



Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Abteilung II/1
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0
DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65 Fax	Datum
433- 001/0054- II/1/07	AM-GSt-wi	Günter Krapf	DW 2468	DW 2683	22.10.2007

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Nachtschwerarbeitsgesetz geändert werden

Die Bundesarbeitskammer erlaubt sich zum oa Gesetzesentwurf folgende Stellungnahme abzugeben und geht davon aus, dass ihre Einwendungen im weiteren legislativen Verfahren berücksichtigt werden.

1. Zusammenfassung

Der vorliegende Entwurf setzt sich zum Ziel, einer österreichischen Konzeption des „Flexicurity“-Ansatzes näher zu kommen. Der darin enthaltene Grundsatz, sowohl atypischen Beschäftigten als auch Selbstständigen sozialen Schutz bei Erwerbslosigkeit zu gewähren, wird von der Bundesarbeitskammer nachdrücklich unterstützt. Der Entwurferstellung vorangegangen sind Gespräche mit den Sozialpartnern, die jedoch nicht zu einem abgestimmten gemeinsamen Ergebnis geführt haben.

Insbesondere die von Arbeitnehmerseite vorgebrachten Vorschläge und Bedenken sind nur zu einem geringen Teil berücksichtigt worden.

Dementsprechend sozial unausgewogen ist der nun zur Begutachtung vorgelegte Entwurf ausgefallen.

So ist im Novellierungsentwurf auf der einen Seite eine sehr **großzügig gestaltete Möglichkeit der Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige** enthalten, die sogar noch die Option vorsieht, auf die für die Selbstständigen noch preisgünstigere Variante der „ewigen“ Rahmenfristerstreckung auszuweichen, wenn eine entsprechende Altanwartschaft vorliegt. Auf der anderen Seite werden aber die Kosten dafür nicht etwa nur von der davon exklusiv begünstigten Solidargemeinschaft der Selbstständigen getragen, sondern auf die Solidargemeinschaft der pflichtversicherten Unselbstständigen überwältzt. Dadurch wird das in der Arbeitslosenversicherung völlig unwirtschaftliche Prinzip der Freiwilligkeit, auf dem die Gruppe der Selbstständigen beharrt, erst möglich gemacht.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist – wie schon einleitend festgestellt – keineswegs die Einführung einer Arbeitslosenversicherung für Selbstständige zu beanstanden, sondern das dabei angewandte „Rosinenprinzip“, das von der Solidargemeinschaft der pflichtversicherten Unselbstständigen zu subventionieren ist. Auf der anderen Seite fehlen im Entwurf wichtige Maßnahmen für eine bessere soziale Absicherung und Weiterbildungsunterstützung der Arbeit Suchenden und der Beschäftigten. Genau diese müssten aber verstärkt gesetzt werden, soll das Ziel einer den heutigen Arbeitsmarktanforderungen gerecht werdenden Arbeitsmarktpolitik erreicht werden.

So wird die **Bildungskarenz** gegenüber dem Status quo **nicht ausreichend verbessert**, um von einem tatsächlichen Fortschritt sprechen zu können. Obwohl ja kein Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Bildungskarenz geschaffen wird, muss – sachlich völlig unbegründet – weiterhin eine bestimmte Mindestwartezeit bei ein und demselben Unternehmen vorliegen. Versicherungsrechtlich angemessen wäre dagegen eine Anwartschaftsregelung analog dem Arbeitslosengeld.

Unverständlich und unausgewogen sind auch geplante **Verschärfungen der Zumutbarkeits- und Verfügbarkeitsbestimmungen**, wonach zB die Mindestverfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung von derzeit 16 Wochenstunden (Verwaltungspraxis) auf grundsätzlich 20 Wochenstunden angehoben werden soll, weil laut Erläuterungen überwiegend nur Stellen von wenigstens 20 Wochenstunden marktüblich seien; umgekehrt ist aber nicht daran gedacht, auch die Zumutbarkeit einer Arbeitsstelle erst ab wenigstens 20 Wochenstunden vorzusehen, obwohl dies dem Entwurf zufolge wegen Marktüblichkeit eigentlich geboten wäre; vor allem aber würde dadurch der Gedanke der Existenzsicherung endlich auch bei den Zumutbarkeitsbestimmungen in der Arbeitslosenversicherung abgebildet werden. Bei der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige ist der Gedanke der Existenzsicherung dagegen sehr bewusst Gegenstand bei der Leistungsbemessung geworden. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sowohl bei der Verfügbarkeit als auch bei der Zumutbarkeit nicht ausreichend berücksichtigt, was sich darin niederschlägt, dass ungelöste Betreuungspflichten in beiden Fällen nur ungenügend berücksichtigt werden und sich insbesondere die Ausdehnung der zumutbaren Wegzeiten negativ für Arbeit Suchende mit Betreuungspflichten auswirkt. Die geplante Sanktionierbarkeit von Zuweisungen zu bestimmten Arbeitsmarktmaßnahmen und bei der Arbeitsvermittlung durch vom AMS gegen Entgelt eingesetzte externe Dienstleister ist insgesamt

so unbestimmt formuliert, dass aus unserer Sicht sowohl verfassungsrechtliche als auch funktionale Bedenklichkeit gegeben ist.

Einseitig gegen Arbeitnehmer gerichtet (bei gleichzeitiger Schonung der schwarz beschäftigenden Arbeitgeber!) ist auch die geplante Strafverschärfung für jene Fälle, in denen neben dem Arbeitslosengeldbezug unerlaubt eine Beschäftigung ausgeübt wird. Dafür soll die Rückforderung des Leistungsbezugs von zwei auf vier Wochen ausgedehnt werden, selbst wenn triftige Gründe zur Entlastung des Arbeit Suchenden nachgewiesen werden könnten. Auf der anderen Seite ist nicht daran gedacht, auch die Strafdrohung gegen den Arbeitgeber, der in einem solchen Fall keine Anmeldung des Arbeitnehmers vorgenommen hat, auszuweiten. Das ist umso mehr unausgewogen, als es in der Praxis ja häufig gerade der Arbeitgeber ist, der den Arbeit Suchenden eine Einstellung nur nach vorheriger unangemeldeter „Probezeit“ in Aussicht stellt.

Zu beanstanden ist auch betreffend Arbeit Suchende die **massive Ausweitung der Datenerfassungs- und -verarbeitungsmöglichkeit** verbunden mit der Berechtigung, diese Daten an Dritte weiterzugeben. Nachdem davon auch sehr sensible Daten erfasst sind, sollte hier noch eine genaue Prüfung der Zulässigkeit und Zweckmäßigkeit der vorgesehenen Regelung in diesem Umfang erfolgen, ehe sie in Kraft gesetzt wird.

Nicht aufgegriffen wurde die von Arbeitnehmerseite geforderte und zumindest zum Teil auch im Regierungsabkommen verankerte **Anhebung der Ersatzrate bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe** und die Beseitigung von Armutsfallen in der Arbeitslosenversicherung wie zB die Leistungseinbußen, die bei erfolgloser Beantragung einer Pensionsversicherungsleistung derzeit erlitten werden.

Nicht aufgegriffen wurde auch die Forderung nach **Einführung des Existenzsicherungsprinzips in der Arbeitslosenversicherung (auch) bei der Zumutbarkeit**, das zB durch die bereits genannte Mindeststundenanzahl von 20 Wochenstunden für die Zumutbarkeit einer Arbeitsstelle seinen Niederschlag finden könnte.

Positiv zu vermerken ist im Wesentlichen die **geplante Aufnahme der freien DienstnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung und in das Insolvenz- Entgeltsicherungsgesetz (IESG)**. Dieser Schritt ist seit Langem fällig, weil gerade diese Gruppe besonders dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt ist, auf der anderen Seite aber einen für einen Sozialstaat beschämend geringen sozialen und vertragsrechtlichen Schutz erfährt. Unerlässlich ist aber in diesem Zusammenhang, dass im AVG nunmehr auch ausdrücklich verankert wird, dass daraus nicht die Zumutbarkeit von Stellen mit freiem Dienstvertrag abgeleitet werden kann, was angesichts der weiterhin fehlenden arbeitsrechtlichen Absicherung unannehmbar wäre. Zusätzlich ist hier daran zu erinnern, dass die freien DienstnehmerInnen einen umfassenden sozialen Schutz benötigen, der über die Arbeitslosigkeits- und Insolvenzversicherung hinausgeht (volle Leistungen in der Krankenversicherung, Rechtsschutz- und Interessenwahrnehmung durch die gesetzliche Interessenvertretung).

Wenn dieser Entwurf in seinen Grundsätzen umgesetzt werden soll, so müsste er, um sozial ausgewogen zu sein, daher jedenfalls um zumindest folgende Elemente ergänzt bzw korrigiert werden:

- Gerechte Gestaltung der Einbindung der Selbstständigen in die Arbeitslosenversicherung;
- Unbefristetheit auch aller anderen Rahmenfristerstreckungsgründe neben der Selbstständigkeit (zB auch für freie Dienstnehmer) und der korrespondierenden Erstreckungsgründe für den Leistungsfortbezug;
- Schaffung einer freiwilligen Arbeitslosenversicherungsmöglichkeit auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, wenn in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird;
- Korrektur der Bildungskarenz wie oben gefordert in Richtung einer versicherungsadäquaten Anwartschaftsregelung (Zusammenrechnung von Zeiten bei verschiedenen Arbeitgebern innerhalb einer Rahmenfrist). Wenn aber demgegenüber die Wartezeit wirklich bei ein und demselben Arbeitgeber zurückgelegt werden muss, wäre im Gegenzug konsequenter Weise auch ein Rechtsanspruch auf Bildungskarenz gegenüber diesem Arbeitgeber, bei dem die Wartezeit erfüllt wird, zu schaffen;
- Funktional und sozial ausgewogene Gestaltung der Zumutbarkeitsbestimmungen wie oben im Überblick dargestellt;
- Korrektur der vermutlich neuerlich verfassungswidrigen Strafbestimmung bei unerlaubter Beschäftigung neben dem Leistungsbezug (zumindest der Gegenbeweis durch den Arbeit Suchenden muss zulässig sein) und gleichzeitige Anhebung der gegen den Arbeitgeber gerichteten Strafdrohung bei Nichtmeldung einer Beschäftigung gemäß § 25 Abs 2 AIVG;
- Beseitigung verschiedener Armutsfallen in der Arbeitslosenversicherung wie zB der Leistungseinbußen bei erfolgloser Beantragung einer Pensionsversicherungsleistung (Nichtnachzahlung des Differenzbetrags zwischen Pensionsvorschuss und Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe); siehe ferner Vorschläge in Punkt 4;
- Überprüfung der geplanten weitgehenden Datenerfassungsregelung des AMSG durch den Datenschutzrat;
- Umfassender sozialer Schutz für freie DienstnehmerInnen

Außerdem wäre es wichtig und zweckmäßig, dass auch ein rasches Bekenntnis zur Umsetzung des Sozialpartnerpakets „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ erfolgt. Die darin vorgesehenen Maßnahmen wären ein wichtiger Beitrag zu einer umfassenden Modernisierung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik bei gleichzeitiger Beachtung sozialer Aspekte; sie stehen übrigens auch im Einklang mit dem umfangreichen Weißbuch des Wirtschaftsforschungsinstituts für „Wachstum und Beschäftigung“. Eine sozial ausgewogene Novellierung des AIVG könnte dazu den versicherungsrechtlich notwendigen Rahmen abgeben.

