlich um die Funktionsfähigkeit des heimischen Arbeitsmarktes geht.
- Gleichzeitig ist die Bildungsteilzeit eine weitere Möglichkeit zur Stabilisierung von Beschäftigung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und kann das Fachkräftestipendium eine Reduktion des Arbeitskräfteangebotes in einer auf Sicht schwierigen Arbeitsmarktsituation bewirken.
- Die Ausdehnung der Übergangsregelungen für die ArbeitnehmerInnen-Freizügigkeit auf kroatische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger ab dem EU-Beitritt der Republik Kroatien ist für uns eine wichtige Maßnahme zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes.

Es gibt allerdings einige schwerwiegende Einwände gegen die vorgelegten Regelungen:

- Spätestens seit der Wirtschaftskrise 2008/2009 ist die Bildungskarenz zum Instrument der betrieblichen Personalpolitik geworden. Es ist davon auszugehen, dass auch die Bildungsteilzeit von den Unternehmen als Alternative zur Kurzarbeit aktiv genutzt werden wird, um einerseits in wirtschaftlich schwierigen Situationen die Lohnkosten zu reduzieren und andererseits die beruflichen Fertigkeiten ihrer Beschäftigten zu erhöhen. Im Ergebnis bedeutet das nichts anderes als die Verlagerung von betrieblichen Aufwänden auf die ArbeitnehmerInnen und die öffentlichen Kassen.

Das kann zwar im Sinne der Vermeidung von Arbeitslosigkeit sinnvoll und notwendig sein. Es braucht aus unserer Sicht unbedingt eine Bindung eines vom Betrieb ausgehenden Einsatzes von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit an kollektive Mitbestimmungsrechte der überbetrieblichen und betrieblichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen. Eine solche Bindung fehlt aber gänzlich.

Die beiden Vorkehrungen gegen einen Missbrauch der Bildungsteilzeit durch Unternehmen –nämlich die Bindung an eine viermonatige Mindestdauer und die Zustimmung des Regionalbeirates der zuständigen AMS-Geschäftsstelle bei Überschreiten einer bestimmten Anzahl von Bildungsteilzeitfällen in einem Unternehmen- reichen aus unserer Sicht bei weitem nicht aus und können eine Mitbestimmung durch Gewerkschaften und Betriebsräte bei einem vom Betrieb ausgehenden Einsatz der Bildungsteilzeit nicht ersetzen.

Es ist damit aus unserer Sicht zu befürchten, dass die Bildungsteilzeit zu einer nicht kontrollierbaren Alternative zur Kurzarbeit wird, mit den entsprechenden Nachteilen für die Betroffenen aber auch für die Gebarung Arbeitsmarktpolitik.

- Die Reform der Bildungskarenz geht nicht weit genug. Insbesondere fehlen positive Maßnahmen wie etwa eine Anhebung des Mindest-Weiterbildungsgeldes und besondere Beratungsdienstleistungen durch das AMS, um die Attraktivität der Bildungskarenz für gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen mit geringem Einkommen und ArbeitnehmerInnen mit instabilen Beschäftigungsverläufen zu erhöhen.
- Die Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch bereits hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen aus „sonstigen Gründen“ soll eingedämmt werden – der beschrittene Weg allerdings wird von uns sehr kritisch beurteilt. Insbesondere ist keine Regelung für den Fall getroffen, dass das verlangte Prüfungsergebnis nicht erreicht wird und damit trotz vorliegender Karenzierungs-Vereinbarung die betroffene Person über keinerlei Existenzsicherung mehr verfügt.
- Kritisch beurteilen wir auch den wechselseitigen Ausschluss von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit innerhalb der jeweiligen vierjährigen Rahmenfristen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.
- Die Höhe des Bildungsteilzeitgeldes begünstigt zwar Einkommensbezieherinnen und – bezieher bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von rund € 1.600,-- ab dann aber bedeutet die fixe Höhe des Bildungsteilzeitgeldes eine höhere Einkommenseinbuße als bei einem Bildungsteilzeitgeld, das sich am fiktiven Arbeitslosengeld (so wie das Weiterbildungsgeld) orientiert. Damit ist die Bildungsteilzeit für Facharbeitnehmerinnen und Facharbeitnehmer wenig attraktiv. Wir schlagen als Alternative eine Kombination zwi-

schen der jetzt geregelten Höhe des Bildungsteilzeitgeldes und dem fiktiven Arbeitslosengeld nach dem Günstigkeits-Prinzip vor.

