

**TOP 3.6.1  
Arbeitsmarktdaten Dezember 2017**

**TOP 3.6.2  
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze  
November 2017**

**TOP 3.6.3  
Arbeitsgruppe Qualifikationen und Kompetenzen  
in der Industrie 4.0**

**TOP 3.6.4  
Strategie des AMS Wien zur Steigerung  
des Frauenanteils am Förderbudget**

**TOP 3.6.5  
Die arbeitsmarkt- und integrationspolitischen  
Vorhaben der neuen Bundesregierung**

**TOP 3.6.6  
Übertragung der Bank Austria  
MitarbeiterInnen ins ASVG**

**TOP 3.6.7  
Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im  
technischen-naturwissenschaftlichen Bereich**

**TOP 3.6.8  
EU Projekt: Männer und Vereinbarkeit  
von Beruf und Familie**

**TOP 3.6.9  
Veranstaltung**

**TOP 3.6.10  
Aktueller Bericht**



**Arbeitslose nach Bundesländern**  
 Datum: 12/2017 Region: Österreich  
 Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen		Männer		Gesamt				
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %			
Bgld	4.690	-476	-9,2%	7.096	-675	-8,7%	11.786	-1.151	-8,9%
Ktn	11.210	-1.081	-8,8%	17.707	-1.558	-8,1%	28.917	-2.639	-8,4%
NÖ	26.528	-1.594	-5,7%	39.459	-3.639	-8,4%	65.987	-5.233	-7,3%
OÖ	17.744	-1.380	-7,2%	28.832	-2.699	-8,6%	46.576	-4.079	-8,1%
Sbg	5.123	-254	-4,7%	9.042	-595	-6,2%	14.165	-849	-5,7%
Stmk	17.138	-2.361	-12,1%	29.973	-4.972	-14,2%	47.111	-7.333	-13,5%
Tirol	6.285	-853	-12,0%	12.442	-1.877	-13,1%	18.727	-2.730	-12,7%
Vbg	4.260	-71	-1,6%	6.007	-95	-1,6%	10.267	-166	-1,6%
Wien	52.837	-2.571	-4,6%	82.368	-4.937	-5,7%	135.205	-7.508	-5,3%
Österreich	145.815	-10.641	-6,8%	232.926	-21.047	-8,3%	378.741	-31.688	-7,7%

## Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 12/2017 Region: Österreich

Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	779	-48	-5,8%	753	29	4,0%	1.532	-19	-1,2%
Ktn	1.187	1	0,1%	1.192	-54	-4,3%	2.379	-53	-2,2%
NÖ	4.816	418	9,5%	4.447	125	2,9%	9.263	543	6,2%
OÖ	4.953	273	5,8%	4.359	-61	-1,4%	9.312	212	2,3%
Sbg	1.074	-18	-1,6%	956	-97	-9,2%	2.030	-115	-5,4%
Stmk	4.138	409	11,0%	3.807	305	8,7%	7.945	714	9,9%
Tirol	1.138	-55	-4,6%	1.068	-25	-2,3%	2.206	-80	-3,5%
Vbg	1.147	-82	-6,7%	1.079	67	6,6%	2.226	-15	-0,7%
Wien	13.022	1.636	14,4%	14.825	1.177	8,6%	27.847	2.813	11,2%
Österreich	32.254	2.534	8,5%	32.486	1.466	4,7%	64.740	4.000	6,6%

## Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich November 2016 mit November 2017

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 30.11.2016	78	0	286	364	169	164	333	45
Burgenland 30.11.2017	76	0	304	380	216	129	345	84
<b>Veränderung</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>-35</b>	<b>12</b>	<b>39</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-2,6%</b>		<b>6,3%</b>	<b>4,4%</b>	<b>27,8%</b>	<b>-21,3%</b>	<b>3,6%</b>	<b>86,7%</b>
Kärnten 30.11.2016	0	0	443	443	492	411	903	166
Kärnten 30.11.2017	0	0	303	303	517	393	910	322
<b>Veränderung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-140</b>	<b>-140</b>	<b>25</b>	<b>-18</b>	<b>7</b>	<b>156</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>0,0%</b>		<b>-31,6%</b>	<b>-31,6%</b>	<b>5,1%</b>	<b>-4,4%</b>	<b>0,8%</b>	<b>94,0%</b>
Niederösterreich 30.11.2016	205	0	1.173	1.378	1.104	869	1.973	397
Niederösterreich 30.11.2017	229	0	957	1.186	1.608	890	2.498	514
<b>Veränderung</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>-216</b>	<b>-192</b>	<b>504</b>	<b>21</b>	<b>525</b>	<b>117</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>11,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-18,4%</b>	<b>-13,9%</b>	<b>45,7%</b>	<b>2,4%</b>	<b>26,6%</b>	<b>29,5%</b>
Oberösterreich 30.11.2016	564	0	690	1.254	1.043	555	1.598	854
Oberösterreich 30.11.2017	523	0	628	1.151	1.305	445	1.750	1.056
<b>Veränderung</b>	<b>-41</b>	<b>0</b>	<b>-62</b>	<b>-103</b>	<b>262</b>	<b>-110</b>	<b>152</b>	<b>202</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-7,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-9,0%</b>	<b>-8,2%</b>	<b>25,1%</b>	<b>-19,8%</b>	<b>9,5%</b>	<b>23,7%</b>
Salzburg 30.11.2016	25	0	55	80	391	314	705	724
Salzburg 30.11.2017	39	0	46	85	403	390	793	769
<b>Veränderung</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>-9</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>88</b>	<b>45</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-16,4%</b>	<b>6,3%</b>	<b>3,1%</b>	<b>24,2%</b>	<b>12,5%</b>	<b>6,2%</b>

