



Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W <http://wko.at>

vi1@bmask.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
433.001/0039-VI/AMR/1/2012
12.12.2012

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 799/13/Dr.RG/AW
Dr. Rolf Gleißner

Durchwahl
4288

Datum
8.1.2013

Begutachtung Bildungsteilzeit, Bildungskarenz:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die WKÖ bedankt sich für die Übermittlung des Gesetzesentwurfs und die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Ganz allgemein begrüßt die WKÖ die geplanten Änderungen zur Bildungskarenz ebenso wie das neue Instrument der Bildungsteilzeit. Die vorgesehene **Erfolgskontrolle** ist ein erster Schritt, damit die Mittel sparsamer und zielgerichteter eingesetzt werden. Allerdings sind die quantitativen Anforderungen viel zu niedrig, und überhaupt hätte sich die WKÖ vor dem Hintergrund der bestenfalls ambivalenten Evaluierungsergebnisse mehr Kontrollmaßnahmen hinsichtlich Kursauswahl, Teilnahme und Erfolg gewünscht.

Ebenso begrüßt die WKÖ das neue Modell der **Bildungsteilzeit**. Die Kombination aus Weiterbildung und Beschäftigung hat sich schon bei der dualen Berufsausbildung bewährt, verhindert ein Herausfallen aus dem Arbeitsmarkt, ist flexibler und fördert das lebensbegleitende Lernen. Allerdings birgt gerade das Modell der Bildungsteilzeit die Gefahr von zu großen Mitnahmeeffekten. Der sparsame Mitteleinsatz sollte hier besonders gut im Auge behalten werden, die im Entwurf angedachte Evaluierung im Jahr 2014 wird daher sehr begrüßt. Schon aus Anlass der neuen Kontrollmaßnahmen sollte auch die Bildungskarenz nochmals evaluiert werden.

Nachdem für weniger intensive Ausbildungsmaßnahmen nun die Bildungsteilzeit offensteht, sollten die Mindestausbildungszeiten für die Bildungskarenz angehoben werden. 20 Stunden, von denen nur die Hälfte im Kurs verbracht wird, sind unverhältnismäßig wenig im Vergleich zu 40 ausfallenden Arbeitsstunden.

Das neue Modell des **Fachkräftestipendiums** geht in die richtige Richtung, indem es einerseits vor allem jene Ausbildungen fördert, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, und anderer-

seits ein besonderes Augenmerk auf die Auswahl geeigneter Teilnehmer legt. Nach den Erfahrungen mit dem 2012 ausgelaufenen wirkungslosen Qualifizierungsbonus sollte auch das Fachkräftestipendium nur befristet eingeführt und umfassend evaluiert werden.

Die Kostenansätze der finanziellen Erläuterungen für die Bildungsteilzeit (Tabelle) erscheinen niedrig: 10.000 Bildungsteilzeitgeldbezieher sollen nur Kosten von 8,46 Mio Euro verursachen, wenn doch 2011 ca. 6.500 Weiterbildungsgeldbezieher Kosten von 76 Mio Euro verursacht haben?

Die Anmerkungen im Detail:

§ 11a AVRAG

Zu begrüßen ist die Anlehnung der Bildungsteilzeit an das Modell der Bildungskarenz. Dass die Bildungskarenz auch nach dem Krisenjahr 2009 weiterhin boomt, zeigt, dass die Voraussetzung der Vereinbarung mit dem AG und die sonstigen Rahmenbedingungen kein Hemmnis für Bildungsmaßnahmen sind, im Gegenteil: Eine strengere, bürokratische Regelung (etwa analog Elternteilzeit) würde die Ausbildungsbereitschaft ersticken. Insofern sind die § 11a Abs 2 bis 5 stimmig und werden ausdrücklich befürwortet. Auch die Mindestarbeitszeit von 10 Stunden ist sinnvoll.

Dass nach § 11 Abs 1 schon die Reduktion der Arbeitszeit um ein Viertel Bildungsteilzeit begründet, ist problematisch: Einerseits entstehen viele Bagatellansprüche, andererseits bewegt man sich hier bereits im Bereich der möglichen Arbeitszeitschwankungen infolge von Saisonspitzen oder einjähriger Durchrechnung, sodass die Abgrenzung schwierig wird.

§ 6 Abs 4 BMSVG

Negativ wird § 6 Abs 4 BMSVG gesehen, weil er weder dem Modell der Bildungskarenz noch der Linie der Aliquotierung entsprechend Arbeitszeit entspricht.