- Beim Fachkräftestipendium ist wegen der Finanzierungsregelung in Verbindung mit der bis zu dreijährigen Bezugsdauer mit einem jährlich sinkenden Neubewilligungsvolumen zu rechnen, womit das Fachkräftestipendium jedenfalls seine arbeitsmarktentlastende Wirkung sukzessive verliert. Es bleibt daher abzuwarten (und insofern ist der Evaluierungsauftrag an das zuständige Ministerium zu unterstützen), inwieweit mit dem Fachkräftestipendium auf Grund seiner Höhe und wegen der budgetären Deckelung auf rund 2000 Fälle die in es gesetzten Erwartungen tatsächlich erfüllen kann.

#### Zum Gesetzesentwurf im Detail

##### Artikel 1 : Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG)

###### Ziffer 1 (§ 11 Abs 3a):

Nach dieser Bestimmung sowie der analogen Bestimmung des § 11a Abs 3 AVRAG ist offensichtlich eine Vereinbarung einer Bildungskarenz während der vierjährigen Rahmenfrist des § 11 a Abs 1 AVRAG bzw eine Vereinbarung einer Bildungsteilzeit während der ebenso langen Rahmenfrist des § 11 Abs 3 AVRAG nicht möglich. Hingegen wird in den Bestimmungen der §§ 26 Abs 3 und 26a Abs 2 AIVG eine Anrechnung zwischen Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld vorgeschlagen, also grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, innerhalb der Rahmenfrist tatsächlich Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Anspruch zu nehmen. Diese deutlich flexiblere Handhabung von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit sollte auch im AVRAG anstelle des anscheinend strikten wechselseitigen Ausschlusses von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit innerhalb der jeweils vierjährigen Rahmenfristen vorgesehen werden.

###### Ziffer 2 ( § 11a AVRAG)

Auf das Fehlen von kollektiven Mitbestimmungsrechten sowie auf die deutlich zu geringen und in der Praxis wohl wirkungslosen Vorkehrungen bei einem vom Betrieb ausgehenden Einsatz der Bildungsteilzeit haben wir schon hingewiesen.

Die vorgesehene Mindestdauer der Bildungsteilzeit von vier Monaten erscheint im Hinblick auf die Einkommensnachteile, die die Bildungsteilzeit mit sich bringt, aber auch im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot auf dem Erwachsenenbildungsmarkt als zu lang angesetzt. Es sollten auch kürzere Weiterbildungen in dieser Form ermöglicht werden – eine zusätzliche Maßnahme, die nach allen Erfahrungen die Weiterbildungsbeteiligung von gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen erhöhen kann.

Wir unterstützen die 24-monatige Maximaldauer von Bildungsteilzeit ausdrücklich, ermöglicht sie doch intensivere Weiterbildungsmaßnahmen wie etwa Abendkollegs an berufsbildenden höheren Schulen.

## Artikel 4 – Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG)

### Ziffer 5 (§ 26 Abs 1 AIVG)

Dass eine praktische Ausbildung auch beim karenzierenden Arbeitgeber ermöglicht wird, wird von uns vor dem Hintergrund der schwierigen Abgrenzung zwischen praktischer Ausbildung und Arbeitseinsatz abgelehnt.

Nach den Angaben in den erläuternden Bemerkungen werden diejenigen Bildungskarenzfälle, bei denen ein Universitätsstudium zwar als Weiterbildungsmaßnahme angegeben, aber nicht verfolgt wird, auf 840 Fälle pro Jahr mit einem Aufwand von rund € 6 Millionen geschätzt. Um diesen sogenannten Missbrauch zu verhindern, wird ein umfangreiches Regelwerk mit erheblichen administrativen Belastungen für das AMS vorgeschlagen.

Wir betrachten diese Regelungen sehr kritisch: Zunächst führen sie zu einer deutlichen Ungleichbehandlung zwischen gleichartigen Ausbildungen im Rahmen eines Universitätsstudiums oder im Rahmen einer anderen Bildungseinrichtung. Außerdem müssen jedenfalls auch andere Leistungsnachweise akzeptiert werden, wenn die Bildungskarenz etwa für das Verfassen von Abschlussarbeiten für Universitätsstudien (Verfassen von Bachelor- bzw Masterarbeiten oder Dissertationen) in Anspruch genommen wird. Überdies führen diese Regelungen zu einem erheblichen Risiko für die Betroffenen. Denn trotz eines nicht erbrachten Erfolgsnachweises haben diese ja eine aufrechte Karenzierungsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber und sind daher dem Risiko ausgesetzt, weder ein Weiterbildungsgeld samt Kranken- und Pensionsversicherung noch ein Arbeitsentgelt zu erhalten. Die Härteausgleichsmöglichkeit durch den Regionalbeirat des § 26 Abs 1 Z 5 AIVG ist zwar gut, aber für die Betroffenen in keiner Weise einschätzbar.

Sowohl die Härteausgleichsmöglichkeit als auch die Überprüfung der Erfolgsnachweise dürfen im AMS erhebliche Administrationsaufwände verursachen.

Auf das Fehlen von Maßnahmen, die Bildungskarenz für gering Qualifizierte, gering verdienende und prekär beschäftigten ArbeitnehmerInnen attraktiver zu machen, haben wir eingangs schon hingewiesen. Solche Maßnahmen wären aber arbeitsmarktpolitisch ungemein wichtig.

### Ziffer 6 (§ 26a AIVG)

Auf die unserer Ansicht nach unzureichende Regelung der Höhe des Bildungsteilzeitgeldes sowie auf die deutlich zu geringen Schutzvorkehrungen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen bei einem vom Betrieb ausgehenden Einsatz der Bildungsteilzeit haben wir eingangs schon hingewiesen.

Für den Nachweis des Erfolges bei universitären Ausbildungen bei einer Bildungsteilzeit gelten für uns dieselben Kritikpunkte wie bei der Bildungskarenz. Auch bei einer Bildungsteilzeit lehnen wir die praktische Ausbildung im selben Betrieb ab, mit dem eine Bildungsteilzeit vereinbart wurde.

Wir unterstützen ausdrücklich das im § 26 a Abs 4 AlVG vorgesehene Wahlrecht zwischen Fortbezug von Bildungsteilzeitgeld bzw Weiterbildungsgeld bei Eintritt von Arbeitslosigkeit während einer Bildungsteilzeit.

Art 5 – Änderung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) und Art 6 Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG)

Art 5 Ziffer 1: § 34b AMSG (Fachkräftestipendium) und Art 6 Ziffer 2 (§ 13 AMPFG)

Die Einführung eines Fachkräftestipendiums begrüßen wir und sehen darin eine Realisierung einer langjährigen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Forderung der Bundesarbeitskammer.

Das Fachkräftestipendium lehnt sich in der Systematik an das Selbsterhalterinnen/Selbsterhalter-Stipendium an, mit einer begrüßenswerten Abweichung: Es wird zur Finanzierung des Lebensunterhaltes der Ausgleichszulagenrichtsatz ausbezahlt, also mehr, als nach dem Selbsterhalterinnen/Selbsterhalter-Stipendium möglich ist. Dennoch sind wir der Meinung, dass im Fall des Vorliegens von Sorgepflichten auch der Familienzuschlag nach dem Ausgleichszulagensystem ausbezahlt wird.

Nach dem Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz sollen vom AMS bis zu € 25 Millionen für das Fachkräftestipendium eingesetzt werden können. Nach den erläuternden Bemerkungen können damit rund 2000 solcher Stipendien finanziert werden. Auf Grund der bis zu dreijährigen Bezugsdauer dieses Stipendiums bedeutet das in den Jahren 2014 aufwärts eine jährliche Abnahme des Neubewilligungsvolumens. Dies erscheint uns arbeitsmarktpolitisch wenig vernünftig und sollte daher ein stabiles jährliches Neubewilligungsvolumen von zumindest 2000 Fällen pro Kalenderjahr dem AMS budgetär ermöglicht werden.

Wir gehen davon aus, dass die notwendigen Umsetzungsmaßnahmen im AMS in bewährter Weise im Konsens zwischen den Kurien im Verwaltungsrat und rasch gesetzt werden.

Art 8: Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

Wir unterstützen die Ausdehnung der Übergangsregeln zur schrittweisen Einführung der Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen auf die StaatsbürgerInnen der Republik Kroatien ab ihrem Beitritt zur Europäischen Union.

Herbert Tumpel  
Präsident  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.