Als Bundesarbeitskammer treten wir daher dafür ein, dass diese Novelle nicht in der vorliegenden Form in Kraft gesetzt sondern im Sinne unserer vorgebrachten Vorschläge abgeändert wird. Nur wenn eine ausgewogene und gesamtheitliche Lösung – gemeinsam mit der Umsetzung des Arbeitsmarktpaketes der Sozialpartner – erzielt wird, sind die Herausforderungen, denen Österreich derzeit und in den kommenden Jahren in Bezug auf den Arbeitsmarkt begegnen muss, zu meistern.

2. Schwerpunkte der Novelle

Arbeitslosenversicherung für Selbstständige

Dass auch selbstständig erwerbstätige Personen der sozialen Absicherung für den Fall der Beschäftigungslosigkeit bedürfen, ist unbestritten. Als beste Variante wäre die Etablierung einer Arbeitslosenversicherung für Selbstständige in einem eigenen Solidarkreis innerhalb des GSVG zu befürworten, da derart die Belastung der Arbeitslosenversicherung der unselbstständig Erwerbstätigen ausgeschlossen und die Ermittlung eines kostendeckenden Versicherungsbeitrages möglich wäre. Das im Entwurf beabsichtigte Opting-out-Modell stellt nämlich ein systemfremdes Element innerhalb eines Versicherungszweiges unselbstständig Erwerbstätiger dar.

Die sinnvolle Einbeziehung dieser Personen in die bestehende Arbeitslosenversicherung setzt voraus, dass eine spekulative Teilnahme an der Versicherung ausgeschlossen wird. Daher ist auch die Wahl einer höheren Beitragsgrundlage (als der halben Höchstbeitragsgrundlage) nicht gerechtfertigt, da sich ja auch Arbeitnehmer nicht die Höhe der Beitragsgrundlage aussuchen können. Sozialmissbrauch, der bei selbstständiger Erwerbstätigkeit aufgrund der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten leichter möglich ist als bei unselbstständiger Erwerbstätigkeit, muss durch geeignete Begleitmaßnahmen verhindert werden. Insofern ist der vorliegende Entwurf nicht optimal gelungen.

Beispiel: Während die Möglichkeit des „Hinausoptierens“ grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten ab Einbeziehung in die Pflichtversicherung wahrgenommen werden muss, sieht der Entwurf für das Jahr 2009 eine zwölfmonatige Überlegungsphase vor. Verbunden mit der ebenfalls sehr fragwürdigen „Beitrags-Rabatt-Regelung“ wird damit die Möglichkeit eröffnet, eine ausreichende Anwartschaft auf Arbeitslosengeld zum „Diskont-Tarif“ zu erwerben, ohne die sonst vorgesehene achtjährige Bindung. Diese Regelung lädt geradezu dazu ein, ab 1.1.2009 eine höhere Beitragsgrundlage zu wählen, sich damit einen – noch dazu erhöhten – Leistungsanspruch zu schaffen, der durch die ewige Anwartschaft ohne weitere Beitragszahlung ad infinitum gesichert wäre, und die Versicherungsgemeinschaft mit 31.12.2009 wieder zu verlassen.

Gemeinsam mit den sehr großzügigen Rahmenfristregelungen und der Wahlmöglichkeit einer hohen Beitragsgrundlage kann dadurch uU mit minimaler Beitragszahlung eine „ewige Anwartschaft“ sicher gestellt werden.

Gerade diese Rahmenfristerstreckung, die in das Dauerrecht übergeführt werden soll, ist angesichts der nunmehr ohnehin bestehenden Versicherungsmöglichkeit zu hinterfragen. Die vorgeschlagene Fassung wirft außerdem auch eine Reihe von Unklarheiten auf, die den Vollzug durch das Arbeitsmarktservice kostenintensiv erschweren, Rechtsmissbrauch erleichtern und wahrscheinlich vor den Höchstgerichten nicht Bestand haben werden.

Freiwillige Selbstversicherungsmöglichkeit nicht nur für Selbstständige schaffen, sondern auch für mehrfach geringfügig Beschäftigte

Außerdem ist nicht einzusehen, warum zwar eine freiwillige Versicherungsmöglichkeit für Selbstständige geschaffen werden soll, nicht aber auch eine solche Möglichkeit für mehrfach auf geringfügiger Basis beschäftigte Arbeitnehmer. Auch diese Gruppe ist besonders schutzwürdig, weil viele von diesen Arbeitnehmern nur deshalb auf diese Weise beschäftigt sind, weil sie kein Existenz sicherndes Beschäftigungsverhältnis finden. Im Sinne der sozialen Ausgewogenheit sollte daher bei dieser Gelegenheit auch für Arbeitnehmer mit mehrfach geringfügiger Beschäftigung die Möglichkeit der Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung geschaffen werden, wenn die Entlohnung in Summe die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Freie Dienstnehmer

Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen fordern seit langem die volle Geltung des Arbeits- und Sozialrechts für freie Dienstnehmer. Mit der Gleichstellung von freien Dienstnehmern und regulären Arbeitnehmern im Bereich der Arbeitslosenversicherung und mit ihrer Einbeziehung in die Insolvenzentgeltssicherung ist ein erster wichtiger Schritt erfolgt, um diese den regulären Arbeitnehmern de facto sehr ähnliche Beschäftigtengruppe sozial abzusichern.

Gleichzeitig muss jedoch auch in § 9 AIVG ausdrücklich klargelegt werden, dass nur eine Stelle auf Basis eines regulären Arbeitsverhältnisses als zumutbar iSd AIVG gilt.

Weitere wichtige Schritte zur Verbesserung der Situation atypisch Beschäftigter müssen jedoch folgen: Ihr arbeitsrechtlicher Schutz (Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn, Geltung des Kollektivvertrages) durch Modernisierung des geltenden Arbeitnehmerbegriffs und umfassender sozialer Schutz auch in der Krankenversicherung und der Vertretung durch die gesetzliche Interessenvertretung der Unselbstständigen.

Zumutbarkeitsbestimmungen

Vermittlung durch externe „Dienstleister“

Durch die Ermöglichung einer sanktionierbaren Vermittlung auch durch vom Arbeitmarktservice beauftragte externe „Dienstleister“ werden Kernkompetenzen des Arbeitmarktservice an Dritte abgetreten und ist darüber hinaus eine verfassungsrechtlich bedenkliche Ausgliederung behördlicher Zuständigkeiten gegeben. Diese Entwicklung ist abzulehnen, wenn es nicht gelingt, die damit verbundenen Risiken und Einschränkungen der Rechtssicherheit für die Versicherten durch begleitende Regelungen zu vermeiden und dadurch auch ein hohes Maß an Vermittlungsqualität zu gewährleisten.

Die Übertragung von Vermittlungstätigkeiten an private Dienstleister, deren Honorierung „erfolgsabhängig“ gestaltet sein wird, lässt eine weniger den Zuweisungskriterien verpflichtete als vielmehr eine an den eigenen wirtschaftlichen Interessen orientierte Dienstleistung erwarten, wodurch die Qualität des vermittelten Arbeitsplatzes an Bedeutung verlieren und die Existenzsicherung der Versicherten in Gefahr geraten könnte. Die in den Erläuterungen angeführte Prüfung in Einzelfällen auf Wunsch der betroffenen arbeitslosen Person ist als Qualitätssicherung jedenfalls unzureichend.

Im Zusammenhang mit den bisherigen Erfahrungen mit der von Dritten zugekauften „Aufsuchenden Vermittlung“ zB sind auf der Negativseite Praktiken mancher dieser externen Dienstleister bekannt geworden, die ganz offenbar die Menschenwürde berühren, wie zB unabgesprochene Kontakte mit Nachbarn die geeignet sind, die Betroffenen nachhaltig sozial zu diskriminieren, oder auch Kontakte mit Arbeitgebern in einer Weise, die den Respekt der Arbeitgeber gegenüber den Betroffenen untergraben und solcherart die Vermittlung erschweren und nicht erleichtern. Kein Wunder, dass gerade jene externen Dienstleister, die sich solcher Praktiken bedienen, den Evaluierungsberichten zufolge auch jene mit der geringsten Kundenzufriedenheit und mit dem geringsten Eingliederungserfolg sind.

Wenn die Vermittlung durch externe Dienstleister tatsächlich sanktionierbar werden soll, müssen solche Negativerfahren wie sie mit manchem der Anbieter von aufsuchender Arbeitsvermittlung gemacht werden, absolut ausgeschlossen werden können.

Dazu bedarf es aber jedenfalls weitergehender Absicherungen im Gesetzestext wie zB eine eindeutig überprüfbare Erfolgsvorgabe, die jedenfalls auch eine Mindestdauer der vermittelten Beschäftigung vorsieht; außerdem wäre eine begleitende Evaluierung zwingend vorzusehen und muss die Kundenzufriedenheit laufend bestimmte positive Werte erreichen, damit ein Dienstleister weiter beauftragt werden darf. Dabei könnte an die Erfahrungen aus der in Wien getätigten Evaluierung der aufsuchenden Vermittlung angeknüpft werden.

