

MonitoringAusschuss

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention
über die Rechte von Menschen mit Behinderungen



September 2025

Stellungnahme betreffend den Entwurf zum Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Der Unabhängige Monitoringausschuss ist zuständig für die Überwachung der Einhaltung der UN-Konvention „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK)¹ vom 13. Dezember 2006 in Angelegenheiten, die in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache sind. Er hat sich auf der Grundlage des damaligen § 13 des Bundesbehindertengesetzes (BBG)² in Umsetzung der Konvention konstituiert. Es obliegt dem Unabhängigen Monitoringausschuss gem. § 13g Abs 2 Z 1 und 2 BBG³ in Angelegenheiten, die in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache sind, Stellungnahmen von Organen der Verwaltung mit Bezug auf die Umsetzung der UN-BRK einzuholen und Empfehlungen sowie Stellungnahmen abzugeben.

Nach § 13g Abs 4 BBG ist der Unabhängige Monitoringausschuss auch in Begutachtungen einzubeziehen. Er bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs zum Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert wird und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Zum Bezug zur UN-BRK

Behinderung als Querschnittsmaterien betrifft **alle Aspekte des Lebens**. So deckt die UN-BRK große Bereiche, wie Arbeit (Art. 27 UN-BRK), Vermittlung von Fähigkeiten (Art. 26 UN-BRK), Bildung (Art. 24 UN-BRK), Selbstbestimmung (Art. 19 UN-BRK) und

¹ Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD); UN-Generalversammlung, A/RES/61/106; BGBl III 2008/155 ratifiziert mit 26. Oktober 2008 BGBl III 2008/155, neue Übersetzung: BGBl III 2016/195.

² BGBl 1990/283 idFd BGBl I 2008/115, in derzeit geltender Fassung §§ 13g-13l.

³ I.d.F.d. BGBl I 2018/59.

Barrierefreiheit (Art. 9 UN-BRK) ab. Die Möglichkeit sich im beruflichen Kontext weiterentwickeln zu können, wird von all diesen Bereichen umfasst.

Die UN-BRK beschäftigt sich ganz konkret an mehreren Stellen mit der Möglichkeit der Weiterbildung.

In **Art. 24 Abs. 5 UN-BRK** wird unter dem Recht auf Bildung der gleichberechtigte Zugang zu Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen determiniert. Im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit legt **Art. 27 Abs. 1 lit. d UN-BRK**, neben dem wirksamen Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Beratungsprogrammen und Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung, auch den wirksamen Zugang zu Weiterbildung fest.

Für die Vermittlung von Fähigkeiten sieht die UN-BRK in **Art. 26 Abs. 1 UN-BRK** ausdrücklich vor, dass die Vertragsstaaten, wie die Republik Österreich, Maßnahmen zu treffen haben, *„um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Selbstbestimmung, umfassende körperliche, mentale, soziale und **berufliche Fähigkeiten** sowie die volle Inklusion in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren.“*⁴

Die berufliche Weiterbildung im Sinne des vorliegenden Entwurfs muss als eine solche Maßnahme demnach ausdrücklich den Vorgaben der UN-BRK entsprechen und einen **wirksamen Zugang für Menschen mit Behinderungen ermöglichen**.

Zum Entwurf

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen die Regelungen zur Bildungskarenz bzw. Weiterbildungszeit novelliert werden. Dabei wird der Fokus auf **Menschen mit geringerer Qualifikation** gelegt, um mit der Weiterbildung eine nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu gewährleisten.⁵ Dies begrüßt der Unabhängige Monitoringausschuss nachdrücklich, da Menschen mit Behinderungen auch aufgrund des schwierigen Zugangs zu inklusiver Bildung oftmals geringere Qualifikationen aufweisen und einen erschwerten Zugang zum 1. Arbeitsmarkt haben.

⁴ Wortlaut Art. 26 Abs. 1 UN-BRK.

⁵ Erläuterungen 1.

Im vorliegenden Entwurf werden im Vergleich zu der bisherigen Regelung wesentliche Änderungen vorgenommen, die jedoch zum Teil als problematisch betrachtet werden müssen. Dies sind nach Ansicht des Unabhängigen Monitoringausschusses insbesondere folgende Punkte:

1) Fehlender Rechtsanspruch

Mit dem Ablauf der vorherigen Regelung entfällt auch der Rechtsanspruch auf finanzielle Unterstützung während der Weiterbildungszeit durch das AMS und damit die Möglichkeit sich gegen eine etwaige Ablehnung zur Wehr setzen zu können. Das AMS erhält die Befugnis nach bestimmten Kriterien und in Hinblick auf die Sinnhaftigkeit der Weiterbildung Ermessensentscheidungen treffen zu können. Dies schwächt die Position von weiterbildungswilligen Personen und deren Arbeitgeber*innen, die eine gemeinsame Vereinbarung über die Weiterbildungszeit getroffen haben, stark ein. Wenn es **ausschließlich auf die Beurteilung des AMS ankommt**, ohne Möglichkeit diese Entscheidung überprüfen zu lassen, fällt die Planungssicherheit für die betroffenen Personen sowie deren Arbeitgeber*innen sowie die Möglichkeit, den Arbeitsplatz mithilfe einer sinnvollen Weiterbildung aufwerten und Kompetenzen und Qualifikationen ausbauen zu können, weg.