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insgesamt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen-suchende für sofort	Lehrstellen-suchende für insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 30.11.2016	211	0	773	984	858	1.002	1.860	496
Steiermark 30.11.2017	272	0	718	990	1.049	672	1.721	597
<b>Veränderung</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>-55</b>	<b>6</b>	<b>191</b>	<b>-330</b>	<b>-139</b>	<b>101</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>28,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-7,1%</b>	<b>0,6%</b>	<b>22,3%</b>	<b>-32,9%</b>	<b>-7,5%</b>	<b>20,4%</b>
Tirol 30.11.2016	58	0	83	141	516	281	797	613
Tirol 30.11.2017	57	0	72	129	511	250	761	766
<b>Veränderung</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>-11</b>	<b>-12</b>	<b>-5</b>	<b>-31</b>	<b>-36</b>	<b>153</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-1,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-13,3%</b>	<b>-8,5%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-11,0%</b>	<b>-4,5%</b>	<b>25,0%</b>
Vorarlberg 30.11.2016	0	0	186	186	325	244	569	236
Vorarlberg 30.11.2017	0	0	345	209	441	251	692	270
<b>Veränderung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>	<b>23</b>	<b>116</b>	<b>7</b>	<b>123</b>	<b>34</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>85,5%</b>	<b>12,4%</b>	<b>35,7%</b>	<b>2,9%</b>	<b>21,6%</b>	<b>14,4%</b>
Wien 30.11.2016	1.152	0	2.670	3.822	2.194	2.261	4.455	291
Wien 30.11.2017	1.187	0	2.641	3.828	3.073	2.191	5.264	341
<b>Veränderung</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>-29</b>	<b>6</b>	<b>879</b>	<b>-70</b>	<b>809</b>	<b>50</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>3,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-1,1%</b>	<b>0,2%</b>	<b>40,1%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>18,2%</b>	<b>17,2%</b>
Österreich 30.11.2016	2.293	0	6.359	8.652	7.092	6.101	13.193	3.822
Österreich 30.11.2017	2.383	0	6.014	8.261	9.123	5.611	14.734	4.719
<b>Veränderung</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>-345</b>	<b>-391</b>	<b>2.031</b>	<b>-490</b>	<b>1.541</b>	<b>897</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>3,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-5,4%</b>	<b>-4,5%</b>	<b>28,6%</b>	<b>-8,0%</b>	<b>11,7%</b>	<b>23,5%</b>

## TOP 3.6.3 Arbeitsgruppe Qualifikationen und Kompetenzen in der Industrie 4.0

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration – Ilse Leidl-Krapfenbauer

### 1. Die Plattform Industrie 4.0

Die Plattform Industrie 4.0 wurde im Jahr 2015 gegründet, die AK war eines der sechs Gründungsmitglieder (weitere: bmvit, IV, FEEI, FMTI, PRO-GE). In einem breiten Schulterschluss sollen wichtige gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und wissenschaftliche AkteurInnen an der Gestaltung der zukünftigen Produktions- und Arbeitswelt aktiv mitwirken. Mitglieder der Plattform sind Sozialpartner, Unternehmen und Forschungsinstitutionen.

Im Rahmen der Plattform wurden unterschiedliche Arbeitsgruppen gebildet, die wichtige Themen rund um die Digitalisierung aufgreifen und weiter vorantreiben sollen. Bisher wurden folgende Arbeitsgruppen gebildet: Pilotfabriken, Normen & Standards, Forschung, Entwicklung & Innovation, Mensch in der digitalen Fabrik, Kommunikation, Security & Safety, neue Geschäftsmodelle, regionale Strategien und „Qualifikationen und Kompetenzen in der Industrie 4.0“.

### 2. Arbeitsgruppe zu „Qualifikationen und Kompetenzen in der Industrie 4.0“

Im April 2016 wurde – unter dem Vorsitz der AK – eine Kern-Arbeitsgruppe gebildet, die aus VertreterInnen der Gründungsmitglieder, weiteren dem Sozial- und Bildungsministerium, einer Betriebsrätin und einem Unternehmensvertreter, der Gpa-djp und aus zwei Forschungseinrichtungen, die Studien zum Thema Qualifikationen/Kompetenzen und Industrie 4.0 durchgeführt haben, bestand.

In mehreren Arbeitsgruppensitzungen, Veranstaltungen und Strategieworkshops, wo auch die breite Expertise von unterschiedlichen Stakeholdern eingefangen wurde, haben wir uns sowohl mit dem Thema Kompetenzbedarfe als auch mit der Identifikation von möglichen Handlungsfeldern beschäftigt. Beim Summit der Plattform Industrie 4.0 am 11.12.2017 wurde das **Strategiepapier** der Arbeitsgruppe präsentiert, das als Ergebnis dieses Diskussionsprozesses erstellt wurde. Das Papier enthält einen Aufriss über das Thema „Kompetenzbedarfe“ und enthält in sieben Bereichen insgesamt 81 Empfehlungen.

Die sieben Bereiche sind:

- Neue und alte Lerninhalte kombinieren
- Vielfalt der Lernorte schaffen
- Zugang zum Lernen fördern
- Rahmenbedingungen optimieren
- Kooperationen forcieren
- Traditionelle Rollenbilder aufbrechen
- Strategien entwickeln und umsetzen

Aus ArbeitnehmerInnen-Sicht ist besonders wichtig:

- **Wir brauchen eine stärkere Vermittlung von digitalen Kompetenzen sowie überfachlichen Kompetenzen** – sowohl in der Schule, in der Lehre, in der Ausbildung aber auch in der betrieblichen Weiterbildung und bei AMS-Angeboten. Denn das Erlernen grundlegender digitaler Kompetenzen ist eine Voraussetzung für die Teilhabe an der Gesellschaft und muss daher auch breit vermittelt werden.
- **Aus- und Weiterbildung braucht Zeit und sie muss für alle leistbar und zugänglich sein** – im digitalen Wandel mehr denn je. Da braucht es ein System der neuen Chancen. Und auch wichtig in diesem Zusammenhang: eine moderne Berufs- und Bildungsberatung, die die Entwicklungen der Digitalisierung berücksichtigt.
- **Industrie 4.0 als Chance um traditionelle Rollenbilder aufzubrechen:** Es braucht konkrete Programme, Ziele und eine entsprechende Förderung für Frauen. Eine Industrie 4.0 braucht qualifizierte Arbeitskräfte und vor allem auch mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen.

Das Ergebnispapier kann über die Homepage der Plattform heruntergeladen werden:

[http://plattformindustrie40.at/wp-content/uploads/2016/03/WEB\\_Industrie4.0\\_Ergebnispapier-Qualifikation-und-Kompetenzen.pdf](http://plattformindustrie40.at/wp-content/uploads/2016/03/WEB_Industrie4.0_Ergebnispapier-Qualifikation-und-Kompetenzen.pdf)

### 3. Weitere Aktivitäten 2018

Die Kern-Arbeitsgruppe, die das Ziel hatte das Thema aufzubereiten und wichtige Handlungsfelder zu identifizieren, ist mit der Präsentation des Ergebnisapiers abgeschlossen.