Schließlich wäre es notwendig, die rechtliche Situation für Arbeitslose transparent zu machen und die Einhaltung der Maßgaben des AIVG samt Richtlinien durch die beauftragten Einrichtungen schon zum Zeitpunkt der Stellenzuweisung zu gewährleisten.

Neuregelung der zumutbaren Wegzeit

Nicht gelungen ist die aus Gleichheitserwägungen erforderliche Neuregelung der Wegzeit. Die vorgeschlagene Fassung lässt einen unzulässig großen Interpretationsspielraum, der mit dem Legalitätsprinzip nicht vereinbar ist und auch vor den Höchstgerichten kaum Bestand haben wird.

Außerdem wird die vorgeschlagene Regelung neben Vollzugerschwernissen eine Verschlechterung der Rechtslage insbesondere für Teilzeitbeschäftigte mit sich bringen, die sachlich nicht gerechtfertigt ist und einen Teil der Betroffenen nicht in Beschäftigung bringen sondern in die stille Arbeitsmarktreserve abdrängen wird. Das Ziel der Anhebung der (Frauen-)Beschäftigungsquoten wird dadurch nicht unterstützt sondern konterkariert.

Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Der Entwurf enthält die Klarstellung, dass auch Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP) zumutbar sind.

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) vertritt schon seit längerer Zeit die Auffassung, dass die Zuweisung eines Transitarbeitsplatzes nicht unter Sanktionsdrohung steht, da es sich dabei um keine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angebotene versicherungspflichtige Beschäftigung, sondern um eine (Arbeitsmarkt-)Maßnahme handle. Der Entwurf beabsichtigt, dieser Rechtsprechung den Boden zu entziehen.

Zur Frage der Zuweisungstauglichkeit von Sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten vertritt die Bundesarbeitskammer eine differenzierte Auffassung: Die genannten Beschäftigungsmöglichkeiten können, sofern sie qualitativ gestaltet und richtig eingesetzt werden, durchaus geeignet sein, die in den Erläuterungen artikulierten Arbeitsmarktziele zu erreichen. Die Beschäftigung schwer vermittelbarer Personen bei gemeinnützigen Trägern kann uU positive Effekte für die Erhaltung bzw. Wiedererlangung von Fähigkeiten haben und den Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern.

Derartige Beschäftigungsformen sollten aber nicht generell für zumutbar erklärt werden, sondern vielmehr ist ihre Zuweisungstauglichkeit immer auf den Einzelfall abzustellen und im Rahmen eines Betreuungsplans zu verankern. Das ist schon auf Grund der hohen Kosten dieses Instruments geboten, die es nahe legen, davon nur wohlüberlegt Gebrauch zu machen.

Der Bundesarbeitskammer werden immer wieder Fälle bekannt, in denen erst seit kurzem arbeitslos gemeldete Personen auf einen Transitarbeitsplatz in einem sozialökonomischen Betrieb vermittelt worden sind. Diese übereilte Zuweisungspraxis ist abzulehnen und bringt diese Beschäftigungsformen in Verruf.

Da es bis dato aber keine entsprechende Regelung gibt, die das Arbeitsmarktservice bei Auswahl der zuzuweisenden Personen im Sinne der Erläuterungen bindet, besteht die Befürchtung, dass derartige Dienstverhältnisse auch in Zukunft ohne Notwendigkeitsüberprüfung zugewiesen werden. Sicher zu stellen ist auch, dass die Beschäftigung im Rahmen eines Transitarbeitsplatzes zu keinen wirtschaftlichen Nachteilen (zB zukünftig niedrigere Bemessungsgrundlage) führen kann.

Im Übrigen muss auch gewährleistet sein, dass die konkrete Beschäftigung überhaupt geeignet ist, auf die Reintegration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, indem tatsächlich die Möglichkeit besteht, sinnvolle Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zur Stärkung der Fähigkeiten zu erbringen. Die mit Sanktionsdrohung bewirkte Beschäftigung zB in einem Sozialökonomischen Betrieb der Arbeitskräfteüberlassung, ohne realistische Chance, während des Großteils der Beschäftigungszeit tatsächlich an Beschäftigterbetriebe überlassen zu werden, ist dagegen abzulehnen. Bloße Stehzeiten, auch wenn sie mehr oder weniger zu Schulungszwecken genutzt werden (was für das Arbeitsmarktservice idR kaum überprüfbar ist), können nicht Inhalt eines Beschäftigungsverhältnisses iSd § 9 AIVG sein.

Maßnahmenbelehrungspflicht

Positiv beurteilt wird die gesetzliche Verankerung der Pflicht, die Zuweisung zu einer Maßnahme zu begründen. Nicht einverstanden sind wir allerdings damit, diese Begründungspflicht gegenüber der laufenden Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs einzuschränken.

Gemäß der vorgeschlagenen Fassung des § 9 Abs 8 AIVG soll die Pflicht des Arbeitsmarktservice zur Vornahme einer Maßnahmenbelehrung, offenbar einzig aus Gründen der Vollzugserleichterung, stark eingeschränkt werden. Gerade in einem derart sensiblen Bereich (zB Coachings), in dem oft sehr umstrittene Maßnahmen unter Androhung eines bis zu achtwöchigen Verlustes der Existenzgrundlage angeordnet werden können, darf die auch vom VwGH immer wieder betonte Verpflichtung des Arbeitsmarktservice zur Aufklärung über die Notwendigkeit der Maßnahme nicht aus bloßen Verwaltungsvereinfachungsgründen aufgehoben werden. Auch angesichts des im Regierungsprogramm formulierten Zieles der Erhöhung der Kundenzufriedenheit und unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Erfolg einer Maßnahme (für die nicht unerhebliche finanzielle Mittel aufgewendet werden) auch von der Akzeptanz durch den Teilnehmer abhängt, spricht sich die Bundesarbeitskammer klar gegen jede Abschwächung der Begründungspflicht aus.

Außerdem müsste jedenfalls auch klar gestellt werden, dass von der Zumutbarkeit iSd § 9 AIVG einer Maßnahme nur im Rahmen einer sinnvollen und nachvollziehbaren Eingliederungsstrategie, die auch im Betreuungsplan festgehalten sein muss, gesprochen werden kann. Nur dadurch ist auch ein sinnvoller Einsatz der Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik sicher gestellt. Sowohl einzelne Sonderauswertungen der Kundenzufriedenheit als auch die Erfahrungen in der Beratungspraxis der Arbeiterkammern zeigen, dass es gerade die nicht ausreichend begründete Maßnahmenzuweisung ist, die Beschwerdefälle provoziert und nicht selten zur Vereitelung des Lernziels ganzer Kurse führt, weil der Teilnehmermix nicht passt. Eine Begründung für die Maßnahmenzuweisung angeben zu müssen, ist daher nicht nur für die unmittelbar Betroffenen wichtig, sondern hat auch qualitätssichernde Bedeutung, um insgesamt die Effektivität der Maßnahmen zu erhöhen.

„Persönliche Unterstützung bei der Arbeitsuche“

Durch den vorgeschlagenen letzten Satz des § 9 Abs 8 AIVG werden auch Maßnahmen für zumutbar erklärt, „die auf die persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche abzielen“. Der Inhalt dieser Regelung entspricht unserer Einschätzung nach nicht dem Bestimmtheitsgebot des Art 18 B-VG. Auch die Erläuterungen enthalten keine Hinweise dazu, was darunter konkret zu verstehen ist.

Falls damit eine Vermittlungsunterstützung nach dem Konzept der „Aufsuchenden Arbeitsvermittlung“ zur sanktionierbaren Maßnahme erklärt werden soll, ist auf die Judikatur des VwGH zu verweisen, der in dieser Form der verpflichtenden Unterstützung eine Art „Bewährungshilfe für Langzeitarbeitslose“ sieht und diese wegen des Eingriffs in das Privatleben Arbeit suchender Personen iSd Art 8 MRK für unzulässig erklärt (VwGH 24.1.2006, 2004/08/0017). Angesichts dieser Bedenken muss eine (inhaltlich außerdem zu unbestimmte) Regelung entschieden abgelehnt werden, die Arbeit suchende Menschen unter Androhung des Verlustes ihrer Existenzgrundlage zwingt, sich von „Trainern“ von zu Hause abholen und zu Vorstellungsgesprächen begleiten zu lassen, wobei dies offenbar auch das Vermittlungsziel konterkariert, wie die Auswertung verschiedener Modelle der aufsuchenden Vermittlung zeigt.

In diesem sensiblen Bereich sind Persönlichkeitsrechte und Würde der Menschen zu stark berührt, als dass dieses Instrument einfach mit Sanktionsdrohung flächendeckend ausgeweitet werden kann, zumal dafür auch erhebliche Kosten aufzuwenden sind.

In diesem Zusammenhang darf auch auf unsere oben angeführten Ausführungen zur Arbeitsvermittlung durch externe „Dienstleister“ verwiesen werden.

Fehlende Beschränkung des Instruments „Arbeitstraining“

Als dringend erforderlich wird von uns eine – im Entwurf nicht vorgesehene - gesetzliche Regelung des Instruments „Arbeitstraining“ erachtet. Im Zuge dieser Trainings sind von Arbeitslosen oft über viele Wochen in kommerziellen Betrieben meist sehr einfache Arbeitstätigkeiten zu verrichten (zB Steckdosen zusammenbauen, Regale befüllen), wobei die Grenze zu einem Arbeitsverhältnis leicht überschritten werden kann. Der Bundesarbeitskammer sind Fälle bekannt, in denen jedenfalls ganz eindeutig bereits ein Arbeitsverhältnis anzunehmen war. Dennoch erhalten die Betroffenen in dieser Zeit nur den Leistungsbezug nach dem AIVG.

Der Einsatz dieses Instruments ist daher klar einzugrenzen, um sicherzustellen, dass hier nicht seiner faktischen Wirkung nach ein durch das AMS (ungewollt) gefördertes „Lohndumping“ durch Arbeitsmarktmaßnahmen, für die eigentlich bereits das Arbeitsrecht anzuwenden ist, stattfindet. Völlig inakzeptabel wäre es, die Zuweisung in derart prekäre Maßnahmen auch noch durch Sanktionsandrohung erzwingen zu können.

Verschärfte Sanktionen gegen Schwarzarbeit

Die im Regierungsprogramm angekündigten strengeren Sanktionen gegen „pfuschende“ Arbeitslose werden im Entwurf durch eine Verdoppelung des Rückforderungszeitraumes von zwei auf vier Wochen umgesetzt. Diese Konstruktion wird den schon zur früheren Rechtslage geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken jedoch nicht gerecht, da eine Verlängerung des Rückforderungszeitraumes im Ergebnis die gleichen Wirkungen wie eine (in die Zukunft gerichtete) Sperre der Leistung hat, selbst wenn man sie als rechtlich unbedenkliche „leistungsrechtliche Lösung einer Beweisschwierigkeit“ ausgibt. De facto liegt eine (unsachlich) vom jeweiligen Leistungsanspruch abhängige Strafsanktion vor.

Verschärfend kommt der Ausschluss jeder Möglichkeit des Gegenbeweises und das Unterlassen jedes Ermittlungsverfahrens trotz der massiven Konsequenzen zum Tragen.

Angesichts des Umstandes, dass Arbeit Suchende von potentiellen Arbeitgebern häufig sogar gedrängt werden, unbezahlte „Probetage“ zu absolvieren und ohne ihre Bereitschaft dazu eine Einstellung gar nicht ins Auge gefasst wird, erscheint eine Verschärfung der bereits bestehenden Sanktionsmöglichkeit keinesfalls als gerechtfertigt. Dies gilt umso mehr, als auf der anderen Seite die gegen den Dienstgeber gerichtete Sanktionsandrohung des § 25 Abs 2 AIVG offenbar nicht verschärft werden soll und unangemessen niedrig ist.

3. Im Einzelnen wird zu den Bestimmungen im Entwurf Folgendes angemerkt:

Artikel 1: Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977

Zu Ziffer 1 (§ 1 Abs 1 lit e AIVG)

Da das Abstellen auf die Staatsbürgerschaft dem AIVG fremd ist, wäre es wünschenswert, dass auch Drittstaatsangehörige, die ihren Wohnsitz bzw ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben, in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden, wenn sie gemäß Entwicklungshelfergesetz Entwicklungshilfe leisten.

Zu Ziffer 3 (§ 1 Abs 8 AIVG)

Die Gleichstellung der freien Dienstnehmer mit regulären Arbeitnehmern ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Angesichts der noch immer erheblichen Unterschiede, insbesondere in deren arbeitsrechtlicher Stellung, muss aber sicher gestellt werden, dass die Beschäftigung als freier Dienstnehmer keine zumutbare Beschäftigung iSd § 9 AIVG darstellt. Diesbezüglich ist eine klare gesetzlicher Regelung in § 9 AIVG unabdingbar und eine Regelung im Erlassweg nicht ausreichend, zumal nicht einmal die Erläuterungen ein Wort darüber verlieren. Es kann nämlich nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung und des Arbeitsmarktservice sein, durch sanktionierbare Vermittlungstätigkeit in diesen Bereich atypischer Beschäftigung am Abbau regulärer Arbeitsverhältnisse und damit an einer weiteren Untergrabung des Arbeitsrechts mitzuwirken.

Die Einbeziehung selbstständig Erwerbstätiger in die Arbeitslosenversicherung führt dazu, dass Anwartschaftserwerb und Arbeitslosigkeit gleichzeitig auftreten könnten. Während bisher unselbstständig beschäftigte Arbeitnehmer nur dann als arbeitslos galten, wenn ihr Entgelt aus einer (Neben)Beschäftigung die tägliche bzw monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten hat, ist bei selbstständig Erwerbstätigen eine Beurteilung nach dem Kalenderjahresdurchschnitt vorzunehmen. Da der Einkommenszuwachs auch in bestimmten Grenzen steuerbar ist, kann der Fall eintreten, dass zwar im Jahresdurchschnitt das Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt (und somit auch im ganzen Zeitraum Arbeitslosengeld bezogen werden kann), in davon zB sieben Monaten jedoch darüber. Wird in der Folge die Beschäftigung (Erwerbstätigkeit) beendet, besteht aufgrund des neuerlichen Anwartschaftserwerbes während des Leistungsbezuges wieder Anspruch auf Arbeitslosengeld. Solcherart könnte bei entsprechender Gestaltung verhindert werden, Notstandshilfe (mit der Konsequenz der Partnereinkommensanrechnung) in Anspruch nehmen zu müssen.

Um die Möglichkeit dieses Missbrauchs durch Selbstständige gering zu halten, sollte gesetzlich vorgesehen werden, dass Zeiten des Anspruchserwerbes nicht mit Zeiten des Leistungsbezuges zusammenfallen können.

Bei den selbstständig Erwerbstätigen wird sich außerdem vermehrt die Frage stellen, wie die Beendigung der Erwerbstätigkeit (und damit der Eintritt von Arbeitslosigkeit) nachgewiesen wird, wie lange also die Tätigkeit unterbrochen sein muss, um von einer Beendigung iSd § 12 AIVG sprechen zu können. Klare gesetzliche Richtlinien wären für die Gewährleistung einer einheitlichen Verwaltungspraxis wünschenswert.

Zu Ziffer 4, 28, 30 und 31 (§ 3, § 80 Abs 10 und 14 sowie § 81 Abs 10 und 11 AIVG)

Wie bereits oben erwähnt muss gewährleistet sein, dass Zeiten des Leistungsbezuges nicht gleichzeitig als neue Anwartschaftszeiten gewertet werden können. Dies gilt insbesondere für die Mitglieder der Kammer der gewerblichen Wirtschaft, die schon aufgrund ihrer Gewerbeberechtigung in die Pensionsversicherung einbezogen sind (unabhängig vom Einkommen, dessen Geringfügigkeit die Inanspruchnahme von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ermöglicht).

Fraglich ist auch, weshalb es eines sechsmonatigen Zeitraumes bedarf, innerhalb dessen die selbstständig erwerbstätige Person aus der Versicherung hinaus optieren kann. Da nämlich die Austrittswirkung erst mit Ende des darauf folgenden Kalendermonats eintritt, ist durch diese lange Erklärungsfrist sicher gestellt, dass auch ohne achtjährige Einbindung in die Versicherung zumindest die (kurze) Anwartschaft von 28 Wochen gemäß

§ 14 Abs 2 AIVG erworben wird, was in Verbindung mit der fünfjährigen bzw ewigen Rahmenfristerstreckung eine langwährende soziale Absicherung bei nur kurzer Beitragsdauer darstellt. Die sechsmonatige Erklärungsfrist wird daher als zu lange abgelehnt.

Zu § 80 Abs 10 und § 81 Abs 10 AIVG wird angemerkt, dass der legistische Sinn dieser Bestimmungen nicht wirklich erkennbar ist. Aufgrund der in § 80 Abs 10 AIVG enthaltenen Wortfolge „er ist jedoch auf laufende Fälle weiter anzuwenden“ ist wohl genau der gleiche Personenkreis des § 81 Abs 10 AIVG erfasst. Beide Bestimmungen beabsichtigen, Personen, die vor dem 1.1.2009 die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erworben und in der Folge eine krankenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit nach dem GSVG oder BSVG ausgeübt haben, eine auch in Zukunft unbefristete Rahmenfristerstreckung zu gewähren. Sollte § 81 Abs 10 AIVG eine andere Bedeutung haben, bliebe weiter unklar, was unter den „laufenden Fällen“ des § 80 Abs 10 AIVG zu verstehen ist. Sind die beiden Bestimmungen aber inhaltlich ident, stellt sich die Frage nach dem Zweck der doppelten Regelung.

Ungeachtet dieser Unklarheit ist aber generell unverständlich, weshalb die unbefristete Rahmenfristerstreckung des bisherigen § 15 Abs 5 AIVG trotz der Möglichkeit, ab 2009 in die Arbeitslosenversicherung einbezogen zu werden, weiter unbefristet gelten soll, zumal ja nur die GSVG- und BSVG-krankenversicherungspflichtigen Selbstständigen von dieser ewigen Wahrung einer einmal erfüllten Anwartschaft erfasst sind (aber zB nicht die freien Dienstnehmer!). Die Bundesarbeitskammer fordert daher, diese Bestimmung, die ursprünglich nur als Überbrückung bis zur Einführung einer Arbeitslosenversicherung für alle Erwerbstätigen konzipiert war, spätestens mit 31.12.2009 ersatzlos aufzuheben.

Dadurch würde auch der Anreiz und die Akzeptanz der neuen Versicherungsmöglichkeit bei den selbstständig Erwerbstätigen steigen.

Zu § 81 Abs 11 AIVG wird grundsätzlich angemerkt, dass eine Überlegungsfrist von einem Jahr als viel zu lange erscheint. Außerdem ist festzustellen, dass es sich dabei keineswegs nur um Personen handelt, die aufgrund der unbefristeten Rahmenfristerstreckung bereits gegen Arbeitslosigkeit abgesichert sind. Der Geltungsbereich ist nämlich wesentlich weiter gefasst. Durch die Möglichkeit des Austrittes bis 31.12.2009 könnten auch alle anderen selbstständig Erwerbstätigen eine ausreichend lange Anwartschaft erwerben, ohne für acht Jahre gebunden zu bleiben. In Verbindung mit der vorgeschlagenen unbefristeten Rahmenfristerstreckung gemäß § 15 Abs 5 AIVG (sofern zumindest irgendwann fünf Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorgelegen sind) kann dadurch sehr günstig eine ewige Anwartschaft mit der gewählten höheren Beitragsgrundlage erworben werden. Die Bundesarbeitskammer vertritt die Meinung, dass diese Sonderregelung nicht gerechtfertigt ist.

Die Einbeziehung aller selbstständig Erwerbstätigen in die Arbeitslosenversicherung bedeutet, dass auch selbstständige Zeiten im Ausland (sofern sie im Geltungsbereich der VO (EWG) 1408/73 lagen) österreichischen Zeiten gleichzuhalten sind. Abgesehen von den Schwierigkeiten, die die Ermittlung dieser Zeiten für das Arbeitsmarktservice mit sich bringen wird, genügt ein einziger Tag selbstständiger Erwerbstätigkeit in Österreich (ohne die Hemmnisse des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und der Übergangsfristen für neue EU-Bürger), um die Anrechnung der ausländischen Zeiten und das Entstehen eines Arbeitslosengeldanspruches in Österreich zu bewirken. Dadurch eröffnet sich ein Missbrauchspotenzial, das so wohl nicht gewollt sein kann.

Zu Ziffer 6 (§ 7 Abs 7 AIVG)

Da Arbeit Suchenden das Recht zugestanden werden muss, unter Sanktionsdrohung nur in Beschäftigungen vermittelt zu werden, die ein zumindest annähernd existenzsicherndes Einkommen gewährleisten, ist in § 9 AIVG klarzustellen, dass nur Beschäftigungen mit zumindest 20 Wochenstunden als zumutbar gelten. Dieser Existenzsicherungsgedanke wird in den Erläuterungen im Zusammenhang mit dem Leistungsanspruch Selbstständiger sogar ausdrücklich hervorgehoben. Es wäre daher nur konsequent und fair, die Zumutbarkeit auf existenzsichernde, zumindest den Verfügbarkeitskriterien entsprechende Beschäftigungen einzuschränken.

Vermittlungseinschränkungen für das Arbeitsmarktservice wären damit praktisch nicht verbunden, da immer wieder betont wird, dass es kaum Stellenangebote, die vom Arbeitsmarktservice vermittelt werden, unter 20 Wochenstunden gibt. Die freiwillige Annahme einer Beschäftigung unter diesem Mindestausmaß bliebe ja in jedem Fall erhalten.

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer ist die bisherige Verfügbarkeits-Regelung ausreichend und sollte – modifiziert – beibehalten werden, so dass eine Änderung des § 7 AVG iSd Anordnung einer 20 Stunden Mindestverfügbarkeit nicht erforderlich erscheint.

Vielmehr sollte die Ausweitung der Verfügbarkeit bei dieser Zielgruppe nicht durch Sanktionsdrohung sondern durch positive Anreize und durch das reale Schaffen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten aktiv durch das Arbeitsmarktservice und die Gebietskörperschaften unterstützt werden.

Für teilzeitwillige Personen mit Betreuungspflichten kann, insbesondere auch aufgrund der beabsichtigten unbefriedigenden Wegzeitregelung, eine Verfügbarkeit für eine 20 Stunden-Beschäftigung zu großen Problemen führen. Dies ist aber nicht nur auf Personen mit Kindern bis zum Schuleintrittsalter beschränkt, sondern es kann ja zB auch bei Volksschülern die Betreuungssituation im erforderlichen Ausmaß noch ungeklärt oder eine Betreuungsnotwendigkeit pflegebedürftiger Angehöriger (zB Eltern) gegeben sein. Bislang fehlt eine gesetzlich verbindliche Rücksichtnahme auf die Betreuungspflichten Arbeitsloser für zu pflegende Angehörige – Ältere, behinderte Minderjährige und Erwachsene nämlich völlig. Angesichts der beabsichtigten Festlegung einer Mindestverfügbarkeit von 20 Stunden wäre dies jedenfalls dringend notwendig.

Unter Berücksichtigung der zurück zu legenden Wegzeiten muss häufig eine weit über 20 Stunden hinaus gehende Abwesenheit von der zu betreuenden Person in Kauf genommen werden, was die Betreuungspersonen – überwiegend Frauen – vor allem im ländlichen Raum vor unlösbare Probleme stellen und sich auf ihre Verfügbarkeit nachteilig auswirken wird. Daher muss zumindest sicher gestellt sein, dass die Wegzeit in die verlangte Verfügbarkeitsdauer eingerechnet wird.

Um Härtefälle zu vermeiden, sollte die 16-Stunden-Ausnahmeregelung auf alle Personen mit Betreuungsaufgaben erweitert werden. Eine Anhebung der Altersgrenze vom siebten Lebensjahr bis nach Absolvierung der Volksschule, unter verbindlicher Rücksichtnahme des Arbeitsmarktservice auf die tatsächlich vorhandene Betreuung, stellt in diesem Zusammenhang aber eine Mindestforderung der Bundesarbeitskammer dar, da solcherart zumindest die schlimmsten Härtefälle vermieden werden könnten.

Dass es sich dabei um keine Einzelfälle handelt, zeigen die Betreuungsquoten laut Statistik Austria: Für die überwiegende Mehrzahl der Volksschulkinder gibt es demnach keine Betreuung außerhalb der Schulzeiten. Der Unterricht endet generell – abgesehen, von den wirklich nur vereinzelt vorkommenden Ganztagschulen – zwischen 11 und 13 Uhr (oftmals auch unterschiedlich an verschiedenen Tagen). Aber nur rund einem Viertel (28 Prozent) aller sechs bis neunjährigen Kinder wird eine institutionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten zuteil. Aufgrund der gesellschaftlich anerkannten Betreuungsstandards bedeutet dies in der Praxis einen Leistungsausschluss vieler betreuungspflichtiger Eltern – in der Regel Frauen – mit Volksschulkindern, die ihre Kinder ja nicht unbeaufsichtigt lassen können. Eltern können es sich vielfach auch nicht leisten, diese Betreuungslücke durch eine bezahlte private Betreuungsperson abzudecken.

Zudem gibt es keine eindeutige gesetzliche Regelung zur Aufsichtspflicht der Eltern. Aufgrund der Rechtsprechung kann laut Nademleinsky (Aufsichtspflicht 2006) höchstens davon ausgegangen werden, dass sechs bis zehnjährige Kinder nicht mehr auf Schritt und Tritt beaufsichtigt werden müssen und ein bis zwei Stunden tagsüber ohne unmittelbare Aufsicht bleiben können. Rechtssicherheit darüber, wie geforderte Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt und Aufsichtspflicht der Eltern für die Kinder vereinbar sind, ist dadurch jedoch für die Eltern nicht als gegeben anzusehen. Letztlich entscheiden die Gerichte im Einzelfall, entsprechend dem Entwicklungsstand und der Reife des Kindes, inwieweit Eltern für einen Schaden haften, den sich das Kind in dieser unbeaufsichtigten Zeit zufügt bzw. für einen Schaden, den das Kind verursacht hat. Die von der Rechtsprechung bezüglich Aufsichtspflicht geforderte individuelle Entscheidung der Eltern bezüglich notwendigem Betreuungsausmaß steht daher in Widerspruch zu den Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes, die diesen Entscheidungsspielraum für betreuungspflichtige Elternteile ohne Verzicht auf die Arbeitslosenleistung nicht ermöglicht.

Dabei sind zusätzliche Probleme, wie etwa die Behinderung von Kindern, die einen erhöhten Betreuungsaufwand bedingt, noch gar nicht berücksichtigt.

Zu Ziffer 7 (§ 9 Abs 1 bis 3 AIVG)

Vermittlung durch externe „Dienstleister“

Diese Bestimmung wird als bedenklich eingestuft. Auf unsere dazu in Punkt 2 der Stellungnahme getroffenen Ausführungen wird verwiesen.

Wegzeit

Generell wird abgelehnt, dass eine längere Wegzeit als eine Stunde hin und eine Stunde zurück als zumutbar gelten soll. Dies auch deshalb, weil das AIVG in keiner Weise die Kosten für diese längeren Wegzeiten berücksichtigt und für Personen ohne Betreuungspflichten für Kinder bis zum siebenten Lebensjahr keine Höchstgrenze vorsieht.

Die vorgeschlagene Fassung lässt außerdem einen unzulässig großen Interpretationsspielraum, der mit dem Legalitätsprinzip nicht vereinbar ist und uE auch vor den Höchstgerichten kaum Bestand haben wird.

Außerdem wird die vorgeschlagene Regelung neben Vollzugerschwernissen (zB Überprüfung des Vorhandenseins eines geeigneten Arbeitsplatzes in kürzerer Entfernung, Feststellung der täglichen Arbeitszeit) eine extreme Verschlechterung der Rechtslage für Teilzeitbeschäftigte mit sich bringen, deren zumutbare Wegzeit auf einen unbestimmten Zeitraum ausgedehnt werden kann. Das ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Neu ist, dass die jedenfalls zumutbare zweistündige Wegzeit bereits bei einer Tagesarbeitszeit von siebeneinhalb Stunden gelten soll. Bei Beurteilung einer Vollzeitbeschäftigung sollte aber die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) den Ausschlag geben

und nicht auf allenfalls bestehende Kollektivverträge mit 37,5 Wochenstunden abgestellt werden, so dass von täglich acht Stunden ausgegangen werden sollte. Für die praktische Vollziehung wäre außerdem die Beibehaltung der derzeitigen Regelung, in der auf die Wochenarbeitszeit abgestellt wird sinnvoll, da das Arbeitsmarktservice andererseits für die Zumutbarkeitsbeurteilung die täglichen Arbeitszeiten zu erheben hätte und bei unterschiedlichen täglichen Arbeitszeiten auch die zumutbare Wegzeit variieren würde.

Durch die Formulierung „kein geeigneter Arbeitsplatz angeboten wird“ wird de facto die zumutbare Wegzeit nach oben gänzlich aufgehoben und stellt eine zweistündige Wegzeit nur mehr einen Richtwert dar. Wenn im konkreten Vermittlungszeitpunkt oder innerhalb eines allenfalls gemeinten Beobachtungszeitraumes (also uU schon unmittelbar nach Eintritt der Arbeitslosigkeit) ein solcher nicht angeboten wird, gibt es keinerlei Wegzeitbeschränkungen mehr. Gelingt hingegen dem Arbeitssuchenden (nachträglich) der Nachweis, dass ein geeigneter Arbeitsplatz angeboten worden wäre, würde eine längere Wegzeit die Beschäftigung unzumutbar machen. Die daraus resultierende Erhöhung des Verwaltungsaufwandes ist nicht unerheblich.

Was unter „geeigneter Arbeitsplatz“ zu verstehen ist, bleibt völlig unklar. Ebenso ist fraglich, von wem (Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktservice) dieser Arbeitsplatz angeboten werden könnte und wer die Geeignetheit beurteilt.

