

Vorblatt

Problem:

Insgesamt bieten die bestehenden Regelungen über die Bildungskarenz einerseits zu wenig Flexibilität bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung, zum anderen können weniger qualifizierte Arbeitnehmer/innen ihre Bildungschancen im Rahmen einer Bildungskarenz häufig nicht nutzen.

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

Das Übergangsarrangement mit Rumänien und Bulgarien läuft nach Ablauf der siebenjährigen Übergangsfrist Ende 2013 endgültig aus.

Inhalt:

- Normierung von gesetzlichen Bestimmungen einer Bildungsteilzeit im § 11a des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes sowie im § 39e des Landarbeitsgesetzes 1984.
- Beibehaltung der nationalen Regeln für den Arbeitsmarktzugang kroatischer Arbeitskräfte entsprechend dem Übergangsregime für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit im Beitrittsvertrag mit der Republik Kroatien.
- Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit für Staatangehörige der Republik Bulgarien und Rumäniens und für Unternehmen mit Sitz in diesen Mitgliedstaaten nach Auslaufen der siebenjährigen Übergangsfrist.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungsteilzeit fördert „lebenslanges Lernen“ im aufrechten Arbeitsverhältnis und hat daher positive Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

Mit der Weiteranwendung der nationalen Regeln für die Zulassung kroatischer Arbeitskräfte nach den Vorgaben des Übergangsarrangements behält Österreich einen arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum, um auf mögliche Störungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Einführung und Vollziehung der vorgesehenen Übergangsregelungen für Kroatien verursachen keine zusätzlichen Verwaltungskosten; der Wegfall der Bewilligungen und Bestätigungen für Bulgaren und Rumänen nach Auslaufen der Übergangsfrist führt jedoch zu einer merklichen Reduktion des Verwaltungsaufwandes. Bei angenommenen jährlichen 31 000 Verwaltungsverfahren (entspricht dem Durchschnitt der letzten drei Jahre) ergibt sich eine Verwaltungseinsparung von rund 1 Mio. Euro.

Hinsichtlich der übrigen Änderungen, insbesondere beim Weiterbildungsgeld und durch die Einführung eines Bildungsteilzeitgeldes sowie eines Fachkräftestipendiums wird auf die Finanziellen Erläuterungen verwiesen.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen und Bürger/innen:

Es sind keine neuen Informationsverpflichtungen für Bürger/innen und Unternehmen vorgesehen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

In sozialer Hinsicht wird Arbeitnehmer/innen die Weiterbildungsmöglichkeit im aufrechten Arbeitsverhältnis erleichtert. Die Eröffnung der individuellen Möglichkeit der Arbeitnehmer/innen, gewünschte Weiterbildungsmaßnahmen infolge Reduktion der Arbeitszeit wahrzunehmen, bietet insbesondere einen Anreiz für niedriger qualifizierte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, da diesen auch ein Erwerbseinkommen erhalten bleibt.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird das Übergangsarrangement zum Kapitel Freizügigkeit im Beitrittsvertrag mit der Republik Kroatien innerstaatlich umgesetzt und das Übergangsarrangement mit der Republik Bulgarien und Rumänien nach endgültigem Auslaufen der Übergangsfrist beendet.

Die übrigen Bestimmungen des Entwurfs stehen im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Art. 3 (Landarbeitsgesetz 1984) ist ein Grundsatzgesetz gemäß Art. 12 B-VG.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vollendung des 21. Lebensjahres oder darüber hinaus, wenn ihnen Unterhalt gewährt wird), die am Tag des Beitritts oder, sofern sie erst später nachziehen, 18 Monate lang einen gemeinsamen Wohnsitz mit ihnen im Bundesgebiet nachweisen können. Diese 18-monatige Wartefrist gilt jedoch nur in den ersten zwei Jahren nach dem Beitritt.

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

Finanzielle Erläuterungen:

Zu Art. 4 (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977):

Zu Z 5 (§ 26 Abs. 1 AIVG):

Im Jahr 2011 wurden 273 Übergänge von ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in Weiterbildungsgeldbezug verzeichnet. Unter Berücksichtigung eines durchschnittlichen Tagsatzes von 31,3 € und einer durchschnittlichen Bezugsdauer von 229 Tagen ergeben sich Nettokosten von 2 Mio. €. Unter Einrechnung der anteiligen Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich ein verminderter Aufwand für Weiterbildungsgeld von rund 2,8 Mio. € pro Jahr.