§ 26 Abs 1 AIVG (Bildungskarenz)

Mindestausmaß: Die Evaluierung hat gezeigt, dass Bildungskarenz sehr häufig für Teilzeitausbildungen in Anspruch genommen wird. So gebührt das volle Weiterbildungsgeld schon ab einer Maßnahme von 20 Wochenstunden, wovon aber nur die Hälfte auf die Kursteilnahme entfallen muss (die wiederum nicht einmal kontrolliert wird). Dazu kann selbst diese niedrige Latte noch unterschritten werden (§ 26 Abs 1 Z 2 2. Satz). Eine Anhebung dieser Mindeststundenanzahl ist jetzt umso gerechtfertigter, als die Bildungsteilzeit ohnehin erstmals Kurse mit wenigen Stunden ermöglicht.

Richtwert für weniger intensive Maßnahmen, für die keine Bildungskarenz, sondern nur mehr Bildungsteilzeit in Frage kommt, kann hier die AMS-Bundesrichtlinie BEMO (zur Förderung der beruflichen Mobilität) sein, die Schulungsteilnehmern, die Vollzeitausbildungen ab 25 Wochenstunden absolvieren, die volle Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) zugesteht, zwischen 16 bis 24 Wochenstunden aber eine geringere Unterstützung vorsieht.

Die in der Ziffer 4 vorgesehene Nachschärfung, wonach künftig eine sechsmonatige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung Voraussetzung ist, wird im Sinn eines sparsamen Mitteleinsatzes begrüßt.

Erfolgsnachweis: Weiters begrüßt die WKÖ grundsätzlich den in der Ziffer 5 vorgesehenen Erfolgsnachweis bei Hochschulstudien. Allerdings liegt die Latte mit vier Semesterstunden

(das sind außerdem bekanntlich jeweils nur 45 Minuten, zudem dauert ein Uni-Semester faktisch nur 3,5 Monate) viel zu niedrig. Gleichzeitig wird ja Weiterbildungsgeld für ausgefallene vierzig Arbeitsstunden bezogen! Die Absolvierung in der Regelstudienzeit erfordert 30 ECTS-Punkte pro Semester, hier werden nur 8 Punkte gefordert. Die Absolvierung einer Blockveranstaltung von wenigen Tagen reicht für ein halbes Jahr!

Damit werden nur Totalverweigerer ausgeschlossen. Zudem ist hier ein gewisser Erfolgsdruck besonders notwendig, weil die Evaluierung der Bildungskarenz bei Hochschulstudien schwache Ergebnisse gezeigt hat. **Werden diese Anforderungen, die ja noch dazu nach Z 5 letzter Satz unterschritten werden können, nicht mindestens verdreifacht, erscheinen sie als Alibiaktion!**

Zudem sollte dieser Erfolgsnachweis auch für andere Ausbildungen vorgesehen werden.

Bezüglich des **Inkrafttretens** ist klarzustellen, ob die Nachweispflicht nur für ab dem 1.7.2013 beginnende oder auch für bereits laufende Ausbildungen gilt.

§ 26a AIVG (Bildungsteilzeit)

Bei der in der Ziffer 3 vorgesehenen Voraussetzung, dass die Normalarbeitszeit ununterbrochen 6 Monate lang gleich hoch gewesen sein soll, ist unklar, ob sie sich auf die geleistete und/oder vereinbarte Arbeitszeit bezieht.

Das oben zum Erfolgsnachweis für Hochschulstudien Gesagte gilt sinngemäß für die Bildungsteilzeit. Die quantitativen Anforderungen sind massiv zu erhöhen.

Die im Absatz 3 vorgesehene Möglichkeit neben der Bildungsteilzeit einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen, sollte auf jene Fälle, in denen die geringfügige Beschäftigung bereits zuvor 6 Monate ausgeübt wurde, beschränkt werden. Hier ist eine Differenzierung zwischen Bildungsteilzeit und Bildungskarenz geboten. Im Rahmen einer Bildungskarenz ist es sinnvoll, den Kontakt zum Arbeitsmarkt wenigstens im Rahmen eines geringfügigen Dienstverhältnisses aufrecht zu erhalten. Im Rahmen der Bildungsteilzeit besteht der Kontakt zum Arbeitsmarkt ohnehin weiter, die Arbeitszeit wird nur zwecks Weiterbildung reduziert. Würde gleichzeitig mit Bildungsteilzeit ein geringfügiges Dienstverhältnis aufgenommen, würde dies den Zweck der Bildungsteilzeit konterkarieren. Die Aufnahme eines neuen geringfügigen Dienstverhältnisses sollte daher nicht möglich sein.