Teilzeitbeschäftigte (mit kürzerer Tagesarbeitszeit) können sich (im Gegensatz zur derzeitigen Rechtslage) nur mehr dann auf eine ihrem Arbeitszeitausmaß entsprechende kürzere Wegzeit berufen, wenn „Aussicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz in kürzerer Entfernung besteht“. Auch diese Bestimmung ist viel zu unbestimmt und wird Vollzugsprobleme verursachen. Im Übrigen wird durch das Abstellen auf einen Arbeitsplatz in kürzerer Entfernung im konkreten Vermittlungszeitpunkt ein Wegzeitschutz von Teilzeitbeschäftigten praktisch aufgehoben. Überwiegend betroffen werden Frauen sein (Teilzeit ist weiblich), die ohnehin in schlecht bezahlten Beschäftigungssegmenten tätig sind. In Relation zu ihrem Einkommen müssen sie mit langer Anfahrtszeit und hohen Wegkosten rechnen. Eine Sonderregelung bei Betreuung von Kindern bis zum siebenten Lebensjahr gleicht diese Schlechterstellung, die auf eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten hinaus läuft, nur geringfügig aus.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher, von dieser kaum vollziehbaren und Rechtsunsicherheit schaffenden Regelung abzugehen und – ähnlich der bisherigen Regelung – ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit als zumutbare Wegzeit festzulegen.

Zu Ziffer 8 (§ 9 Abs 7 und 8 AIVG)

*Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte,
Maßnahmenbelehrungspflicht,
„Persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche“*

Diese Bestimmungen werden als bedenklich eingestuft. Auf unsere dazu in Punkt 2 der Stellungnahme getroffenen Ausführungen wird verwiesen.

Zu Ziffer 9 (§ 10 Abs 1 Z 1 AIVG)

Die Verhängung einer Sperrfrist nach Vermittlung durch einen privaten Arbeitsvermittler wird aus den bereits oben angeführten Gründen abgelehnt.

Diese Novelle sollte ferner zum Anlass genommen werden, die umfassenden Anhörungsrechte des Regionalbeirates wieder herzustellen.

Zu Ziffer 10 (§ 11 AIVG)

Der Ruhenstatbestand des § 11 AIVG bei verschuldeter oder freiwilliger Beendigung der Beschäftigung wird im Hinblick auf die Einbeziehung der selbstständig Erwerbstätigen angepasst.

Es ist aber unverständlich, dass bei selbstständig Erwerbstätigen, die ihre Tätigkeit wegen verschuldeter Zahlungsunfähigkeit beendet haben, die Nachsicht von der Sperrfrist des § 11 vorgesehen ist. Im Ergebnis bedeutet dies, dass nach einem Konkurs sofort Arbeitslosengeld bezogen werden kann, auch wenn ein Verschulden des (ehemaligen) Unternehmers vorliegt. Angesichts der restriktiven Nachsichtsgründe bei Arbeitnehmern erscheint diese Regelung unangemessen großzügig und kann nur gerechtfertigt werden, wenn auch für Arbeitnehmer weitere Nachsichtsgründe neben den derzeit vorgesehenen, eingeführt werden.

Die Nachsichtsgründe in Abs 2 (drohende Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit) zeigen aber generell, wie schwierig eine Überprüfung durch das Arbeitsmarktservice sein wird. In derartigen Fällen wird die Einholung eines Gutachtens eines Wirtschaftstreuhänders nämlich unumgänglich sein.

Angesichts dieser behördlichen Kosten und Schwierigkeiten regt die Bundesarbeitskammer an, § 11 AIVG generell aufzuheben oder zumindest völlig neu zu gestalten.

Diese Bestimmung hat schon bisher zu letztlich willkürlichen Ergebnissen geführt und Arbeitnehmer dem Druck ihrer (bisherigen) Arbeitgeber ausgeliefert, die es in der Hand haben, durch Zustimmung zu einer einvernehmlichen Lösung die Vierwochensperre abzuwenden. Häufig haben Arbeitnehmer aus diesem Grund schon auf Ansprüche verzichtet, so dass im Ergebnis (ehemalige) Arbeitgeber von dieser Sanktionsmöglichkeit profi-

tieren bzw oft Arbeitnehmer gezwungen werden, auch bei – angesichts eines drohenden langwierigen Verfahrens - nicht gegebener wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit gegen ihren Willen Klage gegen den Arbeitgeber einzubringen, weil das Arbeitsmarktservice nur eine Klage als Nachweis der unverschuldeten Beendigung der Beschäftigung akzeptiert . In diesen Fällen wurde das § 11-Verfahren oft über Jahre ausgesetzt, was wiederum wirtschaftliche Schwierigkeiten bei den betroffenen Arbeitslosen zur Folge hatte.

Unabdingbar ist aber jedenfalls, dass auch die Möglichkeit geschaffen wird, freie Dienstnehmer-Arbeitsverhältnisse ohne arbeitslosenversicherungsrechtliche Sanktionierung aufzulösen, da diese Verträge ja in vielerlei Hinsicht eine inakzeptable Rechtsunsicherheit und fehlende soziale Absicherung, die nicht in jeder Lebenslage hingenommen werden kann, für den freien Dienstnehmer bedeuten (zB keine Geltung des Arbeitszeitgesetzes, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall usw).

Außerdem ist nicht nachvollziehbar, warum Selbstständige ihre Tätigkeit aus wirtschaftlichen Gründen sanktionslos beenden dürfen, eine vergleichbare Möglichkeit für Arbeitnehmer und freie Dienstnehmer aber nicht besteht. So kann zB eine Teilzeitarbeitsstelle mit langem Anfahrtsweg bei Beendigung einer Ehe oder Lebensgemeinschaft nicht länger leistbar sein, oder es kann der Wegfall einer unentgeltlichen Kinderbetreuung durch Großeltern die hohen Werbungskosten bei niedrigem Entgelt wirtschaftlich nicht mehr tragbar machen. In all diesen Fällen liegen sehr triftige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor; sie reichen jedoch idR nicht zur Nachsicht von den Rechtsfolgen des § 11 AIVG.

Eine Ergänzung der Nachsichtsgründe idS ist daher dringend geboten, weil nicht nur freiwillig versicherten Selbstständigen sondern auch pflichtversicherten Arbeitnehmern ein Anspruch auf Rücksichtnahme in nachvollziehbaren persönlichen Zwangslagen eingeräumt werden muss.

Zu Ziffer 12 (§ 12 Abs 3 lit f und Abs 4 AIVG)

Uneingeschränkt positiv ist der Wegfall des Ausschlussstatbestandes „Weiterbildung“ zu beurteilen, zumal die Ausnahmebestimmung des Abs 4 laufend willkürliche Ergebnisse und Härtefälle produziert hat.

Zu Ziffer 13 (§ 14 Abs 1 AIVG)

Hier ist die ersatzlose Aufhebung der Vierwochenfrist positiv hervorzuheben, die sich immer wieder hemmend auf die Eigeninitiative Arbeitsloser ausgewirkt hat.

Umgekehrt ist jedoch die Herabsetzung des Alters für die begünstigte Jugendanwartschaft von 25 auf 21 Jahre abzulehnen. Von der derzeitigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt - hohe Beschäftigungsfuktuation mit Zeiten dazwischenliegender Arbeitslosigkeit, atypische Beschäftigungsverhältnisse und mitunter unbezahlte Praktika - sind

insbesondere junge Menschen betroffen. Unter diesen Umständen gelingt es vielen jungen Menschen nicht, ausreichend am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Abzulehnen ist auch die Begründung in den Erläuterungen, wonach dadurch der Anwartschaftserwerb durch Ferialbeschäftigungen von Studenten verhindert werden soll. Ferialbeschäftigungen dürfen nicht schlechter gestellt werden als andere Beschäftigungszeiten, zumal sich daraus oft Dauerdienstverhältnisse nach Beendigung des Studiums entwickeln. Eine nachvollziehbare Erklärung für diese Änderung, die insbesondere die ohnehin mit Arbeitsmarktproblemen kämpfenden jugendlichen Berufseinsteiger trifft, ist dem Entwurf nicht zu entnehmen.

Zu Ziffer 15 (§ § 15 Abs 1 und 2 AIVG)

Dass die Rahmenfristerstreckungstatbestände generell auf nur fünf Jahre angehoben werden, ist nicht ausreichend, wenn auf der anderen Seite Selbstständigkeit gem § 15 Abs 5 neu unter gewissen Umständen zu einem unbefristeten Rahmenfristerstreckungsgrund wird (siehe dazu auch oben, Arbeitslosenversicherung für Selbstständige). Diese Rahmenfristerstreckungstatbestände sind daher ebenso unbefristet zu gestalten.

Aus den gleichen Gründen erscheint es aber sinnvoll und notwendig, eine derartige Anpassung auch in § 19 AIVG bei der Fortbezugsfrist vorzunehmen. Es ist nämlich sachlich nicht einzusehen, weshalb eine längere Ausbildung (im Sinne der Argumentation in den Erläuterungen) die Fortbezugsmöglichkeit bereits nach drei Jahren untergehen lassen soll. Fortbezugsfrist und Frist der Rahmenfristerstreckung sollten zeitlich nicht auseinander fallen.

Zu Ziffer 16 (§ 15 Abs 3 Z 5 AIVG)

Diese Ergänzung ist nicht ausreichend. Notwendig ist eine Verlängerung der Rahmenfrist um sämtliche Kindererziehungszeiten. Die Erziehung eines behinderten Kindes kann viele Jahre dauern.

Zu Ziffer 17 (§ 15 Abs 5 AIVG)

Wie bereits oben erwähnt, ist eine unbefristete Rahmenfristerstreckung selbstständig Erwerbstätiger angesichts der nunmehrigen Möglichkeit, in die Arbeitslosenversicherung einbezogen zu werden, sachlich nicht vertretbar, zumal die anderen Erstreckungstatbestände nur auf fünf Jahre angehoben werden sollen.

Wenn diese Begünstigung jedoch bleibt, wäre dies auch für alle anderen Erstreckungstatbestände so vorzusehen, weil andernfalls eine Benachteiligung der Gruppe der Arbeitnehmer gegeben ist. Das ist umso weniger einzusehen, als diese ja den Aufwand, der der Versicherungsgemeinschaft für die Begünstigung Selbstständiger entsteht, zu finanzieren hat.