Die AK und die Plattform erachten das Thema aber weiterhin als wichtig und es wird daher auch im Jahr 2018 Aktivitäten rund um das Thema Bildung über die Plattform geben. Inhalte und Termine werden im ersten Quartal 2018 festgelegt.

## **TOP 3.6.4 Strategie des AMS Wien zur Steigerung des Frauenanteils am Förderbudget**

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration – Silvia Hofbauer

### **1. Ausgangslage**

Sowohl in den Zielvorgaben des zuständigen Ministers als auch in den arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS (die vom Verwaltungsrat beschlossen werden) ist festgelegt, dass 50 % des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik für Frauen ausgegeben werden muss. Dies ist ein wesentliches Mittel zur Bekämpfung der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Erstmals wurde es in den Zielvorgaben von Minister Bartenstein Anfang dieses Jahrtausends verankert.

Die Erreichung des Zieles ist in den letzten Jahren vor allem aufgrund zentral vorgegebener Programme schwieriger geworden.

Für das AMS Wien, das in der Zielerreichung am wenigsten erfolgreich ist, sind vor allem der hohe Anteil der „burschenlastigen“ Überbetrieblichen Ausbildung am Förderbudget und die Flüchtlingsprogramme, die einen fast 75 %igen Männeranteil aufweisen, erschwerende Faktoren.

Sollte das AMS Wien dieses Ziel allerdings auch in den nächsten Jahren nicht erreichen, wird es Anteile am bundesweiten Förderbudget verlieren. Erste Schritte müssen daher bereits 2018 gesetzt werden.

### **2. Die Strategie zur Erreichung des Frauenbudgetanteils**

In der Landesdirektoriumssitzung vom 20.12.2017 wurden folgende Punkte (die seitens der Landesgeschäftsführung auch mit dem Vorstand des AMS abgestimmt wurden) einstimmig beschlossen:

- Neue Betreuungsstrategie „Jede Frau bekommt ein Angebot, schon morgen starten“  
Anhand einer individuellen Laufbahnplanung werden arbeitsuchende Frauen deutlich verstärkt Förderangebote erhalten und die diesbezügliche Verbindlichkeit im gesetzlichen Rahmen erhöht.
- Frauenquoten in budgetrelevanten Projekten sollen erhöht werden. Dies betrifft vor allem das BAZ (Berufsausbildungszentrum des bfi), das BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum), Jugend am Werk sowie sämtliche SÖBs und SÖBÜs (sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung). Dazu gibt es zT bereits laufende Prozesse, bei BAZ und Jugend am Werk werden diese gestartet und die AN-Vertretung wird eingebunden.
- Die Ausgestaltung der Überbetrieblichen Ausbildung wird neu diskutiert (unter Einbeziehung von Landesdirektorium und Regionalbeirat). Dies betrifft vor allem die Auswahl der Lehrberufe, das Verhältnis ÜBA 1 und 2, die Qualitätssicherung und die Hinausvermittlung aus der ÜBA auf betriebliche Lehrstellen.
- Deutlich großzügigere Förderung von Frauen bei der Eingliederungsbeihilfe.
- Frauen sollen bei den Angeboten für Asylberechtigte besser erreicht werden.

Die Umsetzung dieser Vorhaben wird in der Landesdirektoriumssitzung im März erneut reflektiert und unter Umständen angepasst.

### **3. Einschätzung aus AK Sicht**

Das Frauenziel hat gerade aus Sicht der AN-Vertretung im AMS einen hohen Stellenwert als wesentlichen Hebel um Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern. Die Situation in Wien allerdings ist aufgrund der zentral vorgegebenen „männerlastigen“ Programme tatsächlich äußerst schwierig. Die neue Betreuungsstrategie bietet Frauen auch deutlich bessere Chancen für benötigte Qualifizierungen. Die vorgesehenen Maßnahmen im Bereich der Trägerförderung stellen zwar eine Herausforderung für diese dar, sind aber in weiten Teilen schaffbar. Wesentlich ist dabei aber ein gemeinsamer Prozess mit den Trägern sowie AK und ÖGB um den gebotenen Interessensausgleich zu gewährleisten.

Noch nicht abzusehen ist dabei, wie das Regierungsprogramm und neue Zielvorgaben der jetzigen Bundesministerin den weiteren Prozess beeinflussen werden.

## TOP 3.6.5 Die arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Vorhaben der neuen Bundesregierung

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration – Gernot Mitter

### 1. Die Vorhaben im Regierungsübereinkommen

Die arbeitsmarktpolitischen Vorhaben der neuen Bundesregierung können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Umgestaltung des Leistungsrechtes der Arbeitslosenversicherung („Arbeitslosengeld neu“ mit „integrierter“ Notstandshilfe; Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmung und der Sanktionsregeln der AIV; Reduktion der Dauer des Arbeitslosengeldbezuges durch Anrechnung von Krankenstandszeiten außer Spitalsaufenthalt; Sonderregelungen für Arbeit Suchende mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft)
- Beschäftigungsförderung: Reduktion der Beschäftigungsförderungen in der Arbeitsmarktpolitik durch Aussetzen der Aktion +20.000 und Abschaffung des Beschäftigungsbonus (eine Förderung des Wirtschaftsministeriums über die AWS)
- Qualifizierung: Fokussierung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten des AMS auf unmittelbar betriebliche Bedürfnisse und Ausweitung des für Unternehmen kostenfreien Einsatzes von Arbeitslosen in Form von Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings; Reduktion von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten des AMS mit der Zielsetzung der Erhöhung der beruflichen Mobilität von Arbeit Suchenden (zB durch Infragestellen des Fachkräftestipendiums; Abschaffung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in Form von Lehrwerkstätten)
- Ausweitung des Arbeitskräfteangebots in Österreich unter der Bezeichnung „Fachkräftebedarf sichern“ (Ausbildungs- und Beschäftigungsabkommen mit Drittstaaten; Regionalisierung der FachkräfteVO mit der Wirkung der Vermehrfachung von Mangelberufen; Absenkung der Entgeltschwellen bei der Rot-Weiß-Rot-Karte) bei gleichzeitiger Verunsicherung des Aufenthaltes von arbeitslos gewordenen Drittstaatsangehörigen (Rückführung nach Ablauf des Arbeitslosengeldanspruches in die Zuständigkeit des Herkunftslandes)
- Finanzierung: Reduktion des ANInnen-seitigen AIV-Beitrages für Einkommen bis zu 1.950 Euro (Mindereinnahmen in der AIV von bis zu 160 Mio)