Die Schwellen nach Z 5 schaffen Bürokratie und werden als ganz entbehrlich gesehen.

Bildungsteilzeitgeld: Die Berechnung ist missverständlich, da über die Reduktion der Wochenstunden der Tagsatz ermittelt wird. Die Pauschale bedeutet bei Niedriglohneempfängern den vollen Einkommensersatz und deutlich mehr als das Arbeitslosengeld für die ausfallende Arbeitszeit. Das kann in Verbindung mit der geringen Mindestzeit und den fehlenden Kontrollen zu Missbrauch führen.

§ 34b AMSG (Fachkräftestipendium)

Die WKÖ begrüßt insbesondere die in § 34 b Abs 1 Z 4 und Abs 2 umschriebene, am Erfolg der Weiterbildung orientierte, Teilnehmerauswahl. Das ist umso wichtiger, als die Ausbildungen im Rahmen des Fachkräftestipendiums eher länger dauern, somit teuer sein werden und der große Mitteleinsatz nur bei einem entsprechenden Erfolg zu rechtfertigen ist.

Ebenso begrüßt die WKÖ, dass § 34b Abs 1 Z 5 Erfolgsnachweise ausdrücklich als Bedingung für das Fachkräftestipendium nennt. Die WKÖ schlägt vor - nachgebildet den neuen Erfolgsnach-

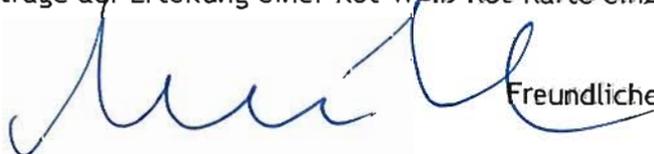
weisen bei Bildungskarenz und -teilzeit -, das Fachkräftestipendium jeweils nur befristet zu gewähren und eine Weitergewährung von einem Erfolgsnachweis abhängig zu machen. Eine derartige Klarstellung könnte im Absatz 4 erfolgen, in dem festgelegt wird, dass das Stipendium für die Dauer von höchstens sechs Monaten gewährt wird und eine Weitergewährung nur bei Vorlage entsprechender Erfolgsnachweise erfolgt.

Die Erfahrungen mit dem Qualifizierungsbonus legen nahe, das Instrument des Fachkräftestipendiums nur befristet einzuführen. Längere Ausbildungen sprechen erfahrungsgemäß nicht für einen höheren arbeitsmarktpolitischen Erfolg. Die Evaluierung des Qualifizierungsbonus hat einerseits hohe Mitnahmeeffekte und Kosten, andererseits aber nicht den erhofften Effekt gezeigt, bildungsferne Personen zu längeren Ausbildungen zu bewegen. Die WKÖ tritt daher dafür ein, auch das Fachkräftestipendium bis 2014 zu befristen und dann zu evaluieren.

§ 32a AuslBG

Die WKÖ sieht in Hinblick auf den bevorstehenden EU-Beitritt Kroatiens ein Übergangsarrangement zur Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsangehörige nach wie vor kritisch. Im Falle der Etablierung eines Übergangsarrangements sollte dieses zumindest nur in der ersten Phase zur Anwendung kommen, eine Beibehaltung des Übergangsarrangements über zwei Jahre hinaus ist angesichts der intensiven wirtschaftlichen und sonstigen Beziehungen mit Kroatien und der überschaubaren Anzahl an kroatischen Arbeitskräften sachlich kaum argumentierbar.

Bei dieser Gelegenheit erinnern wir an unser Anliegen, bereits im Zuge der vorliegenden Novelle in § 12d AuslBG folgenden Satz einzufügen: „Der Antrag kann auch vom Arbeitgeber für den Ausländer im Inland eingebracht werden.“ Damit wird es Arbeitgebern bereits mit Kundmachung der Gesetzesänderung des AuslBG im Zuge der Bildungsteilzeitnovelle möglich, Anträge auf Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte einzubringen.



Freundliche Grüße

Dr. Christoph Leitl
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin