



Arbeitsmarktservice
Österreich

Der Vorstand

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Wien, 3.10.1997

Betrifft GESETZENTWURF	
Zi.	77-GE/19 97
Datum:	6. OKT. 1997
Verteilt	7. Okt. 1997

Auskunft: Dr. Marius Wilk
Telefon (0222) 33 178/518
Telefax (0222) 33 178/151

Dr. Hajek

Entwurf eines Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997)

Das Arbeitsmarktservice übermittelt in der Anlage seine Stellungnahme zum „Entwurf eines Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997)“.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Herbert Böhm
Der Vorstand des Arbeitsmarktservice



Arbeitsmarktservice
Österreich

Entwurf eines Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997)

Das Arbeitsmarktservice begrüßt die Gesetzesänderungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik als arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Regelungen, hat aber zu einigen Punkten besonders in Fragen der Administrierbarkeit Anmerkungen und Änderungsvorschläge:

I. § 11 AVRAG i.V.m.§ 26 Abs.1 Z1 und §28 ALVG

Bildungskarenz-Weiterbildungsgeld

a) Vorschläge des AMS

Die Verknüpfung des Rechtsanspruchs auf Bildungskarenz gemäß § 11 AVRÄG mit der Gewährung von Weiterbildungsgeld für vom AMS zu beurteilende „arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen“ ist nicht sinnvoll und kaum machbar: die betroffenen Personen befinden sich in einem aufrechten Dienstverhältnis. Berufliche Weiterbildung in diesem Zusammenhang bedeutet Weiterbildung für innerbetriebliche oder individuelle Laufbahnverbesserung. In diesem Zusammenhang kann jegliche Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll betrachtet werden. Arbeitsmarktpolitische Beurteilungen durch das AMS im Einzelfall sind jedoch nicht möglich, da sich bei derzeitigen Maßnahmen des AMS die Sinnhaftigkeit der Maßnahme an der Beendigung oder der Verhinderung von Arbeitslosigkeit orientieren muß.

Zudem sollten bezüglich der Förderung von Schulungskosten in den Erläuterungen keine falschen Erwartungen geweckt werden, da die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten entsprechend den Zielen des AMS nur sehr eingeschränkt möglich ist (siehe ESF-Ziel 4).

Änderungsvorschlag: §26 ALVG

1. „muß es sich um eine arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahme handeln“
ersatzlos streichen.

oder:



2. Will der Gesetzgeber die Bildungsmaßnahmen auf bestimmte Arten von Weiterbildung beschränken, sollte das durch eine **Verordnung** des **Bundesministers**, in der die Weiterbildungsarten beschrieben oder aufgezählt werden, geschehen.

oder:

3. Administrierbar wäre auch, wenn eine Formulierung wie z.Bsp. „muß es sich um eine **nachweisbare Bildungsmaßnahme** handeln“ gefunden würde, wodurch die Anspruchsvoraussetzungen und auch der rechtmäßige Erhalt der Leistung unproblematisch durch Anmeldebestätigungen bzw. Schulbesuchsbestätigungen, Zeugnisse, etc. zu überprüfen wären.

B) Sollten jedoch die im gegenständlichen Entwurf vorgeschlagenen Regelungen beibehalten werden, ergeben sich folgende Probleme:

- Die **arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit** von Bildungsmaßnahmen während einer Bildungskarenz ist für das AMS in diesem Zusammenhang nicht prüfbar.
- Die für die Zuerkennung des Weiterbildungsgeldes notwendige **Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen müßte bereits vor Abschluß der Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn erfolgen**. Somit also in einem Zeitraum, der **mehr als sechs Monate** vor Antritt der Bildungskarenz liegt.
- Wird nunmehr Weiterbildungsgeld beantragt, so besteht der Anspruch auch für einen sechswöchigen Zeitraum, in dem keine Weiterbildungsmaßnahme stattfindet. Nicht erkennbar ist, wie die in § 26 AIVG angeführte Frist (sechs Wochen in sechs Monaten) innerhalb des möglichen Gesamtzeitraumes der Bildungskarenz bis zu einem Jahr anzusetzen ist. Darüber hinaus ist dieser Regelung nicht zu entnehmen, ob dieser sechswöchige Zeitraum auch am Beginn der vereinbarten Bildungskarenz liegen kann. Um eine friktionsfreie Abwicklung der Zahlung des Weiterbildungsgeldes für die gesamte Dauer der Bildungskarenz für alle Beteiligten sicherzustellen wird unter Berücksichtigung aller anzuwendenden Bestimmungen vorgeschlagen, den Beginn der Leistung dahingehend zu präzisieren, daß dieser bei Vorliegen der vereinbarten Bildungskarenz **frühestens mit Antragstellung, jedoch nicht vor Beginn der gewählten Weiterbildungsmaßnahme erfolgen kann**.