Die integrationspolitischen Vorhaben der Bundesregierung bestehen einerseits aus

- einer weiteren Verschärfung des Asylrechtes (insbes durch Verschlechterung des Rechtsschutzes für Flüchtlinge, verstärkte Abschiebungen und Verweigerung von Integrationshilfen vor Verfahrensende)
- einer Reduktion der materiellen Versorgung von Flüchtlingen (Grundversorgung aus Sachleistungen; Reduktion der Mindestsicherung für Flüchtlinge auf 520 Euro + Taschengeld zwischen 40 und 80 Euro; Deckelung der Mindestsicherung für alle auf 1.500 Euro; Bindung des Bezuges auf fünfjährigen Aufenthalt in Österreich)
- einer Erschwerung des Zuganges zur österreichischen Staatsbürgerschaft
- einem Ausbau von Kontrolle und Sanktion über Zugewanderte unter dem Titel „Integration durch Leistung“ (vom „2. verpflichtenden Kindergartenjahr bei Deutschmängel“ bzw „Deutschkenntnisse

als Schulreifemerkmal über verpflichtende Integrationsmaßnahmen für Eltern mit Migrationshintergrund bis Wertekursen in allen Bildungseinrichtungen; alles mit Sanktionsdrohungen verbunden)

- einer Verringerung der Absicherung bei Arbeitslosigkeit für nichtösterreichische ANInnen (Rückführung in Sozialschutz des Herkunftslandes nach Ausschöpfung des AIG-Anspruches)
- einem Ausbau des Integrationsfonds zur zentralen Informations- und Steuerungsdrehscheibe für den Bereich Integration und Zuwanderung – mit entsprechenden Datenbanken zur Kontrolle

## **2. Bewertung durch die AK**

Die arbeitsmarktpolitischen Vorhaben der Bundesregierung gehen am Bedarf auf dem Arbeitsmarkt vorbei:

- es sind weder Absichten erkennbar, die ANInnen bei der Bewältigung des digitalen Wandels und anderer zukünftiger Herausforderungen am Arbeitsmarkt unterstützen (vgl. Einschränkung der Aus- und Weiterbildungsförderung für Arbeit Suchende auf unmittelbare betriebliche Bedarfe statt umfassende berufliche Neuorientierungen zu ermöglichen; Infragestellung des Fachkräftestipendiums),
- noch sind die propagierten Vorhaben (Angebotsausweitung am Arbeitsmarkt und Hartz-4-ähnliche Verschärfungen für Arbeit Suchende) im Ansatz erfolgsversprechend.

Dass die Arbeitslosigkeit durch höheren (auch finanziellen) Druck auf Arbeitslose behoben werden soll, ist sowohl ein analytischer Fehlschluss als auch ein rückschrittlicher „Lösungsansatz“. Klar ist, dass weder die Neugestaltung des Arbeitslosengeldes noch die Verschärfung der Zumutbarkeit (Wegzeiten, Entgeltsschutz) eine Antwort auf fehlende Arbeitsplätze oder auf Vermittlungsprobleme wegen mangelnder beruflicher Qualifikation sind.

Nicht die Bekämpfung von arbeitslosen Menschen, sondern von Arbeitslosigkeit sollte zentrale Politik in den kommenden Jahren sein. Viele Formulierungen zum „Arbeitslosengeld neu“ lassen den Schluss zu, dass Österreich die fatalen Weichenstellungen Deutschlands, die im Zuge der Hartz-Reformen unternommen wurden, in Richtung (Alters-)Armut wiederholt: Wenn tatsächlich der Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung zeitlich begrenzt wird, werden zB etwa ältere Langzeitarbeitslose, die bloß wegen ihres Alters von den Betrieben nicht mehr gewollt werden, in die Mindestsicherung gedrängt. Das bedeutet folgeschwer den Verlust des bescheidenen Vermögens, das man sich in einem langen Arbeitsleben angespart hat (zB Eigentumswohnung, Auto usw).

Völlig kontraproduktiv im Umgang mit der hohen Arbeitslosigkeit ist auch die Erhöhung des Angebotsdrucks auf dem Arbeitsmarkt (Regionalisierung der Fachkräftemangel-Verordnung = Verdoppelung der Mangelberufe; geplante Anwerbeabkommen unter dem Titel sog Ausbildungs- und Beschäftigungsabkommen; geplante Absenkung der Entgeltschwellen bei Rot-Weiß-Rot-Karte).

Statt der Verbesserung und Entwicklung der beruflichen Kompetenzen der in Österreich lebenden ANInnen kommt es zu substantziellen Umverteilungswirkungen in der Arbeitsmarktpolitik zugunsten der Unternehmen – ua:

- Hochwertige Qualifizierungsprogramme und erfolgreiche zielgruppenorientierte Maßnahmen (zB Aktion 20.000) werden gekürzt bzw redimensioniert.

- Forcierung von Arbeitstrainings und Schulungen von Arbeit Suchenden in den Unternehmen: Damit soll kostenfreie Arbeit von Arbeitslosen für Betriebe weiter ausgebaut werden; Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen soll nur mehr einseitig auf konkrete betriebliche Bedarfe ausgerichtet sein (= Hindernis für berufliche Mobilität der ANInnen).
- Stärkerer Druck auf Arbeitslose und erhöhte Armutsgefährdung in Österreich durch die geplante Neugestaltung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld neu mit Abschaffung der Notstandshilfe; verschärfte Zumutbarkeit) und durch die Deckelung der Mindestsicherung für alle.
- Diskriminierung von nichtösterreichischen StaatsbürgerInnen in der Arbeitslosenversicherung – geplante „Rückführung“ nach Ausschöpfung des Arbeitslosengeldes.
- Das Gewicht der betrieblichen Lehrstellenförderung soll zulasten der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) erhöht werden. Darüber hinaus soll die betriebliche Lehrstellenförderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung durch ANInnen-Beiträge finanziert werden (= Ersatz der für die bisherige Finanzierung aus AG-Beiträgen [IESG-Beitrag]). Auch die Idee des Blum-Bonus NEU trägt zur Verschiebung zugunsten der Betriebe bei.
- Die vorgesehene „Verstaatlichung“ des AMS und Einschränkung der Mitwirkungsrechte durch AK/ÖGB bedeuten eine massive Schwächung der ANInnen-Interessen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik.

Was fehlt?

- Beschäftigungsoffensive zur Reduktion der Arbeitslosigkeit
- Qualifizierungsgeld für Beschäftigte zur Um-/Höherqualifizierung
- Forcierung von qualitätvollen Ausbildungen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Auch im Umgang mit dem Thema Integration fehlen Antworten auf die bestehenden Herausforderungen. Integrationspolitik wird auf Spracherwerb und auf finanziellen Druck auf die Zugewanderten reduziert, anstatt die beruflichen Potenziale der Zugewanderten möglichst rasch zu entwickeln und gut integrierten Zugewanderten durch Erleichterungen beim Erwerb der Staatsbürgerschaft auch demokratische Teilhabe in vollem Umfang zu ermöglichen.

So fehlt es insbesondere an wohnungspolitischen Vorhaben zur Verbesserung der Lebensrealitäten von AsylwerberInnen und Asylberechtigten. Vergeblich sucht man auch im Regierungsprogramm nach beruflichen Qualifizierungsangeboten für AsylwerberInnen, nach Verbesserungen beim Zugang zu Gesundheitsdiensten insbesondere auch für Frauen etc.

Für AsylwerberInnen ist eine deutliche Reduktion bei der Grundversorgung vorgesehen, für Asylberechtigte eine deutlich geringere Mindestsicherung: Beide Maßnahmen werden im Ergebnis zu mehr Angebot für SchwarzarbeitgeberInnen, zu Lohndruck und zu neuerlicher Desintegration führen.

Mit der Spaltung der Existenzsicherungsleistungen bei Arbeitslosigkeit zwischen ÖsterreicherInnen und ANInnen ohne österreichische Staatsbürgerschaft wird erstmals eine sachfremde Differenzierung in einem zentralen Feld sozialer Absicherung angetragen. Unter dem Deckmantel eines solchen „Wohlfahrts-Chauvinismus“ muss aber ein Infragestellen von Sozialschutzniveaus für alle erwartet werden.

## TOP 3.6.6 Übertragung der Bank Austria MitarbeiterInnen ins ASVG

Abteilung Sozialversicherung – Wolfgang Panhölzl

### 1. Inhalt

Der Verfassungsgerichtshof hat die Bedenken des Bundesverwaltungsgerichts gegen die Höhe des Überweisungsbetrags von 22,8 % für die Übertragung der Bank Austria MitarbeiterInnen ins ASVG nicht geteilt. Die Bank Austria hat gegen diese Entscheidung keine weiteren Rechtsmittel mehr eingebracht, damit ist die Übertragung ins ASVG für 2.944 MitarbeiterInnen mit 28.12.2016 rechtskräftig geworden. Lediglich jene 84 Fälle, die vom Rechtsanwalt Gerlach vertreten werden, sind noch offen. Ob und welche Rechtsmittel in diesen Fällen eventuell erhoben werden, ist unklar.

Die Übertragung ist für die genannten 2.944 Personen mit 01.03.2016 rückwirkend rechtswirksam geworden. Bis zum zweiten Quartal 2018 wird die PVA die Beitragsgrundlagen en Detail übertragen und eine Kontoerstgutschrift zum 01.01.2014 berechnen. Im Zusammenhang mit der Einpflegung der Beitragsgrundlagen ist naturgemäß mit einigen Berichtigungsanträgen zu rechnen.

Der Überweisungsbetrag für die genannten 2.944 Fälle wurde bereits im Dezember 2017 in der Höhe von 768 Millionen Euro an die Pensionsversicherung überwiesen. Auch dieser Überweisungsbetrag ist seit 28.12.2017 rechtskräftig und wird damit leistungswirksam. Die Berechnung des Betrages erfolgte auf Basis des Letztbezuges (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) der zu übertragenden 2.944 Personen. Das heißt, es wurde mehr überwiesen, als letztlich leistungswirksam wird.

Die 768 Millionen Euro stellen einen finanziellen Einmaleffekt für den Finanzminister dar, weil in diesem Ausmaß die Bundesmittel für das Jahr 2017 geringer ausfallen. Entsprechend dem Bundesvoranschlag für das Jahr 2017 waren als Bundesmittel 10,68 Milliarden Euro eingeplant, nunmehr werden aufgrund der günstigeren Entwicklung der Einnahmen und der Ausgaben und des zusätzlichen Einmaleffekts durch die Bank Austria Überweisung nur mehr 8,94 Milliarden Euro erforderlich sein. Das heißt, abgesehen vom Bank Austria Effekt in der Höhe von 768 Millionen Euro beträgt die sonstige Unterschreitung weitere rund 800 Millionen Euro.

Dem Bank Austria Einmaleffekt in der Höhe von 768 Millionen Euro stehen jedoch Leistungsverpflichtungen in der Zukunft gegenüber, die in den nächsten 20 bis 30 Jahren schlagend werden und damit die künftigen Steuerzahler belasten. Vor diesem Hintergrund erscheint es als Beitrag zur nachhaltigen Pensionsfinanzierung dringend geboten und auch fair, die Mittel der Bank Austria für Zwecke der Pensionsversicherung zu verwenden.

### 2. Forderung der AK

Die AK fordert daher die Einrichtung eines Rehabilitations- und Präventionsfonds, der mit den Bank Austria Mitteln in der Höhe von 768 Millionen Euro dotiert wird. Ziel muss sein, Arbeitsplätze von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu erhalten bzw die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach möglichst kurzer Unterbrechung zu gewährleisten und präventive Maßnahmen deutlich breiter als derzeit in der Arbeitswelt zu verankern. Klar ist: je länger die letzte Erwerbstätigkeit

zurückliegt und umso länger man mit präventiven Maßnahmen zuwartet, desto schwieriger und aufwendiger ist der Wiedereinstieg und die Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit.