Zu Ziffer 18 (§ 15 Abs 8 AIVG)

Die Rahmenfristerstreckungsmöglichkeit auch bei unselbstständigen Erwerbstätigkeiten im Ausland wird positiv beurteilt.

Zu Ziffer 19 (§ 17 Abs 3 AIVG)

Grundsätzlich positiv ist die mögliche rückwirkende Anerkennung der Geltendmachung bei Fehlern der Behörde. Da diese Regelung aber nicht als Rechtsanspruch formuliert ist, bleibt die Wirkung eher fraglich. Außerdem kann sie nur einen ersten Schritt zur Aufweichung des zu strengen Antragsprinzips darstellen. Es gibt eine Vielzahl anderer Konstellationen, die immer wieder zu Anspruchsverlusten führen, falls kein Amtshaftungsverfahren angestrengt wird. Zu denken ist hier auch an Fehler anderer Behörden (zB Pensionsversicherungsanstalten), die dazu führen können, dass Anträge nicht rechtzeitig gestellt werden.

Statt dieser nur geringen Verbesserung bei Amtshaftungsfragen sollte generell bei nachweisbaren triftigen Nachsichtsgründen eine rückwirkende Anerkennung der Geltendmachung durch das Arbeitsmarktservice ermöglicht werden, wie beispielsweise bei Krankheit, Spitalsaufenthalt oder bei bestimmten familiären Vorfällen zwischen Beginn der Arbeitslosigkeit und Antragstellung.

Zu Ziffer 20 (§ 20 Abs 2 und 3 AIVG)

Die ausschließliche Anknüpfung des Familienzuschlagsanspruches an die Familienbeihilfe schließt eine Reihe von Personengruppen aus:

- AsylwerberInnen;
- Subsidiär Schutzberechtigte;
- Studierende Kinder, die den Studienerfolg nicht in der erforderlichen Zeit erbringen bzw einen studienbeihilfenschädlichen Studienwechsel vollziehen;
- Volljährige Kinder bis zum 21. Lebensjahr, die zwar als Arbeit suchend beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, aber keine Familienbeihilfe beziehen, wenn sie auch nur eine geringe Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bzw Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) beziehen oder irgend ein Einkommen. Ab 1.1.2008 gibt es laut FLAG eine leichte Besserstellung insofern, dass ein Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung bzw eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (bzw eine DLU) bis zur Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr familienbeihilfenschädlich ist. Alle die darüber verdienen, können aber weiterhin keine Familienbeihilfe beziehen, auch wenn ihre Eltern weiterhin für ihren Unterhalt aufkommen müssen.
- Volljährige Kinder bis zum 21. Lebensjahr mit einer Niederlassungsbewilligung ohne Arbeitsmarktzugang, die sich nicht als Arbeit suchend beim Arbeitsmarktservice vormerken lassen können.

Es ist nicht ersichtlich, ob diesen Benachteiligungen auch Vorteile für bestimmte Gruppen gegenüberstehen, die in einer sozialen Gesamtabwägung die Änderungen rechtfertigen können. Die Begründung in den Erläuterungen, dass damit verwaltungstechnisch für das Arbeitsmarktservice wesentliche Erleichterungen verbunden sind, wird angesichts der Nachteile für die genannten Personengruppen und der sozialen Unausgewogenheit des Gesamtpakets als nicht ausreichend erachtet. Darüber hinaus wäre es wichtig, die Familienzuschläge in Zukunft wieder zu valorisieren.

Zu Ziffer 22 (§ 21 Abs 1 AIVG)

Grundsätzlich ist die Regelung nachzuvollziehen. Fraglich ist allerdings, wie die Vorgangsweise aussieht, wenn teilweise Jahresbeitragsgrundlagen vorhanden sind und teilweise nicht. Wenn im heranzuziehenden Kalenderjahr zwar die Versicherungsdaten, nicht jedoch die Beitragsgrundlagen gespeichert sind (zB im Insolvenzfall), wurde vom Arbeitsmarktservice – mangels gesetzlicher Regelung - zur Feststellung der Jahresbeitragsgrundlage dennoch häufig ein Durchschnittswert unter Berücksichtigung sämtlicher Versicherungstage ermittelt, was zu einer völligen Verzerrung der Beitragsgrundlage und einer niedrigen Berechnung der Leistung geführt hat.

Da in Zukunft verschiedene unterschiedliche Sozialversicherungsträger involviert sein werden, ist anzunehmen, dass dieses Problem der nur teilweise gespeicherten Beitragsgrundlagen vermehrt auftreten wird. Für diesen Fall sollte eine klare gesetzliche Regelung vorgesehen werden.

Zu Ziffer 23 (§ 25 Abs 2 AIVG)

Die im Regierungsprogramm angekündigten strengeren Sanktionen gegen „pfuschende“ Arbeitslose werden im Entwurf durch eine Verdoppelung des Rückforderungszeitraumes von zwei auf vier Wochen umgesetzt. Diese Konstruktion wird den schon zur früheren Rechtslage geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken jedoch, wie schon oben ausgeführt, nicht gerecht.

Verschärfend wirkt der Ausschluss jeder Möglichkeit des Gegenbeweises, zumal das Arbeitsmarktservice keinerlei Ermittlungspflicht trifft. Dem Arbeitslosen wird keine Möglichkeit gegeben, nachzuweisen, dass zB diese Tätigkeit nicht schon seit vier Wochen besteht oder dass es sich tatsächlich um Nachbarschaftshilfe gehandelt hat. Angesichts des Umstandes, dass Arbeit Suchende von potentiellen Arbeitgebern häufig gedrängt werden, unbezahlte „Probetage“ zu absolvieren, und ohne ihre Bereitschaft dazu eine Einstellung gar nicht ins Auge gefasst wird, erscheint eine Verschärfung der bereits bestehenden Sanktionsmöglichkeit keinesfalls gerechtfertigt, zumal die (gleich bleibende) Arbeitgebersanktion unangemessen niedrig ist.

Zu Ziffer 24 (§ 26 Abs 1 AIVG)

Die Erhöhung des Weiterbildungsgeldes ist ebenso zu begrüßen wie auch die erleichterte Möglichkeit des Zugangs. Allerdings ist diese Regelung nicht als ausreichend zu erachten, um die Bildungskarenz tatsächlich zu attraktivieren.

Abgelehnt wird außerdem die Erhöhung der während der Weiterbildungsmaßnahme nachzuweisenden Wochenstundenanzahl auf 20. Dadurch reduziert sich die Zahl der auf dem Markt angebotenen Bildungsmaßnahmen maßgeblich, weil diese in der Regel nicht eine so umfangreiche Wochenstundenanzahl vorsehen. Hier sollte die bestehende Regelung beibehalten werden; und zwar nicht nur für Personen mit betreuungspflichtigen Kindern unter sieben Jahren (also 16 Wochenstunden, Anrechnung von Selbststudien- und Lernphasen), sondern für alle Personen mit Betreuungspflichten (vgl die Ausführungen oben zu § 7 AIVG). Ein „Missbrauch“ der Bildungskarenz kann auch bei 16 nachzuweisenden Wochenstunden ausgeschlossen werden.

Positiv ist, dass die bisher taxativ aufgelisteten Aus- und Weiterbildungen, welche die erforderliche Wochenstundenanzahl ohne weiteren Nachweis erfüllen, beibehalten werden (siehe Erläuterungen). In Zukunft sollten aber geblockte Lehrgänge (wie etwa Universitätslehrgänge) auf Wochenstunden durchgerechnet werden können.

Die bisherige Vierjahres-Bestimmung sollte beibehalten werden: also 12 Monate Bildungskarenz in vier Jahren. Die Verkürzung des Rahmens auf drei Jahre, mit einem obligatorischen Jahr „Bildungskarenzpause“, macht bildungspolitisch keinen Sinn. Die Inanspruchnahme muss ohnehin mit dem Arbeitgeber und in Rücksicht auf die Bedürfnisse des Betriebes abgestimmt werden.

Nicht ausreichend ist die neue Regelung für Saisonberufe: Angemessen wäre es, Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern auf Basis einer Rahmenfristregelung, wie sie für den Erwerb des Arbeitslosengeldanspruchs gilt, addieren zu können. Solange es keinen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz gegenüber dem Arbeitgeber gibt und das Weiterbildungsgeld aus der Arbeitslosenversicherung zu finanzieren ist, kann sachlich ja auch nur eine dem AIVG gemäße versicherungsrechtliche Lösung gerechtfertigt werden. Dadurch würde auch die Zugangsmöglichkeit maßgeblich erleichtert werden (ohne das Vetorecht des Arbeitgebers außer Kraft zu setzen), was dem Flexicurity-Gedanken wesentlich näher läge als der bürokratische und sehr enge vorliegende Lösungsansatz.

Unklar ist im vorliegenden Modell außerdem, wie sich der Ablauf einer Befristung (Saisonbetriebe) auf die Weitergewährung auswirkt. Gemäß dem unverändert bleibenden § 26 Abs 4 AIVG steht nur die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber der Weitergewährung von Weiterbildungsgeld nicht entgegen.

Die Bundesarbeitskammer schlägt außerdem folgende Punkte zur Verbesserung der Bildungskarenz vor:

- Erhöhung des Weiterbildungsgeldes auf die Höhe des Arbeitslosengeldes plus 20 Prozent für ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre;
- Einführung eines Mindest-Weiterbildungsgeldes in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (statt in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes);
- Schaffung einer Regelung, die bei Aufteilung der Bildungskarenz in mehrere Module das Weiterbildungsgeld in Höhe des ersten Moduls für alle weiteren Module für den Rahmen von drei bzw vier Jahren vorsieht, sofern das Weiterbildungsgeld des ersten Moduls höher ist (relevant dann, wenn nach Inanspruchnahme des ersten Moduls die Arbeitszeit zum Zwecke der Weiterbildung verkürzt wird, was zu einer Herabsetzung des Arbeitslosengeldes und damit des Weiterbildungsgeldes führen kann);
- Schaffung der Möglichkeit, Bildungskarenz auch in Phasen der Arbeitslosigkeit in Anspruch nehmen zu können;
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz für Mütter/ Väter in Elternkarenz, für die direkt anschließende Inanspruchnahme von Bildungskarenz nach Elternkarenz bei gleichzeitiger Einführung eines Kündigungsschutzes nach Beendigung der Bildungskarenz analog zur Elternkarenz.