- Nach derzeitiger Regelung wäre darüber hinaus das Weiterbildungsgeld auch dann weiter ausbezahlt, wenn die gewählte Weiterbildungsmaßnahme stattfindet, jedoch von dem/der LeistungsbezieherIn nicht besucht wird. Abhilfe könnte hier durch eine **Festlegung der Verbindlichkeit der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme als Anspruchsvoraussetzung** für den Erhalt des Weiterbildungsgeldes erfolgen.
- Jedenfalls ist bei Beendigung der Bildungskarenz die Gebührllichkeit des Empfanges der Leistung Weiterbildungsgeld auf Grund der anzuwendenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungs-gesetzes 1977 zu prüfen, wobei nicht ersichtlich ist, in welcher Form diese zu erfolgen hat. So bleibt offen, ob die Vorlage eine Teilnahmebestätigung nach Abschluß der Weiterbildungsmaßnahme hier als ausreichend anzusehen ist bzw. auf welcher Grundlage diese von der Weiterbildungseinrichtung abverlangt werden kann.
- Die derzeitige Regelung läßt überdies nicht eindeutig erkennen, wie im Falle einer Lösung des Dienstverhältnisses des Leistungsbeziehers oder bei Konkurs des Dienstgebers während der vereinbarten Bildungskarenz seitens des Arbeitsmarktservice vorzugehen ist. Fraglich ist, ob es den Intentionen des Gesetzgebers entspricht, daß durch Anwendung des § 16 Arbeitslosenversicherungs-gesetz 1977 der Anspruch auf Weiterbildungsgeld bei Erhalt einer Urlaubsentschädigung oder Kündigungsentschädigung ruht bzw. bei Vorliegen einer strittigen Urlaubsentschädigung bzw. Kündigungsentschädigung das bei Arbeitslosengeld durchzuführende Vorschußverfahren einzuleiten ist.

II.) § 12 AVRAG i.V.m. §26 Abs.1 Z2 und §28 ALVG

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes:

A) Vorschlag des AMS

Das AMS kann nicht für die Personalrekrutierung der Betriebe verantwortlich gemacht werden, genauswenig kann den Betrieben die Auswahl der MitarbeiterInnen vorenthalten werden. Auch kann der karenzierten Person nicht plötzlich das Weiterbildungsgeld entzogen werden, wenn der Betrieb die Ersatzarbeitskraft kündigt ohne eine andere Person einzustellen oder wenn die Ersatzkraft kündigt.



Das AMS kann lediglich zum **Zeitpunkt des Antritts der Freistellung die Einstellung einer arbeitslosen Person** in den Betrieb (es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Ersatzarbeitskraft genau auf dem Arbeitsplatz der karenzierten Person eingesetzt wird) aber nicht die Personalfluktuaton in einem Betrieb während der Dauer eines Jahres beobachten. Das wird auch nicht für zielführend gehalten.

Änderungsvorschlag:

„eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte Ersatzarbeitskraft“ soll geändert werden in „eine Leistungen aus der ALV beziehende Ersatzarbeitskraft“.

Und: „Anspruch auf Weiterbildungsgeld besteht, wenn zum Zeitpunkt des Antritts der Karenzierung eine leistungbeziehende Person in ein versicherungspflichtiges Dienstverhältnis übernommen wird.“ Der Rest entfällt.

Soll aber die Beobachtung der Personalfluktuaton in Betrieben, die für karenzierte MitarbeiterInnen Ersatzarbeitskräfte eingestellt haben, beibehalten werden, kann dies allenfalls von den **Sozialversicherungsträgern**, die laufend An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung beobachten können, geleistet werden.