Die Mittel des Fonds sollen dazu verwendet werden, auf breiter Ebene einen Beitrag zum Anstieg des faktischen Pensionsalters und damit zur Nachhaltigkeit der Finanzierung der Pensionsversicherung zu leisten. Notwendig sind bspw im Rahmen von Early Intervention und fit2work die Aufstockung der Planstellen für Casemanager, der Ausbau der stationären und ambulanten Rehabilitation unter besonderem Augenmerk der Kombination von medizinischen und beruflichen Leistungen, die breitere Finanzierung von Psychotherapie und befristete Umstiegsförderungen von schwereren auf leichtere Tätigkeiten.

Zudem sollten die derzeit bestehenden Möglichkeiten nach dem ASVG, die Anpassung von Arbeitsplätzen zu fördern, ebenso breiter genutzt werden, wie die Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen durch Lohnsubventionen zu unterstützen.

## TOP 3.6.7 Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich

Abteilung Frauen und Familie – Asiye Sel

### 1. Beschreibung der Problematik

Der Mangel an Fachkräften mit technischer sowie naturwissenschaftlicher Ausbildung führt Unternehmen vermehrt dazu, das Augenmerk auf Frauen zu richten, die in diesen Bereichen immer noch eine Minderheit darstellen. Aber auch mehr Diversität und damit auch den Frauenanteil in der eigenen Belegschaft zu erhöhen, ist mittlerweile vielen Unternehmen ein Anliegen (Stichwort: Innovationsfähigkeit).

Trotzdem findet man eine paradoxe Situation vor. Frauen zögern sich für eine technische Ausbildung zu entscheiden. Tun sie es dennoch, berichten sie von Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und ihre Karrieren verlaufen weniger steil als bei ihren männlichen Kollegen. Zudem geben viele Frauen ihren technischen Beruf nach einiger Zeit wieder auf. Es kommt zum sogenannten „Drehtüreffekt“, sodass sich der Anteil an Frauen in diesem Bereich nur langsam erhöht.

Um mehr Klarheit über die Hintergründe zu erfahren und mögliche Best Practices zu analysieren, wurden Interviews mit Unternehmen und Expertinnen in Österreich geführt. Die Ergebnisse wurden in einer Dialogveranstaltung mit VertreterInnen verschiedener Unternehmen, BetriebsrätInnen sowie mit Institutionen aus Wissenschaft und dem öffentlichen Bereich diskutiert und in einem Studienbericht zusammengeführt.

Die Verwertung und Veröffentlichung erfolgt demnächst in Abstimmung mit der Abteilung KK. Dann wird die Studie auch auf unserer Homepage verfügbar sein.

### 2. Ergebnisse

**Der Frauenanteil ist Thema, den Unternehmen geht es aber zu langsam vorwärts.** Mit Ausnahme der Pharmaindustrie, wo der Anteil der Technikerinnen schon nahe an der 50-Prozent-Marke liegt, zeigten die Unternehmensvertreterinnen Ungeduld bis hin zu Frustration wegen zu geringer Fortschritte. Speziell weibliche Vorstände und Geschäftsführerinnen setzen sich für das Thema ein.

**Die Unternehmen wollen den Frauenanteil erhöhen, legen sich jedoch nicht auf messbare Zielwerte fest.** Vom Bekenntnis zu „mehr Frauen“ bis hin zu mit Kennzahlen hinterlegten Zielen inkl Controlling war die ganze Bandbreite an Ansätzen vorzufinden. Messbare Ziele in Verbindung mit Controlling samt Konsequenzen werden dabei sogar als am effektivsten betrachtet, allerdings wird eher „charmant“ an das Thema herangegangen. Das auch, um die „Traditionalisten“ nicht zu sehr zu verstören.

**Vorurteile sind auf verschiedenen Ebenen vorhanden.** Neben jungen Frauen und Mädchen selbst sind auch deren Eltern mit Vorurteilen gegenüber Frauen in „Männerberufen“ behaftet. Unternehmen setzen dagegen auf Maßnahmen, wie den Einsatz von Testimonials in Schulen und Universitäten und auf die Teilnahme am „Tag der Lehre“ usw.

**Frauen anders ansprechen.** Männer und Frauen reagieren unterschiedlich auf die sprachliche und optische Gestaltung von Stellenausschreibungen. Ein Großteil der befragten Unternehmen arbeitet daher an deren Optimierung für Frauen bei Stellenanzeigen und auf Homepages. Außerdem ist persönlicher Kontakt zu potenziellen Bewerberinnen ein wichtiger Erfolgsfaktor.

**Frauen dringen im Rekrutierungsprozess oft nicht durch.** Frauen werden im Bewerbungsprozess als zurückhaltender erlebt und sind oft (unbewusster) Diskriminierung ausgesetzt. Maßnahmen dagegen wirken allerdings nur, wenn die Personalabteilung den strukturierten Einstellungsprozess begleitet.

**Technische Berufe sollen langfristig für Frauen/junge Mütter interessant bleiben.** Frauen würden zwar langfristig im Unternehmen bleiben, aber – speziell nach dem ersten Kind – in technische Randbereiche und koordinierende Rollen abwandern, die sich leichter mit Teilzeitarbeit vereinbaren lassen. Die befragten Unternehmen investieren in Karenzmanagement und Personalentwicklungsmaßnahmen, um dem entgegenzuwirken. Als Risikofaktor für das Ausscheiden von Frauen in technischen Berufsfeldern wurde häufig auch die männlich geprägte Organisationskultur genannt.

### **3. Forderungen der AK**

- **Der Wille alleine reicht nicht.** Unternehmen dazu bewegen die Wirksamkeit von bestehenden Maßnahmen zu analysieren und Rekrutierungsprozesse gezielt aufzustellen.
- **Begleitende Kommunikationsmaßnahmen und geschützte Räume können Neugierde wecken** (zB ein Werkmeister, der zum ersten Mal mit einer Gruppe von jungen Frauen arbeiten soll). Gerade KMUs haben nicht immer ausreichend Ressourcen, um sich mit der Thematik hinreichend auseinanderzusetzen oder die Mädchen zu begleiten. Erfahrene und kompetente Mädchen- und Fraueneinrichtungen könnten diese Aufgaben übernehmen.
- **Das mittlere Management spielt eine wichtige Rolle bei.** Sie sind die eigentlichen UmsetzerInnen und sollten für das Thema gewonnen und entsprechend unterstützt werden.
- **Offene Herangehensweise an das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Kindern.** Familienfreundliche Arbeitszeiten, Karenzmanagement, Väterkranz etc sind einige Beispiele dafür.
- **Erarbeitung und Umsetzung von Sensibilisierungs- und Genderschulungen,** um Diskriminierung zu thematisieren und damit die männliche Unternehmenskultur zu durchbrechen.
- **Konkrete, messbare Ziele mit einem Controlling der konkreten Auswirkungen** (zB auf zuzuteilende Budgets) bewirken die größeren Veränderungen. Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen könnte an die Anzahl von weiblichen Beschäftigten in diesen Bereichen geknüpft werden.

