



Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
vi1@bmask.gv.at

Unser Zeichen IK

Sachbearbeiter Dr.Krumpöck

Telefon +43 | 1 | 811 73-286

eMail krumpoeck@kwt.or.at

Datum 8.1.2013

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, 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 (GZ: BMASK-433.001/0039-VI/AMR/1/2012)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kammer der Wirtschaftstreuhand dankt für die Einladung zur Stellungnahme.

Der Fachsenat für Arbeits- und Sozialrecht teilt zum Entwurf der oa Gesetzesänderungen wie folgt mit:

Wir begrüßen die vorgeschlagene Maßnahme, die ein Bekenntnis zur Weiterbildung und Weiterqualifikation von ArbeitnehmerInnen darstellt. Im Wesentlichen sind die Rahmenbedingungen der Bildungsteilzeit jenen der Bildungskarenz nachgebildet. Dies ist u.a. ein wesentlicher Beitrag dazu, um eine gleichartige Handhabung in den Betrieben zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit zu ermöglichen und somit prinzipiell eine Gleichwertigkeit der beiden Möglichkeiten zu schaffen.

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

ad Z2 – Bildungsteilzeit § 11a

Festzustellen ist, dass für beide Modelle (Bildungskarenz und Bildungsteilzeit) eine Mindestbeschäftigungsdauer von ununterbrochen sechs Monaten zu bestehen hat. Andersartig sind jedoch die Verhältnisse zur Dauer der beiden Varianten. Für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz sind mindestens zwei Monate und maximal ein Jahr vorgesehen.

Bildungsteilzeit ist aufgrund der immanenten Merkmale einer Teilzeitbeschäftigung von zwei Merkmalen abhängig:

Eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit hat dabei im Ausmaß von mindestens einem Viertel und maximal der Hälfte zu entsprechen, wobei eine wöchentliche Normalarbeitszeit von zehn Stunden nicht unterschritten werden darf. Die Dauer der Bildungsteilzeit ist mit mindestens vier Monaten und maximal zwei Jahren begrenzt. Um auch kurz andauernde Weiterbildungen zu erfassen, schlagen wir vor, die **Möglichkeit der Bildungsteilzeit auf mindestens zwei Monate** und maximal zwei Jahre zu ermöglichen. Gleichlautend sollte dann auch die Möglichkeit der Teilung angepasst werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate zu betragen hat.

Weiters wären **flexiblere Regelungen** sowohl bezüglich der **Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit**, als auch bezüglich der **Anforderung an das Ausmaß der Ausgangsarbeitszeit vor Antritt** der Bildungszeit für die **Praxis sehr hilfreich**.

- a) So muss gemäß dem Entwurf die Normalarbeitszeit um mindestens **25 % reduziert** werden. Eine Regelung, wonach diese erforderliche Arbeitszeitverkürzung auch innerhalb des **Teilzeitblocks durchgerechnet** werden kann und die verminderte Arbeitszeit nicht strikt in jeder einzelne Woche eingehalten werden muss, wäre uE sinnvoll.
- b) Hinsichtlich der **Ausgangsarbeitszeit vor Antritt der Bildungszeit** wäre sinnvoll, dass bei **schwankend ausgeübten Teilzeiten** vor der Bildungsteilzeit geregelt wird, dass für die Berechnung der um mindestens 25% erforderlichen Arbeitszeitabsenkung von der **"durchschnittlich vor Antritt der Bildungszeit ausgeübten Arbeitszeit"** auszugehen ist.

Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes

Das vorliegende Modell der Bildungsteilzeit lässt prinzipiell die Förderung des Arbeitgebers zur Gänze außen vor, so wie dies auch bereits beim Modell der Bildungskarenz zu vermissen ist. Festzuhalten ist, dass andersartige Qualifizierungsmaßnahmen (§§37b, c AMSG) sehr wohl für den Arbeitgeber eine Förderung aus AMS-Mitteln vorsehen. Für den Arbeitgeber sind durch derartige Maßnahmen organisatorische und personelle Unwegsamkeiten verbunden, die bishin zur Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft reichen können, was wiederum eine zusätzliche Entlastung des Arbeitsmarktes durch das Unternehmen bedeutet.

Dennoch löst dies Prozesse im Unternehmen aus, die Vereinbarungen dieser Art behindern können. Mit dem in Aussicht genommenen ungeschmälernten Beitrag, der vom Arbeitgeber an die BMSVG-Kasse abzuführen ist, wird diese Spannung weiter verschärft, Unternehmen zusätzlich belastet und die Attraktivität für Unternehmen beschnitten.

Wir schlagen daher vor, dass die **Differenz** zwischen den Beiträgen gem. BMSVG zwischen Bildungsteilzeit und davor ausgeübtem Normalarbeitsausmaß **aus Mitteln des AMS getragen** wird.

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

ad Z4 §21 Abs 1 - Arbeitslosengeldberechnung

Die Gesetzesbestimmung wird durch die punktartige Aufzählung übersichtlicher. Ausnahmen von der Vorjahresbetrachtung ergeben sich weiterhin für Zeiten der **Erkrankung, der Schwangerschaft, der Beschäftigungslosigkeit und Zeiten des Bezuges einer Lehrlingsentschädigung**. Durch die Neufassung der Norm bietet sich die Gelegenheit, diese Bestimmung übersichtlicher und auch sprachlich zeitgemäß zu gestalten. So wird

vorgeschlagen, dass derartige obige Gründe **ebenso punktiert aufgezählt** werden und zudem „**Schwangerschaft**“ **eigenständig** und nicht als Klammerausdruck nach „Erkrankung“ **angeführt wird**.

ad Z5 §26 Abs1 Z3, 4 und 5 – Weiterbildungsgeld

Zur **Anrechnung von Bildungsteilzeitgeldzeiten** (Z2) ist, entnommen aus den EB, festzuhalten, dass die Anrechnung im Verhältnis 1:2 lediglich auf die Bezugsdauer der jeweiligen Maßnahme abstellt. In keiner Weise wird jedoch auf die Höhe der jeweiligen Unterstützung Rücksicht genommen. Dies kann im Falle von Änderungen des Entgelts (bspw. auch durch Karrieresprünge, Veränderung der Normalarbeitswochezeit durch verschiedenste Gründe (private und/oder berufliche Gründe) oder Wechsel in andere Unternehmen) nachteilige Folgen für den Arbeitnehmer haben, da ein Monat Weiterbildungsgeld nicht zwingend die gleiche Wertigkeit wie Bildungsteilzeitgeld besitzt. Zudem ist eine wertmäßige Einordnung schwierig, da das Weiterbildungsgeld individuell nach der Versicherungsleistung, das Bildungsteilzeitgeld jedoch einheitlich mit einem fixen Satz pro Stunde festgestellt wird. Die unterschiedlichen Höhen entsprechen jedoch nicht den unterschiedlichen Bezugsdauermöglichkeiten. So beträgt das Mindestentgelt beim Weiterbildungsgeld EUR 14,53 pro Tag. Gerechnet auf einen durchschnittlichen 8-Stunden-Tag beträgt die Stundenabgeltung somit mindestens EUR 1,82 im Falle des Weiterbildungsgeldes. In der Bildungsteilzeit wird lediglich ein fixer Stundensatz von EUR 0,76 zur Anwendung kommen. Selbst bei Verdopplung dieses Stundensatzes ($2 \times 0,76 = 1,52$) wird der Minimumbetrag beim Weiterbildungsgeld nicht erreicht. Eine Anrechnung im **Verhältnis 1:2 erscheint** daher als **nicht sachgerecht**.

Für die **Möglichkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildungsgeld** (Z4) bestehen weiterhin Unschärfen. So besteht infolge einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf eine etwa geringfügige Beschäftigung weiterhin Anspruch auf Weiterbildungsgeld in der vorgesehenen Höhe, das das Arbeitsverhältnis trotz Herabsetzung weiterhin besteht und kein neues Arbeitsverhältnis begründet wird. Somit kann in diesem Fall weiterhin einer zu hohen Kompensation des Entgelts nicht begegnet werden. Abhilfe kann mit der Nennung eines **Beobachtungszeitraums** von beispielsweise einem Jahr vor Antritt der Bildungskarenz geschaffen werden oder, **analog zum Bildungsteilzeitgeld** (§26a Abs 1 Z 2 neu) wäre auch eine Regelung möglich, die eine mindestens **ununterbrochene 6-monatige arbeitslosenversicherungspflichtige Tätigkeit unmittelbar vor Antritt der Bildungskarenz** vorsieht.

Für den **Leistungsnachweis in der universitären Weiterbildung** ist festzuhalten, (Z5) dass die geforderten 8 ECTS-Punkte pro Semester für ein Grundstudium (Bachelor, Master) angebracht erscheinen mögen. Für ein Doktors- oder PhD-Studium erscheint diese ECTS-Anzahl als zu hoch, da die Anforderungen in diesem Studium schlichtweg andere sind und einen viel höheren Forschungscharakter, der als sehr zeitintensiv zu betrachten (empirische Erhebungen, etc.) ist, aufweisen. Mitunter ist es in den einzelnen Doktors-/PhD-Studien kaum oder nicht möglich pro Semester die geforderten 8 ECTS-Punkte zu erreichen. Wir schlagen daher vor, die Anforderungen beim **PhD-/Doktorsstudium** zu differenzieren und **auf bspw. 4 ECTS-Punkte pro Semester** zu reduzieren, um den Ausnahmeprozess nicht zu sehr zu strapazieren.

Fraglich ist in diesem Zusammenhang auch, wie und in welcher Höhe der Nachweis erbracht werden soll, wenn etwa eine **kürzere Bildungskarenz als sechs Monate** vereinbart wird. Gesetzlich ist eine Bildungskarenz bereits ab einer Dauer von zwei Monaten möglich. Die gleichen Anforderungen an eine kürzere Dauer zu knüpfen wäre wohl als sachlich ungerechtfertigt zu beurteilen. Eine **Aliquotierung** erscheint hier als mögliche Lösung.

ad Z6 §26a Z2, 4 und 5 – Bildungsteilzeitgeld

Zur Inanspruchnahme gem. Z2 ist, wie beim Weiterbildungsgeld, anzuregen, dass es die Inanspruchnahme entweder auf einen **Beobachtungszeitraum** oder eine **Unmittelbarkeit** der Arbeitslosenversicherungspflicht **vor Eintritt und während der Bildungsteilzeit** abstellt.

Zur gegenseitigen Anrechnung von Weiterbildungs- und Bildungsteilzeitgeld in §26a Abs 1 Z2 ist ein **redaktioneller Fehler** hinzuweisen. „*Wurde innerhalb der Rahmenfrist bereits Weiterbildungsgeld bezogen, so ist der Zeitraum, in dem Weiterbildungsgeld bezogen wurde, doppelt auf die Bezugsdauer für Weiterbildungsgeld anzurechnen. [...]*“ Richtigerweise soll die Passage analog zur Bestimmung beim Weiterbildungsgeld wohl lauten „*Wurde innerhalb der Rahmenfrist bereits Weiterbildungsgeld bezogen, so ist der Zeitraum, in dem Weiterbildungsgeld bezogen wurde, doppelt auf die Bezugsdauer für Bildungsteilzeitgeld anzurechnen. [...]*“. Zur **Höhe der Anrechnung** von **Weiterbildungsgeldzeiten** verweisen wir auf die geäußerten **Bedenken** in §26 Abs1 Z3.

Zum Leistungsnachweis im Falle eines (universitären) Studiums (4) ist auf die Ausführungen zu §26 Abs 1 Z5 unter jener Maßgabe hinzuweisen, dass bei **Doktorats-/PhD-Studien** aufgrund der oa Gründe ein Ausmaß von **2 ECTS-Punkte pro Semester** bei Bildungsteilzeit als ausreichend erscheint.

Zur Abwicklung und zum Anspruch des Bildungsteilzeitgeldes unter Einhaltung eines **Schwellenwertes** (Z5) ist folgendes anzumerken: Essentiell für ArbeitnehmerInnen ist es gesichert zu wissen, ob ein Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld besteht. Dies durch Variablen abhängig zu machen, die durch Gremien von Dritten, diesfalls des AMS, abhängig sind, ist ein zusätzlicher, nicht kalkulierbarer Parameter. Im Falle des Weiterbildungsgeldes ist ein derartiger Schwellenwert jedoch nicht vorgesehen. Der Anspruch darauf ist dadurch gesicherter als jener des Bildungsteilzeitgeldes. Einerseits ist es verständlich, dass der Mittelgeber über den Umfang der Maßnahme Kontrolle haben möchte, allerdings erscheint dieser **Schritt zu Lasten der ArbeitnehmerInnen** als möglicherweise **falsch verstandenes Signal**, dass das Bildungsteilzeitgeld nur als halbherzige Maßnahme eingeführt wird. Es ist daher zu überlegen, ob ein derartiger Schwellenwert das gewünschte politische Signal ist. Weiters ist eine derartige **Ungleichbehandlung zwischen Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld** sachlich nicht begründbar. Die Begründung der Maßnahme in den EB, dass ein Missbrauch von Unternehmen vermieden werden soll, erscheint als zu kurz gegriffen. Es liegt vor allem, wie auch die Bildungskarenz, im Interesse des Arbeitnehmers, sich fortzubilden und somit seine Qualifikation auszubauen und damit seine Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu sichern. Von „Hinausdrängen“ von Arbeitgeberseite kann daher keine Rede sein, da andere Maßnahmen für den Arbeitgeber oft günstiger sind als die gegenständliche Maßnahme.

Änderungen des Arbeitsmarktservicegesetzes

ad Z1 §34b – Fachkräftestipendium

Sehr zu begrüßen ist hier die Initiative des Gesetzgebers, dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken. Der besondere Bedarf und die Evidenz von zahlreichen Mangelberufen hat nicht zuletzt in der Fachkräfteverordnung 2013 Niederschlag gefunden. Allerdings sind einige Begriffe im Gesetzesvorschlag vorhanden, die als zu unbestimmt erscheinen. Va die Begriffe der geringen oder mittleren Qualifikation (Z3) und der geforderte Nachweis der Ausbildungsfortschritte (Z5) bedürfen einer Konkretisierung. Da diese Bedingungen wohl von Berufsbild zu Berufsbild verschieden sind, schlagen wir vor, dass für eine Konkretisierung dieser Punkte der Verwaltungsrat gem dem im Abs 3 vorgesehenen Verfahren zu sorgen hat.

Diese Stellungnahme wird von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder dem Präsidium des Nationalrates elektronisch an begutachtungsverfahren@parlament.gv.at übermittelt.

Wir ersuchen höflich, unsere Stellungnahme zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

KR Johann Mitterer e.h.
(Vorsitzender des Fachsenates
für Arbeits- und Sozialrecht)


Dr. Gerald Klement
(Kammerdirektor)

Referent:

Mag. Ernst Patka

Mag. Stefan Schuster