Die Evaluierung des Weiterbildungsgeldbezugs hat einen Anteil von 28 % der Weiterbildung in Form von universitären Studien ergeben. Auf Basis 2011 ergeben sich daraus rund 3 100 Bezüge mit einer durchschnittlichen Dauer von 229 Tagen und einem Tagsatz von 31,3 €. Bei geschätzten 27 % der Weiterbildungsgeldbezüge, die im Rahmen universitärer Studien erfolgen, würden keine Leistungsnachweise erbracht werden können. Mit der Neuregelung ergeben sich damit jährlich rund 840 wegfallende Bezüge. Unter Einrechnung der durchschnittlichen Dauer und des durchschnittlichen Tagsatzes errechnen sich Nettoeinsparungen von 6 Mio. € unter Einrechnung der anteiligen Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich ein verminderter Aufwand für Weiterbildungsgeld von rund 8,7 Mio. € pro Jahr.

Der Gesamteffekt beider Maßnahmen bedeutet damit Minderausgaben von jährlich 11,5 Mio. €.

Zu Z 6 (§ 26a AIVG):

Angesichts unterschiedlicher Arbeitszeitregelungen und der Möglichkeit die Bildungsteilzeit mit der Untergrenze einer Arbeitszeit von zumindest 10 Wochenstunden in sehr unterschiedlichem individuellem Ausmaß in Anspruch nehmen zu können ist die voraussichtliche Personenanzahl, die Bildungsteilzeit in Anspruch nehmen wird, nur bedingt abschätzbar. Werden die Minderausgaben von 11,5 Mio. €, die sich durch die Neuregelung beim Weiterbildungsgeld ergeben, als mögliches Fördervolumen angesetzt, so ergeben sich unter Berücksichtigung der Förderhöhe von 0,76 € pro Stunde Arbeitszeitverkürzung sowie Einrechnung der anteiligen Sozialversicherungsabgaben rund 10,5 Mio. förderbare Stunden. Damit können ca. 10 000 Vollzeitarbeitskräfte ihre Arbeitszeit ein Jahr um 50 % reduzieren (die monatlichen Arbeitsstunden einer Vollzeitarbeitskraft betragen rund 172 Stunden, jährlich ergibt dies 2 060 Stunden – eine Reduktion um 50 % ergibt folglich 1 030 Stunden pro jahresdurchgängigem Förderfall). Im Jahresdurchschnitt nehmen derzeit 6 800 Personen Bildungskarenz in Anspruch. Wird die Bildungsteilzeit (zusätzlich zur Bildungskarenz) von rund 50 % mehr Arbeitskräften als die Bildungskarenz in Anspruch genommen, ergeben sich auch hier jahresdurchschnittlich 10 000 Personen als Obergrenze. Es ist davon auszugehen, dass darunter auch Teilzeitkräfte sowie Arbeitszeitverkürzungen von Vollzeitkräften mit nur 25 % Arbeitszeitverkürzung fallen werden. Bei einer Aufteilung der Inanspruchnahme von 50 % Vollzeit und Verkürzung um 50 %, 25 % Vollzeit und Verkürzung um 25 % sowie weitere 25 % Teilzeit (mit 20 Wochenstunden) und Verkürzung um 50 % ergibt sich ein jährlicher Gesamtaufwand für die Bildungsteilzeit von rund 8,5 Mio. €.

	Jahresdurchschnittliche Bezüge	Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit	Stunden gesamt	Aufwand in Mio. €
Vollzeit 50 %	5 000	20	5 152 380	5,64
Vollzeit 25 %	2 500	10	1 288 095	1,41
Teilzeit 25 %	2 500	10	1 288 095	1,41
Gesamtzahl	10 000		7 728 570	8,46

Diesem Aufwand wären allerdings auch noch jene Bildungskarenzbezieher gegenzurechnen, die in Zukunft anstatt der Bildungskarenz die (flexiblere) Form der Bildungsteilzeit in Anspruch nehmen werden. Wechseln nur 5 % der potentiellen BildungskarenznehmerInnen zur Bildungsteilzeit, so ergibt dies einen verminderten Aufwand beim Weiterbildungsgeld in Höhe von 5,3 Mio. €. (auf Basis 2011: 5 % von 10 200 Fällen ergibt 513 Bezüge mit einer durchschnittlichen Dauer von 229 Tagen und einem Tagsatz von 31,3 €, einschließlich der anteiligen Sozialversicherungsabgaben). Die „Nettokosten“ der Bildungsteilzeit sinken unter dieser Annahme auf 3,2 Mio. €. Bei einem Umstieg von 10 % potentieller BildungskarenznehmerInnen ergeben sich durch die Einführung der Bildungsteilzeit per Saldo sogar Einsparungen in Höhe von rund 2 Mio. €.

Zu Art. 5 (Arbeitsmarktservicegesetz):

Zu Z 1 (§ 34b AMSG):

Das Fachkräftestipendium wird monatlich (zwölf Mal) in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages gewährt. Im Jahr 2013 beträgt damit das Stipendium 795 € pro Monat. Der Beitrag zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung wird ebenfalls aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen. Als Beitragsgrundlage gilt die Höhe des Stipendiums. Die Summe der einzelnen Beitragsätze beträgt 32 %. Pro Stipendium ergeben sich daraus monatlich 253 € für Sozialversicherungsabgaben. Mit einer Fördersumme von jährlich 25 Mio. € können folglich jahresdurchschnittlich rund 2 000 Stipendien gewährt werden.

Kompetenzgrundlage:

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

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz):

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

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

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

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

Weiters ist wesentlich, dass der vom AMS zu erstellende Bescheid über die Gewährung von Bildungsteilzeitgeld vor dem vereinbarten Beginn der Bildungsteilzeit erlassen wird, da allfällig erforderliche Rückabwicklungen bei einer späteren bescheidmäßigen Verweigerung der Zuerkennung des Bildungsteilzeitgeldes mit kaum lösbaren Problemen verbunden wären. Zu denken ist insbesondere an bereits geleistete Zahlungen für eine Weiterbildung (Stornierung der Kurskosten).

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

Zu Art. 2 (§ 6 Abs. 4 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz):

Die Anpassung des § 6 Abs. 4 AVRAG dient der Sicherung des Abfertigungsanspruchs auf Basis des Beschäftigungsausmaßes vor Antritt der Bildungsteilzeit.

Zu Art. 3 (Landarbeitsgesetz 1984):

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

Zu Art. 4 (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977):

Zu Z 1, 2, 8, 9, 10, 11 und 12 (§ 6 Abs. 1 und 2, § 14 Abs. 7, § 15 Abs. 1 Z 6, § 40, § 40a, § 41 Abs. 1 erster Satz, § 50 Abs. 1 letzter Satz und § 79 Abs. 129 und 130 AIVG):

Hier erfolgen durch die Einführung des Bildungsteilzeitgeldes mit 1. Juli 2013 erforderliche „technische“ Anpassungen. Insbesondere soll die Zuständigkeit der Krankenversicherungsträger bei Bezug von Weiterbildungsgeld der Zuständigkeit auf Grund des Dienstverhältnisses entsprechen und keine abweichende „zweite“ Zuständigkeit auf Grund des Wohnsitzes der Bezieherin bzw. des Beziehers von Bildungsteilzeitgeld begründet werden. Damit wird eine einheitliche Zuständigkeit und damit ein einheitliches Leistungsrecht aus der Krankenversicherung gewährleistet. Die nunmehr vorgeschlagenen Regelungen berücksichtigen bereits das erst künftig wirksam werdende Umschulungsgeld. Nachdem das Umschulungsgeld erst 2014 in Kraft tritt, soll durch eine Anpassung der Inkrafttretensbestimmungen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 klar gestellt werden, dass die diesbezüglichen noch auf einen engeren Leistungskatalog ohne Bildungsteilzeitgeld abstellenden Änderungen durch das SRÄG 2012 nicht in Kraft treten.

Zu Z 3: (§ 16 Abs. 1 lit. j):

Wie bereits bisher während des Bezuges von Weiterbildungsgeld soll auch während des Erhaltes eines Fachkräftestipendiums der Anspruch auf Arbeitslosengeld (bzw. Notstandshilfe) ruhen. Während des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld muss grundsätzlich aus dem Arbeitsverhältnis ein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze vorliegen, sodass Arbeitslosigkeit und damit der Bezug von Arbeitslosengeld (bzw. Notstandshilfe) ausgeschlossen ist. Nur bei Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber kommt ein paralleler Bezug von Bildungsteilzeitgeld und Arbeitslosengeld (bzw. Notstandshilfe) in Betracht.

Zu Z 4 (§ 21 Abs. 1 AIVG):

Die Einführung des Bildungsteilzeitgeldes soll die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Weiterbildung erhöhen und die mit der Weiterbildung verbundenen Lohneinbußen ausgleichen. Aufgrund der Halbtagsbeschäftigung während der Weiterbildungsmaßnahme würde – bei späterer Arbeitslosigkeit – auch die Höhe des Arbeitslosengeldes wesentlich reduziert werden. Dies stünde den Bemühungen zur Verbesserung der Bedingungen für eine lebensbegleitende berufliche Fortbildung entgegen. Es soll daher, sofern aufgrund des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld die Jahresbeitragsgrundlagen niedriger als sonst heranzuziehende Beitragsgrundlagen sind, auf diese Zeiten für die Bemessung des Arbeitslosengeldes nicht zurückgegriffen werden. Weiters sollen auch Zeiträume der Absolvierung von für den Abschluss von Ausbildungen vorgeschriebenen Praktika, für deren Dauer Vollversicherung besteht (§ 4 Abs. 1 Z 4, 5 oder 5a ASVG), außer Betracht bleiben, wenn dies für die arbeitslose Person günstiger ist. Somit fallen mögliche Nachteile nach Abschluss solcher Ausbildungen weg. In der Vergangenheit gab es in Einzelfällen Härtefälle, die zu Kritik an den Bemessungsregeln Anlass gegeben haben.

Zu Z 5 (§ 26 Abs. 1 AIVG):

Künftig soll der Erhalt eines Weiterbildungsgeldes nur aus einem davor bestehenden arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis heraus möglich sein. Damit sollen Fälle des Bezuges von Weiterbildungsgeld, in denen – arbeitsrechtlich zulässig – aus einem geringfügigen Dienstverhältnis eine Karenzierung gemäß § 11 AVRAG erfolgte und das Weiterbildungsgeld eine unverhältnismäßig hohe Ersatzleistung für das entfallende geringfügige Entgelt darstellte, vermieden werden.

Weiters soll der Bezug von Weiterbildungsgeld innerhalb der Rahmenfristen gemäß § 11 bzw. § 11a AVRAG längstens ein Jahr lang möglich sein. Auch in jenen Fällen, in denen sich diese Rahmenfristen auf Grund mehrerer Dienstverhältnisse bei unterschiedlichen Arbeitgebern überschneiden, können damit nicht mehr Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Bei Nichtausschöpfung der gesetzlich möglichen Bezugsdauer von Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld ist eine wechselseitige Anrechnung vorgesehen. Da die Höchstdauer des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld doppelt so lang wie jene des Weiterbildungsgeldes ist, entsprechen zwei Monate Bildungsteilzeitgeld einem Monat Weiterbildungsgeld. Die innerhalb der Rahmenfrist noch unverbrauchte Restdauer kann daher bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch für die jeweils andere Leistungsart genutzt werden.

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

Eine Rückforderung des Weiterbildungsgeldes soll nur in jenen Fällen erfolgen, in denen gar nicht ernsthaft versucht wurde, Studien oder Prüfungen zu absolvieren. Dies wäre etwa der Fall, wenn jemand fälschlich angibt, im Zeitraum der Karenzierung ein Studium zu absolvieren, aber nicht einmal inskribiert hat. In diesen Fällen ist freilich auch jetzt schon nach § 26 Abs. 7 eine Rückforderung der Leistung möglich. In Zukunft werden Fälle gänzlich fehlender Prüfungsnachweise verstärkt einer Kontrolle unterzogen. Auch für die zweite Hälfte des Bezugszeitraumes ist ein Leistungsnachweis vorgesehen.

Zu Z 6 und 13 (§ 26a und § 83 Abs. 6 AIVG):

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

Abweichend vom Weiterbildungsgeld bedarf es für den Bezug von Bildungsteilzeitgeld der Beantragung der Leistung vor Beginn der Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG. Zur Vermeidung der Vereinbarung von primär im Interesse des Arbeitgebers liegender Bildungsteilzeit in größerem Ausmaß hat das Arbeitsmarktservice festzustellen, ob bestimmte maßgebliche Schwellenwerte überschritten werden. Bei Überschreitung der Schwellenwerte soll eine mehrheitliche Zustimmung des Regionalbeirates erforderlich sein. Damit soll vermieden werden, dass anstelle kollektiver Vereinbarungen wie etwa Kurzarbeit eine größere Anzahl von Arbeitskräften in Bildungsteilzeit gedrängt werden. Wenn kein Missbrauchsverdacht (Umgehung von Kurzarbeit oder anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten) vorliegt, kann der Regionalbeirat, in dem sowohl Arbeitgebervertreter als auch Arbeitnehmervertreter mitentscheiden, der Überschreitung der Schwellenwerte zustimmen. Das Ausmaß des Bildungsteilzeitgeldes beträgt täglich € 0,76 pro entfallender Arbeitsstunde. Dies entspricht bei einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 19 Wochenstunden (gerundet) dem Mindesttagsatz des Weiterbildungsgeldes. Von 19 Wochenstunden wird deshalb ausgegangen, weil die kollektivvertraglich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit vielfach unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden liegt und die maximal mögliche Reduzierung der vollen wöchentlichen Normalarbeitszeit um die Hälfte dann weniger als 20 Wochenstunden beträgt.

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

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

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

Zu Z 7 (§ 36a Abs. 3 AIVG):

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

Darunter fallen die Bezüge und Beihilfen zur Förderung der Kunst, der Wissenschaft und Forschung, Beihilfen nach dem Schülerbeihilfengesetz und nach dem Studienförderungsgesetz. Mangels Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt steht Personen, die derartige Leistungen erhalten, in der Regel keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu, weshalb auch eine Einkommensanrechnung entfallen kann. Sofern aber der Besuch derartiger Kurse im Auftrag des AMS erfolgt, können arbeitslose Personen bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ohnedies eine Leistung nach dem AIVG erhalten. In Folge verringern sich die Beihilfen nach dem Schülerbeihilfengesetz und nach dem Studienförderungsgesetz, sodass eine Doppelförderung bzw. die Kumulation von Beihilfen ausgeschlossen ist.

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

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

Zu Art. 5 (Arbeitsmarktservicegesetz):

Zu Z 1 (§ 34b AMMSG):

Das lebensbegleitende Lernen soll auch in der dualen Berufsausbildung besser verankert werden, sowohl was die gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch die individuellen Förderungen betrifft. Die arbeitsmarktpolitischen Initiativen setzen einen zusätzlichen Schwerpunkt auf besonders nachgefragte Qualifikationen. Durch die Verbreiterung der Möglichkeiten der Höherqualifizierung soll dem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko von nur gering oder mittel qualifizierten ArbeitnehmerInnen gegengesteuert und der spezifische Bedarf an FacharbeiterInnen in den österreichischen Unternehmen abgedeckt werden. Zielgruppe für das Fachkräftestipendium sind gering und mittel qualifizierte ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose, die in jenen Berufen ausgebildet werden sollen, in denen Mangel an Arbeitskräften herrscht. Die Gewährung des Stipendiums ist von der Zustimmung des Arbeitsmarktservice abhängig, das die jeweiligen Berufe und arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Qualifikationen in einer Richtlinie festlegt, die der Genehmigung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bedarf. Personen in einem Lehrverhältnis sowie Personen, die tertiäre Ausbildungen (Universität, Fachhochschule) besuchen, können kein Fachkräftestipendium erhalten.

Wesentliche Voraussetzungen für die Möglichkeit der Gewährung eines Fachkräftestipendiums sind eine mindestens vierjährige (arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung während der letzten 15 Jahre sowie die Teilnahme an einer Vollzeitausbildung, die vom Arbeitsmarktservice als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll eingestuft wurde. Weiters muss mit einem positiven Abschluss der Ausbildung gerechnet werden können.

Das Stipendium soll als eine eigene Form der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes während der Fachkräfteausbildung gewährt werden, und zwar für die Dauer der Ausbildung, maximal aber für drei Jahre. Das Stipendium wird monatlich (zwölf Mal) in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (§ 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG), abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages, gewährt. Der in § 293 Abs. 1 ASVG genannte Erhöhungsbetrag für Kinder kommt nicht zur Anwendung. Von Seiten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik erfolgt der Beitrag zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Als Beitragsgrundlage gilt die Höhe des Stipendiums (analog zur Beihilfe zur Deckung des

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

Das Gesetz sieht eine Meldepflicht der Teilnehmer/innen betreffend Umstände oder Ereignisse, die eine weitere Teilnahme an der Ausbildung oder deren erfolgreichen Abschluss gefährden, vor. Dies ist erforderlich, um dem Arbeitsmarktservice die Möglichkeit zu geben, in solchen Fällen rasch lenkend und Problem lösend eingreifen zu können.

Zu Art. 6 (Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz):

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

Zu Art. 7 (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz):

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

Zu Artikel 8 (Ausländerbeschäftigungsgesetz):

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

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

Die Abs. 11 und 12 treten mit dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag in Kraft und werden in Bezug auf Kroatien mit dem Datum des EU-Beitritts und in Bezug auf Bulgarien und Rumänien mit 1. Jänner 2014 wirksam.