B) Sollten insgesamt die im gegenständlichen Entwurf gestgelegten Regelungen beibhalten werden, ist auf folgende Probleme hinzuweisen:

- Zusätzlich zum gesellschaftlichen und beschäftigungspolitischen Effekt kann eine finanzielle Entlastung für das Arbeitsmarktservice nur dann erreicht werden, wenn es sich bei der hier zu vermittelnden Ersatzarbeitskraft - zumindest vorrangig - um eine/n **LeistungsbezieherIn** handeln muß. Nachteilig auf die Akzeptanz dieser Regelung könnte sich auswirken, daß keine Möglichkeit für die Betriebe vorgesehen ist, entsprechende Ersatzarbeitskräfte („vom Arbeitsmarktservice vermittelte ...“) selbst zu suchen.
- Im Hinblick auf die genannte Frist bzw. den Beginn des Anspruches auf Weiterbildungsgeld ist auf die diesbezüglichen Ausführungen zur Bildungskarenz zu verweisen, wobei an die Stelle des Beginns der



Weiterbildungsmaßnahme der Zeitpunkt der Einstellung der Ersatzarbeitskraft tritt.

- Die Prüfung, ob entsprechende **Ersatzarbeitskräfte durch das Arbeitsmarktservice vermittelt werden können, müßte jedenfalls vor Abschluß der Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn erfolgen.** Es kann nicht a priori davon ausgegangen werden, daß in jeden Einzelfall auch tatsächlich eine Ersatzarbeitskraft vermittelt werden kann bzw. daß die vermittelte Ersatzarbeitskraft in jedem Fall den Anforderungen des Arbeitgebers entspricht. Ohne Einstellung der Ersatzarbeitskraft ist jedoch eine Leistungsgewährung an die antragstellende Person nicht möglich. Das hier liegende Risiko würde allein von der Person getragen, die die Inanspruchnahme des Weiterbildungsgeldes vereinbaren wollte, tatsächlich aber lediglich einen Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge vereinbart hat und der nun eine wichtige Anspruchsvoraussetzung für den Erhalt des Weiterbildungsgeldes fehlt. Problematisch stellt sich auch das mögliche Szenario dar, wonach bei Ausscheiden einer Ersatzarbeitskraft binnen sechs Wochen keine neue Ersatzarbeitskraft durch das Arbeitsmarktservice vermittelt werden kann. Auch hier ist nach der bestehenden Regelung der Bezug des Weiterbildungsgeldes einzustellen.
- Unklar bleibt nach vorliegendem Entwurf jedenfalls, wie der Begriff der Ersatzarbeitskraft zu definieren ist, bzw. wäre zu präzisieren, daß in jedem Fall mit der Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ein **arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden muß.**
- Auch hier ist die Gebührlichkeit des Anspruches nach Ablauf des vereinbarten Karenzurlaubes zu prüfen, wobei sich die Prüfung auf Anspruchsvoraussetzungen bezieht, die allein auf der Dienstgeberseite liegen. Der erforderliche administrative Mehraufwand ist zu beachten.

III.) § 26 Abs. 2 AIVG
(Weiterbildungsgeld - Beschäftigung)

Im vorliegenden Absatz sollte ausgeschlossen werden, daß während der Bildungskarenz eine neue Beschäftigung aufgenommen wird. Der Begriff „**Beschäftigung**“ wird jedoch nicht weiterhin definiert, wodurch offen bleibt, ob hier z. B. auch geringfügige Beschäftigungen gemeint sein können. Es



wird vorgeschlagen, die entsprechende Passage unter Beachtung der Systematik des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 dahingehend zu ergänzen, daß der **Anspruch auf Weiterbildungsgeld** bei Erfüllung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen dann besteht, wenn **diejenige Person als „arbeitslos“ im Sinne des § 12 Abs. 6 AIVG** gilt. Fraglich bleibt ob nur die Aufnahme einer Beschäftigung den Anspruch vernichtet oder ob auch bereits während des Dienstverhältnisses des/der Leistungswerbers/In bestehende weitere Beschäftigungen Auswirkungen auf den Anspruch haben sollen, was dem derzeitigen Entwurf jedoch nicht zu entnehmen ist.

IV.) Allgemeines zum Bezug des Weiterbildungsgeldes

Hinzuweisen ist auf den Umstand, daß nach derzeitiger Regelung die Möglichkeit besteht, direkt nach Inanspruchnahme einer Bildungskarenz nach § 11 AVRAG Weiterbildungsgeld nach § 27 AIVG iVm. § 12 AVRAG für ein weiteres Jahr in Anspruch zu nehmen und somit den Gesamtzeitraum des Bezuges aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung auf zwei Jahre auszuweiten.

Im Zusammenhang mit dem vorliegenden Entwurf wäre überdies eine Ausdehnung der Rückforderungsbestimmung des § 25 Abs. 3 AIVG notwendig. So ist z.B. bei Entlassung der Ersatzarbeitskraft das Arbeitsmarktservice auf die unverzügliche Meldung des Betriebes angewiesen. Erfolgt diese nicht, kann keine zeitgerechte Einstellung des Weiterbildungsgeldes vorgenommen werden. **Eine Rückforderung wäre gegen den Dienstgeber auszusprechen**, wobei jedoch nach derzeitiger Rechtslage diesem Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nachgewiesen werden müßte. Dies würde das Ermittlungsverfahren unverhältnismäßig komplizieren. Es wird daher angeregt die entsprechende Bestimmung dahingehend abzuändern, daß in den vorliegenden Fällen der **Dienstgeber bereits durch den Umstand der Nichtmeldung derartig erheblicher Veränderungen zum Rückersatz der zu Unrecht ausbezahlten Leistung verpflichtet werden kann**, wobei vom Erfordernis des Vorliegens von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit abzugehen ist. **Überdies wäre die Aufnahme des Abschnittes 5 des AIVG (Krankenversicherung) in die gemeinsamen Bestimmungen § 28 Abs. 2 AIVG der Entwurfsfassung aufzunehmen.**

Da der Bezug des Weiterbildungsgeldes keine Ersatzzeit nach ASVG darstellt, besteht hier diesbezüglich eine Schlechterstellung gegenüber



den **BezieherInnen anderer Leistungen nach dem AIVG, die sich negativ auf die Häufigkeit der Inanspruchnahme auswirken dürfte und somit geeignet erscheint den gewünschten beschäftigungspolitischen Effekt zu schmälern.**

V.) § 13 AVRAG i.V.m. § 27 und § 28 ALVG

Solidaritätsprämie

A) Vorschlag des AMS

1. Es ist nicht nachvollziehbar, warum den neu eingestellten Ersatzarbeitskräften eine Solidaritätsprämie gewährt werden soll: andere Teilzeitkräfte bekommen ihr Teilzeitgehalt ohne Solidaritätsprämie (verfassungsrechtliche Bedenken!).
2. Die Arbeitszeitreduktion sollte mindestens 20 % betragen.
3. Voraussetzung für den Bezug der Solidaritätsprämie sollten Arbeitsvereinbarungen/Dienstverträge der betroffenen ArbeitnehmerInnen sein, in denen die Reduktion der Jahresarbeitszeit der einen und die Einstellung der anderen deutlich wird.
4. Auch hier gilt, daß das AMS nicht für die Personalrekrutierung der Betriebe verantwortlich ist, und die Betriebe die Möglichkeit der Wahl der MitarbeiterInnen haben müssen. Ersatzarbeitskräfte sollten lediglich leistungsbeziehende Personen sein und nicht vom AMS vermittelt werden müssen.
5. **Es wird vorgeschlagen**, die Administration der Solidaritätsprämie ähnlich der **Kurzarbeitsbeihilfe gem. AMFG** zu gestalten, indem die Solidaritätsprämien an den Betrieb gewährt werden, der sie an die betroffenen ArbeitnehmerInnen weitergibt. Die Mittelaufwand ist im Rahmen der ALV zu bedecken. Durch dieses Verfahren ist das Gesamtarbeitszeitvolumen und die Anzahl der ArbeitnehmerInnen zu beobachten.

Änderungsvorschläge:

§27 (1)..... (ohne der eingestellten Ersatzarbeitskräfte) gebührt eine Solidaritätsprämie, wenn

1. **ihre durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit um zumindest 20% herabgesetzt wird,**



2. die eingestellten Ersatzarbeitskräfte aus dem Kreis der Leistungsbezieher kommen

3. das Gesamtarbeitszeitvolumen der betroffenen ArbeitnehmerInnen (einschließlich der eingestellten Eersatzarbeitkräfte) gleich bleibt,,

B) Sollten die im gegenständlichen Entwurf getroffenen Regelungen beibehalten werden, ist auf folgende Probleme hinzuweisen:

- Auf die Problematik der durch das Arbeitsmarktservice zu vermittelnden Ersatzarbeitskraft wurde in den Anmerkungen zum § 26 bereits hingewiesen.
- Abgesehen davon, daß schwer nachvollziehbar ist, warum neu eingestellte Teilzeitarbeitskräfte im Rahmen eines Solidaritätsprämienmodells Anspruch auf eine Prämie haben sollen, die andere Teilzeitkräfte nicht haben, fällt darüber hinaus auf, daß auch die **Ersatzarbeitskraft die Anwartschaft für den Erhalt der Solidaritätsprämie erfüllen muß**. Gerade bei vorangegangenen längeren Leistungsbezug steigt die Wahrscheinlichkeit, daß die betreffende Person diese Anspruchsvoraussetzung nicht mehr erfüllen und damit nicht mehr in den Genuß dieser Prämie kommen kann. Auch muß darauf hingewiesen werden, daß zur Feststellung der Höhe der Solidaritätsprämie bei Antragstellung eine Neubemessung durchzuführen ist, wobei - auch hier gerade wieder bei längerem Leistungsbezug - der jetzt gebührende Anspruch geringer sein kann als bis zu diesem Zeitpunkt.
- Bedeutsam ist, daß bei **jeglicher Veränderung des Gesamtarbeitsvolumens die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Prämie nicht mehr vorliegen**. Scheidet somit eine Arbeitskraft aus, die zuvor ihre Normalarbeitszeit reduziert hatte und erfolgt nicht eine sofortige (lückenlose) Nachbesetzung, muß die Prämie für alle hier betroffenen ArbeitnehmerInnen - einschließlich der Ersatzarbeitskraft - eingestellt werden, wobei fraglich bleibt, wie im Falle einer weiteren Neueinstellung vorzugehen wäre.
- Um den administrativen Mehraufwand in vernünftigen Maße zu beschränken, wäre jedenfalls ein **Mindestprozentsatz** festzulegen, um den im Falle einer Inanspruchnahme der Solidaritätsprämie die Normalarbeitszeit des einzelnen Dienstnehmers verkürzt werden muß.



- Insbesondere die Einführung der Solidaritätsprämie würde jedoch allein durch die Anzahl der Anträge und den damit verbundenen Änderungsdienst in jedem einzelnen Fall wie auch der nachträglichen Prüfung der Gebührlichkeit des Anspruches einen bedeutsamen Verwaltungsaufwand mit sich bringen. Erschwert würde dies derzeit durch die mangelnde gesetzliche Determiniertheit der vorliegenden Bestimmungen.
- Für den einzelnen Betroffenen führt die Reduzierung der Arbeitszeit zu einer Entgeltreduzierung, die sich auch in der Höhe der zu leistenden Beitragszahlungen auswirkt. Durch die damit verbundenen Folgewirkungen - unter anderem die Auswirkung auf spätere Leistungen aus der Pensionsversicherung - kann die erwünschte Akzeptanz dieser Regelung seitens der einzelnen ArbeitnehmerInnen zumindest in Zweifel gezogen werden.
- Unter Berücksichtigung des Umstandes, daß die Gebührlichkeit der Leistungen nach den neugeschaffenen §§ 26 Abs. 1 Z. 2 und 27 AIVG in engem Zusammenhang mit dem Verhalten der einzustellenden Ersatzarbeitskraft stehen und auf Grund des großen Verwaltungsaufwandes bei korrekter Abwicklung und nachgehender Prüfung, die für das Arbeitsmarktservice (abgesehen von einer ähnlich der Kurzarbeitsbeihilfe ähnlichen Gestaltung) nicht möglich ist, wären Überlegungen anzustellen, ob **die Administration dem jeweiligen Krankenversicherungsträger zu übertragen ist, da diesem die erforderlichen Daten - z. B. bei Um- und Abmeldung oder Krankenständen - im eigenen Wirkungsbereich zur Verfügung stehen.**

VI.) Andere Abänderungen des AIVGs

Zu § 44 AIVG (Zuständigkeit)

Diese Bestimmung sieht vor, daß sich die Zuständigkeit für alle betroffenen ArbeitnehmerInnen bei Beantragung der Solidaritätsprämie nach dem Sitz des Betriebes oder dem Standort des Betriebsteiles richtet, bei dem die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach obigen Bestimmungen vereinbart wurde. Dadurch wird jedoch nicht festgelegt, daß bei Betrieben mit mehreren



Filialen an diversen Standorten alle ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich einem Betriebsteil angehören und somit die Antragstellung auch tatsächlich jeweils nur bei einer regionalen Geschäftsstelle erfolgt. **Eine diesbezügliche Regelung wäre aus verwaltungsökonomischen Gründen jedoch von besonderer Bedeutung.**