Zu Ziffer 26 (§ 41 Abs 3 AIVG)

Diese Abänderung, die nur durch Verwaltungseinsparungen motiviert ist, führt dazu, dass bei Folgeerkrankungen in den ersten drei Krankenstandstagen statt Krankengeld Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) bezahlt wird. Bedenklich ist der Umstand, dass dadurch die limitierte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld früher erschöpft wird und Notstandshilfe beansprucht werden müsste. Daher sollte die bisherige Regelung beibehalten werden.

Artikel 2 (Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz)

Zu Ziffer 1 bis 6 (§ 2 Abs 1, 5 und 7, § 4 und § 5 AMPFG)

Nicht nachvollziehbar ist, dass der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für selbständig Erwerbstätige erst bis 2012 auf sechs Prozent der Beitragsgrundlage angehoben wird. Der langsame Übergang von drei, vier, fünf und dann erst auf sechs Prozent bei gleichzeitig bereits vollem Leistungsanspruch kann als ungerechtfertigte Vergünstigung nicht akzeptiert werden.

Artikel 4 (Arbeitsmarktservicegesetz)

Zu Ziffer 1 (§ 25 AMSG)

Die vorgesehene Liste der Daten, die auch an Dritte weiter gegeben werden können und auch sensible Daten von Angehörigen der Arbeit Suchenden umfassen, ist derart umfangreich, dass hier die Gefahr einer inakzeptablen Durchlöcherung des Datenschutzes

sehr hoch ist. Für die Betroffenen kann Missbrauch (zB unbefugte Weitergabe) kaum noch nachvollzogen und eventuell rechtlich auch nicht verfolgt werden. Diese Regelung ist daher dringend zu überdenken, wenn der Schutz personenbezogener Daten noch irgendeinen Wert haben soll. Dies gilt insbesondere für Gesundheitsdaten, deren Weitergabe durch das Arbeitsmarktservice an Einrichtungen, die für das Arbeitsmarktservice tätig sind, jedenfalls nicht akzeptiert werden kann.

Artikel 6 (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz)

Zu Ziffer 1 bis 2 (§ 2a und § 20 IESG)

Nach der vorliegenden Novelle sollen freie Dienstnehmer iSd § 4 Abs 4 ASVG den Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Für die in diesem Sinne gleichgestellten freien Dienstnehmer ist auch der IESG-Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag vom Arbeitgeber zu leisten.

Die Aufnahme der freien Dienstnehmer, die in einem arbeitnehmerähnlichen Vertragsverhältnis stehen, in den Schutz des IESG entspricht einem wiederholt vorgebrachten Wunsch der Bundesarbeitskammer (ua im Rahmen der Begutachtung der IESG-Novelle 2005). Atypische Arbeitsverhältnisse, bei denen die persönliche Abhängigkeit zwar abgeschwächt ist, bei denen aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit aber ein einem Arbeitsverhältnis gleichwertiges Schutzbedürfnis besteht, sollen auch im Falle der Insolvenz wie Arbeitnehmer abgesichert sein.

§ 10 IESG - Verfahrenszuständigkeit

Im Hinblick auf §10 IESG ist wohl davon auszugehen, dass freie Dienstnehmer gemäß § 4 Abs 4 ASVG den arbeitnehmerähnlichen des § 51 Abs 3 Zif 2 ASGG gleichzusetzen sind und somit bei Bescheidklagen die Zuständigkeiten des ASGG gelten. Anzuregen ist, dass diese Gleichsetzung auch im Zusammenhang mit § 110 KO gelten muss. Es wäre nicht einzusehen, dass die gleichen Ansprüche bei einem Verfahren gegen die IAF-Service GmbH in einem ASGG-Verfahren, bei einem Bestreitungsprozess gegen den Masseverwalter aber im sonstigen Zivilverfahren beurteilt würden.

§ 3 Ausmaß des Insolvenz-Ausfallgeldes

Gem § 6 Abs 2 IESG ist im Antrag auf Insolvenzausfallgeld der Betrag der Forderung unter Ausweis der „Höhe des Bruttoanspruchs, der Dienstnehmerbeitragsanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung und der gesetzlichen Abzüge, die von anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Insolvenzverfahren geltend zu machen sind“ anzugeben. Dementsprechend hat der Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs 1 IESG Anspruch auf Auszahlung des Nettobetrages.

Freie Dienstnehmer sind gemäß § 4 Abs 4 ASVG zwar sozialversicherungsrechtlich Dienstnehmer, allerdings nicht steuerrechtlich. § 67 Abs 8 lit g EStG kann in der derzeitigen Fassung nicht auf freie Dienstnehmer angewendet werden. Freie Dienstnehmer sind einkommenssteuerpflichtig, für Berechnung und Abfuhr der Steuer ist ausschließlich der freie Dienstnehmer verantwortlich. Im Rahmen einer Durchführungsrichtlinie (§ 13 Abs 8 Zif 4 IESG) sollte klargestellt werden, dass bei der Beantragung nur die Dienstnehmerbeitragsanteile auszuweisen sind bzw dass der Auszahlungsbetrag gem § 3 IESG nur um die Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung vermindert wird.

4. Weitergehende Vorschläge

Ausschluss von Arbeitslosigkeit bei Änderung des Beschäftigungsverhältnisses

Gemäß § 12 Abs 3 lit h AIVG gilt nicht als arbeitslos, wer beim selben Dienstgeber eine Beschäftigung aufnimmt, deren Entgelt die im § 5 Abs 2 ASVG angeführten Beträge nicht übersteigt, es sei denn, dass zwischen der vorhergehenden Beschäftigung und der neuen geringfügigen Beschäftigung ein Zeitraum von mindestens einem Monat gelegen ist. Dieser Ausschlussstatbestand ist aber nur auf Personen anwendbar, die üblicherweise von einem Dienstgeber abhängig sind: Nur bei regulären Arbeitnehmern und freien Dienstnehmern besteht die Möglichkeit, die „geringfügige Fortsetzung“ beim gleichen Arbeitgeber durch Abgleich mit den Hauptverbandsdaten festzustellen. Bei allen anderen selbstständig erwerbstätigen Personen besteht diese Möglichkeit nicht. Wird zB im Falle des Geschäftsrückganges der Gewerbeschein kurzfristig zurück gelegt (womit Arbeitslosigkeit eintritt) und in der Folge die Erwerbstätigkeit „geringfügig“ wieder aufgenommen, könnte Arbeitslosengeld jedenfalls in Anspruch genommen werden. Die Erläuterungen sprechen in diesem Zusammenhang davon, dass „eine andere geringfügige selbstständige Erwerbstätigkeit der Annahme von Arbeitslosigkeit nicht entgegensteht“. Dieses Erfordernis der „Andersartigkeit“ der geringfügigen Erwerbstätigkeit findet sich im Gesetz jedoch nicht und würde wahrscheinlich weder überprüfbar (zB Neue Selbstständige) noch verfassungskonform sein.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher die generelle Aufhebung des § 12 Abs 3 lit h AIVG, da dieser Ausschlussstatbestand nicht nur ausschließlich auf reguläre Arbeitnehmer und freie Dienstnehmer anwendbar ist, sondern seinen ursprünglichen Zweck, Rechtsmissbrauch zu verhindern, ohnehin nie wirklich erfüllen konnte. Vielmehr hat diese Bestimmung schon in der Vergangenheit immer wieder zu unverhältnismäßigen Härtefällen geführt. Hat etwa das Entgelt einer geringfügig beschäftigten Person aufgrund (arbeitsrechtlich verpflichtender) Mehrarbeit in einem Monat die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, war es ihr bei Fortsetzung der ursprünglichen geringfügigen Beschäftigung nicht möglich, in Zukunft Arbeitslosengeld zu erhalten.

Erforderliche Änderungen im Zusammenhang mit der bevorstehenden Novelle des Arbeitszeitgesetzes

Ab 2008 wird dieses Problem noch verschärft: eine Änderung des § 19 f Arbeitszeitgesetz (AZG) bewirkt, dass Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf 25 Prozent Zuschlag für jede nicht innerhalb von drei Monaten durch Zeitausgleich ausgeglichene Mehrarbeit haben. Abgesehen davon, dass die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze im Falle von Mehrarbeit äußerst schwierig ist, können Arbeitnehmer de facto nicht beeinflussen, ob die Mehrarbeit ausbezahlt oder als Zeitausgleich gewährt wird. Es kann sich also (auch wenn keinerlei Rechtsmissbrauchsabsicht vorliegt) bei grundsätzlich geringfügiger Beschäftigung rückwirkend (durch Auszahlung zuschlagspflichtiger Mehrarbeit) eine Vollversicherung ergeben, die – auch wenn die Beschäftigung geringfügig weiter geführt wird – Arbeitslosigkeit in der Zukunft ausschließt.

§ 12 Abs 3 lit h AIVG müsste daher zur Vermeidung derart unbilliger, ausschließlich Arbeitnehmer treffender Ergebnisse jedenfalls ab 1.1.2008 abgeändert werden, so dass eine generelle Aufhebung dieser Bestimmung sinnvoll und notwendig erscheint.

Im Zusammenhang mit der oben erwähnten Änderung des AZG wird auch angeregt, in § 25 AIVG die Höhe einer allfälligen Rückforderung mit der Höhe des Betrages, der die Geringfügigkeitsgrenze überstiegen hat, zu begrenzen. Wenn es daher zur Auszahlung von Mehrarbeitszuschlägen kommt (da der Konsum von Zeitausgleich nicht möglich ist) und somit rückwirkend Arbeitslosigkeit wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze nicht vorliegt, sollte analog zu der schon jetzt für selbstständig Erwerbstätige geltenden Regelung eine Deckelung des Rückforderungsbetrages vorgeschrieben werden.

Die Bundesarbeitskammer ersucht abschließend um Berücksichtigung ihrer Vorschläge.



Herbert Tumpel
Präsident



Christoph Klein
iV des Direktors