## TOP 3.6.8 EU Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten

Abteilung Frauen und Familie – Bianca Schrittwieser und Gerlinde Hauer

### 1. Hintergrund

Das EU-Projekt wurde vom Sozialministerium in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA umgesetzt. Die AK, der ÖGB und die IV waren assoziierte ProjektpartnerInnen.

Hauptziele des EU-Projekts waren:

- Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern)-Teilzeit und in der (fortgesetzten) Betreuungsarbeit nach der Karenz
- Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien, insbesondere in männerdominierten Branchen
- Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene

### 2. Wichtigste Inhalte, Aktivitäten und Forschungsergebnisse

- **Haushaltseinkommensrechner:** Im Rahmen des Projekts wurde vom BMGF ein Online-Haushaltseinkommensrechners „gleich=berechnet“ entwickelt, der in leichter und verständlicher Weise die Effekte der Erwerbsarbeitszeit beider Elternteile auf das gesamte Familieneinkommen darstellt: <https://www.gleich-berechnet.gv.at/>. Der Rechner ist auch in der „AK für Sie“ beworben und über die AK-Homepage Eltern zugänglich gemacht worden.
- **Fallstudien mit Elternpaaren:** FORBA hat untersucht, wie Elternpaare die Aufteilung der Elternkarenz, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung begründen und entscheiden. Trotz vermehrter Väterbeteiligung orientiert sich die Arbeitsteilung noch immer an einem modifizierten männlichen Ernährermodell (Frauen als Zuverdienerinnen). Langzeitfolgen, insbesondere niedrigere Pensionen bei Frauen, werden bei der Aufteilung der Kinderbetreuung in der Partnerschaft kaum in die Überlegungen einbezogen.
- **Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für Väterbeteiligung:** L&R Sozialforschung hat in ausgewählten Betrieben in männerdominierten Branchen österreichweit die betrieblichen Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung erhoben. Das wesentliche Ergebnis: kurze Väterkarenz wird in den Betrieben zunehmend akzeptiert. Bei Vätern ist allerdings eine Reduktion der Arbeitszeit für die Vereinbarkeit kaum Thema. Vereinbarkeit wird fast ausschließlich über Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Vollzeit thematisiert. Die Betriebsfallbeispiele zeigen, dass es für die Realisierung von Vereinbarkeitswünschen für Männer besonders wichtig ist, dass der Betrieb diesem Thema positiv gegenübersteht.

Weitere Informationen zum Projekt finden sich auf [Projekt – Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie](#)

### 3. Begleitende Aktivitäten der AK

Das Projekt wurde durch eine Reihe von verschiedensten AK-Aktivitäten unterstützt. So wurde im Rahmen der regelmäßig stattfindenden AK-Informationsveranstaltungen zu Kinderbetreuungsgeld, Karenz, Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit über das EU-Projekt informiert. Dabei ist es auch gelungen, InterviewpartnerInnen für die im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Fallstudien auf Paarebene zu gewinnen.

Aufgegriffen wurde auch das Thema „Rollenbilder“. Dazu hat die AK einen Reflexions-Workshop zu „Frauenbilder, Männerbilder in der Beratung – Wie kann ich mitwirken durch meine Beratung traditionelle Frauen- und Männerbilder aufzubrechen“ mit BeraterInnen aus der AK und anderen Institutionen durchgeführt.

Auch in den laufenden Schulungen von BetriebsrätInnen und LaienrichterInnen wurde auf das Projekt hingewiesen, die TeilnehmerInnen wurden für das Thema sensibilisiert und mögliche Maßnahmen im Betrieb diskutiert (zB Betriebsvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit). Für BetriebsrätInnen wurde auch eine AK-Informationsbroschüre zu den rechtlichen Möglichkeiten bezüglich Änderung der Lage der Arbeitszeit im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz erstellt (AK-Aktuell, 2016). Im Forschungsbereich unterstützte die AK im Rahmen vom „Netzwerk Wissenschaft“ eine Masterarbeit (Claudia Kuenz, „Männer als neue Adressaten einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik: Eine wohlfahrtsstaatliche Analyse zur Entscheidungsgrundlage von Väterkarenz“, 2016)

### 4. Forderung AK

- Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung
- Rechtsanspruch auf einen „Papamonat“ mit Kündigungsschutz
- Recht auf Elternteilzeit und Lageverschiebung auch in Kleinbetrieben
- Männer in ihrer Rolle als Väter im Betrieb stärken durch Förderung der Väterkarenz und Elternteilzeit und einer familienfreundlichen Arbeitszeitkultur, zB im Rahmen einer strukturellen Unterstützung in Form eines betrieblichen Karenzmanagements
- Arbeiten an den Rollenbildern während der gesamten Bildungslaufbahn, beginnend mit den elementaren Bildungseinrichtungen
- Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede
- Anreize für eine geschlechtergerechtere Aufteilung der Arbeitszeit schaffen

## TOP 3.6.9 Verwaltungsrechtstagung „Änderungen im Arbeitslosen- und Sozialversicherungsrecht 2017: Auswirkungen auf Behördenpraxis und Rechtsprechung“

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration – Birgit Sdoutz

TeilnehmerInnen: 120 Personen; Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Bundesverwaltungsgericht, Sozialministerium, AMS (Wien, NÖ, OÖ), SVA, Uni Salzburg, AK-Vertragsanwälte, Gewerkschaften (GPA, vda, PROGE), AK-Länderkammern.