Zu § 1 AIVG

Im Zusammenhang mit der Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung wurde die entsprechende Bestimmung adaptiert. Fraglich ist, ob in diesem Zusammenhang auch die **Bestimmung des § 4 Abs. 3 AIVG abzuändern ist.**

Zu § 22 Abs. 3 AIVG

(Leistungsgewährung bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen einer vorzeitigen Alterspension)

Hier wird ein Arbeitslosengeld in bisher nicht bekannter Form geschaffen, das die Abwicklung in einem eigens zu schaffenden Verfahren bedingt. Die Leistung ist vorerst als Vorschuß in der Höhe 1/30 des Ausgleichzulagenrichtsatzes zu gewähren, bis die Bekanntgabe der Höhe der tatsächlichen Nettopension durch den Pensionsversicherungsträger erfolgt, was nach den Erfahrungen der Praxis einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt. Da im Regelfall die Pensionsleistung (inklusive Sonderzahlungen) höher sein wird, als das gebührende Arbeitslosengeld, wird eine Inanspruchnahme voraussichtlich eher eingeschränkt erfolgen. Dennoch sind sowohl ein zusätzliches Verfahren als auch umfangreiche EDV technische Vorkehrungen seitens des Arbeitsmarktservice zu treffen, um die Abwicklung zu ermöglichen.

VII.) Arbeitsmarktservicegesetz

§ 34a in Verbindung mit dem Bundesfinanzgesetz

Zur Vermeidung eines enorm hohen Verwaltungsaufwandes sollte dem AMS die Möglichkeit der Erfassung der im Rahmen der „Besonderen Eingliederungsbeihilfe“ geförderten Leistungsbeziehenden in **aggregierter/statistischer Form eingeräumt werden.**



§48(1) Zf.3

Die Höhe der Kreditaufnahme für die ESF-Vorfinanzierung sollte mit **öS 350 Mio.** festgesetzt werden (ESF-Ausgaben gem. EPPD-Finanztabelle für laufendes Jahr abzüglich ESF-Einnahmen für das laufende Jahr, d.h. ohne ESF-Einnahmen für Vorjahre).

VIII.) Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes

§6 Abs8 Änderungsvorschlag:

„Das Arbeitsmarktservice hat überdies in den Jahren 1998 und 1999 jene Beträge, die sich als Überschuß aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik allenfalls ergeben, jedoch maximal bis zur Höhe von öS 2.048 Mio. für 1998 und öS 2.818 Mio für 1999 an den Ausgleichsfond der Träger der Pensionsversicherung zu überweisen. Von diesen Beträgen ist der Aufwand der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (.....) für Bezieher von Arbeitslosengeld, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters erfüllen, abzuziehen.“

IX.) Abänderungen des ASVGs

§ 5 Abs. 2 ASVG

Es wird ersucht die entsprechenden Adaptierung der betroffenen Regelungen im AIVG (Verweisungen auf § 5 Abs. 2 lit a bis c ASVG) vorzunehmen.

§ 19a ASVG

In bezug auf die Einbeziehung geringfügig beschäftigter Personen in die Pflichtversicherung ist anzumerken, daß es für die Arbeitslosenversicherung von grundlegender Bedeutung ist, daß sichergestellt wird, daß diese **Personen nach wie vor mit einer gesonderten Qualifikation beim Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger ausgewiesen werden** und keinesfalls unter der Qualifikation der pflichtversicherten Arbeiter und Angestellten. Dies ist unumgänglich, da diese geringfügig beschäftigten Personen nur der Kranken- und Pensionsversicherung unterliegen, nicht jedoch der



Arbeitsmarktservice
Österreich

Arbeitslosenversicherung. Andernfalls wären die beim Hauptverband gespeicherten Versicherungszeiten nicht mehr für die ALV verwertbar und damit auch nicht mehr im Bereich der gesamten bisher aufgebaute EDV AMS 2000 für die Arbeitslosenversicherung anwendbar.

X.) Abschließende Bemerkung

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung würden die geplanten Neuregelungen - zusätzlich zu den neu durchzuführenden Verfahren - auch gravierende Änderungen im Bereich der EDV Anwendung mit sich bringen. Hier muß in Hinblick auf das voraussichtliche Inkrafttreten der Regelungen mit 01.01.1998 vermerkt werden, daß die abgeänderten Bestimmungen nur bei baldiger Bekanntgabe der geltenden Fassung in der EDV zeitgerecht umgesetzt und in weiterer Folge schließlich ab Anfang 1998 administriert werden könnten.

Wien, am 3.10.1997