Tagungsort, -zeit: 20.11.2017, Bildungszentrum AK Wien

Veranstalter: AK Wien

Moderation: Dr Johannes Peyrl

### 1. Inhalt

Das Jahr 2017 hat einige gravierende Änderungen im ASVG und AIVG gebracht:

- Mit 1.5.2017 wurde eine **einheitliche Verjährungsfrist in der Arbeitslosenversicherung** eingeführt und eine aus unserer Sicht verfassungsrechtlich bedenkliche Regelung geschaffen, die die Möglichkeit arbeitsloser Menschen, eine Neuberechnung und Nachzahlung ihrer Leistungen zu begehren, erheblich beschränkt.
- Eine weitere gravierende Änderung hat sich mit dem **Meldepflicht-Änderungsgesetz** ergeben, **da die tägliche Geringfügigkeitsgrenze mit 1.1.2017 abgeschafft wurde**. Beabsichtigt war die Vereinfachung der Lohnverrechnung und der Verwaltungspraxis. Tatsächlich hat sich aber die Beurteilung, ob ein geringfügiges oder vollversichertes Arbeitsverhältnis vorliegt, sowohl für die ArbeitnehmerInnen als auch für die Behörden entscheidend verkompliziert.

Die Tagung hatte zum Ziel, diese wesentlichen Änderungen zu diskutieren und den fachlichen Austausch zwischen der Richterschaft des Bundesverwaltungsgerichts und den VertreterInnen der verschiedenen Institutionen zu pflegen.

Folgende Themen wurden in drei Referaten behandelt:

- **Hofrätin Dr Angela Julcher, Richterin am Verwaltungsgericht:** Aktuelle verfahrensrechtliche Fragen des AIVG;
- **Univ-Ass MMag Dr Birgit Schrattbauer, Universität Salzburg:** Berechnung des Ergänzungsbetrages im Notstandshilfebezug;
- **Dr Martin Diehsbacher, Richter am Bundesverwaltungsgericht:** Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017 – Auswirkungen

### 2. Ablauf der Veranstaltung

**Der Vortrag von Frau Dr Julcher** hat die Problematik, die aufgrund der ab 1.5.2017 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelung des § 47 AIVG, dass Mitteilungen über den Leistungsbezug zu einer entschiedenen Sache werden, wenn nicht binnen drei Monaten ab Zustellung der Mitteilungen

ein Bescheid beantragt wird und dann ein weiterer Rechtszug ausgeschlossen ist, verfahrensrechtlich beleuchtet. Frau Dr Julcher hat in ihrem Vortrag die Konsequenzen dieser Neuregelung sichtbar gemacht und durchblicken lassen, dass mit dieser Regelung das allgemeine Verfahrensrecht beschnitten wird, da es bei Erledigungen mittels Bescheid auch immer die Möglichkeit einer Wiederaufnahme gäbe. Die unbekämpfte Mitteilung über den Leistungsanspruch hat aber zur Folge, dass die inhaltliche Richtigkeit der einmal verfügten Einstellung später nicht mehr überprüfbar ist. Obwohl sie die Ansicht vertritt, dass eine Wiederaufnahme des Verfahrens bzw eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei einer bloßen Mitteilung iSd § 47 AIVG nicht möglich ist, teilt sie unsere Bedenken hinsichtlich Verfassungswidrigkeit der Bestimmung nicht. Eine Entscheidung von Verwaltungs- bzw Verfassungsgerichtshof bleibt abzuwarten.

**Dr Birgit Schratlbauers Referat**, der Ergänzungsbetrag im Notstandshilfebezug, hat sich mit einer aktuellen, nicht rechtskräftigen Entscheidung des BVwG befasst. In dieser wurde festgestellt, dass der Ergänzungsbetrag im Notstandshilfebezug nach wie vor nicht richtig berechnet wird. Sollte der VwGH der Rechtsansicht des BVwG folgen, hätte die Neuregelung der §§ 24, 25 und 47 AIVG erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeit der LeistungsbezieherInnen eine Nachzahlung zu begehren, da eine generelle Verjährungsfrist von drei Jahren eingeführt wurde bzw bei Leistungsansprüchen, die mittels Mitteilung ab 1.5.2017 zuerkannt wurden, nur mehr innerhalb von drei Monaten ab Zugang der Mitteilung das Beschreiten des Rechtsweges möglich ist. In der anschließenden Diskussion haben sich die TeilnehmerInnen daher nicht nur mit dem Inhalt des BVwG-Erkenntnis, sondern auch mit den aus der Novellierung resultierenden Auswirkungen auf die Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung befasst.

**Dr Diehsbacher** konnte mit seinem Referat die negativen Auswirkungen, die im Zusammenhang mit der Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017 aufgetreten sind, gut darstellen. In seinem Referat hat er nochmals beleuchtet, dass die Abschaffung keinesfalls zu einer Vereinfachung des Verwaltungsaufwands der Behörden geführt hat. Es ist im Gegenteil dazu gekommen, dass für alle RechtsanwenderInnen und Betroffenen die rechtliche Beurteilung, ob ein sozialversicherungspflichtiges oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, erheblich erschwert wurde. Dies hat beispielsweise beim AMS einen erheblichen Mehraufwand zur Folge. In der anschließenden Diskussion wurde ua die Problematik der mehrfach geringfügig Beschäftigten und die derzeit nicht vorhandene Arbeitslosenversicherungspflicht erörtert.

Im Anschluss an die Tagung gab es ein gemeinsames Abendessen im BIZ, zu dem alle TagungsteilnehmerInnen eingeladen waren. Es fand ein Kennenlernen und Austausch der VertreterInnen der verschiedenen Institutionen statt und es wurden auch viele inhaltliche Diskussionen weitergeführt.

### **3. Resümee**

Es handelte sich bereits um die dritte Verwaltungsrechtstagung der AK Wien. Die Vielzahl der vertretenen Institutionen, die Anzahl der TagungsteilnehmerInnen, die hochkarätigen ReferentInnen und das hohe Diskussionsniveau zeugen von großem Interesse am Austausch zu arbeitslosen-, sozialversicherungsrechtlichen und verfahrensrechtlichen Themen. Die AK Wien hat als Tagungsveranstalterin diesen Austausch ermöglicht und auch bei der diesjährigen Tagung wieder zahlreiche positive Rückmeldungen erhalten. Gleichzeitig wurden im Rahmen der Tagung AK Positionen bzw Rechtsmeinungen präsentiert und diskutiert. Es ist daher geplant, dass auch in diesem Jahr wieder eine Tagung stattfinden wird.