2) Zeitlicher Druck wegen finanziellen Deckels

Die Wirksamkeit der Vereinbarung über die Bildungskarenz bzw. Weiterbildungszeit ist von der Zusage der Weiterbildungsbeihilfe nach § 37e AMSG i.d.F.d. Entwurfs abhängig. Da diese gem. § 1 Abs. 6 AMPFG i.d.F.d. Entwurfs einen festgeschriebenen Deckel von **150 Mio. Euro** pro Jahr hat, ist die Weiterbildungsmöglichkeit allgemein begrenzt. Dadurch entsteht ein zeitlicher Druck, der nichts mit der grundsätzlichen Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung der Weiterbildungsbeihilfe zu tun hat und weiterbildungswillige Personen zumindest suggeriert, möglicherweise die Weiterbildung zu einem nicht für sie passenden Zeitpunkt beginnen zu müssen, da die Mittel früh ausgeschöpft sein könnten.

3) Zu hohe Anforderungen während der Weiterbildungszeit

Um die neue Weiterbildungsbeihilfe erhalten zu können, müssen die werbenden Personen sich gem. § 37e Abs. 3 und 4 AMSG im Ausmaß von **20 Wochenstunden**

bzw. 20 ECTS-Punkten im Semester weiterbilden. Bei Betreuungspflichten von unter siebjährigen Kindern reduziert sich das Ausmaß um 4 Stunden bzw. 4 ECTS-Punkte. Diese Anforderungen sind zu hoch, um das ausdrücklich erklärte Ziel des Entwurfs einer nachhaltigen Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Für viele Personen ist das **konstante Halten dieses Ausmaßes nicht immer möglich**. Des Weiteren ist auch nicht jede Aus- bzw. Weiterbildung gleich schwer. Das starre Abstellen auf zu erreichende Stunden oder Punkte wird der individuellen Situation der Person sowie der konkreten Ausbildung nicht gerecht.

4) Notwendigkeit der Barrierefreiheit des Systems

Damit Menschen mit Behinderung auch einen gleichberechtigten Zugang zur Weiterbildungszeit bekommen, muss das ganze System umfassend **barrierefrei i.S.d. UN-BRK** sein. Dies betrifft die Information über die Weiterbildungszeit, den Antrag selbst sowie auch die Bildungsberatung, die nach § 37e Abs. 7 AMSG i.d.F.d. Entwurfs verpflichtend für Personen, deren monatliches Bruttoentgelt weniger als die Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage beträgt, vorgesehen ist.

5) Verdoppelung des notwendigen Arbeitszeitraums

Im Vergleich zur alten Regelung der Bildungskarenz enthält der vorliegenden Entwurf eine Verdoppelung des vorgeschriebenen Arbeitszeitraums von **sechs auf zwölf Monate**. Nach § 11 und § 11a AVRAG d.F.d. Entwurfs kann eine Vereinbarung über die Bildungskarenz bzw. -teilzeit nur dann getroffen werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits zumindest ein Jahr ununterbrochen andauert hat. Diese Vorgabe erschwert es Menschen mit Behinderungen, sich weiterbilden zu lassen. Menschen mit Behinderungen fassen oft schwerer am 1. Arbeitsmarkt Fuß. Die Möglichkeit, sich rasch nach dem Einstieg in ein Arbeitsverhältnis auch weiterbilden und spezialisieren zu können, würde die **weitere langjährige Beschäftigung** dieser Personen maßgeblich begünstigen.

Fazit und Empfehlungen des Unabhängigen Monitoringausschusses

Damit das neue Modell der Weiterbildungszeit die geltenden Vorgaben der UN-BRK erfüllt und einen wirksamen Zugang für Menschen mit Behinderungen entsprechend

Art. 9, 19, 24, 26, 27 UN-BRK leistet, müssen insbesondere in Hinblick auf die oben ausgeführte Punkte **Nachbesserungen** vorgenommen werden.

Der Unabhängige Monitoringausschuss empfiehlt deswegen in folgenden Punkten Nachbesserung im vorliegenden Entwurf:

- 1) Einräumung eines Rechtsanspruchs auf die Weiterbildungsbeihilfe, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind
- 2) Nachschärfung des finanziellen Deckels, damit sichergestellt werden kann, dass sinnvolle Weiterbildungen allen weiterbildungswilligen Personen gewährt werden können
- 3) Überarbeitung der Beurteilungsregelungen und Anforderungen anstatt von starren Stunden- bzw. Punktevorgaben, damit ein Fall, eine Person und eine Ausbildung individuell bewertet werden können
- 4) Sicherstellung der Barrierefreiheit, insbesondere bei der Bildungsberatung
- 5) Reduktion des notwendigen vorangegangenen Arbeitszeitraums vor Antritt der Weiterbildungszeit

Für den Ausschuss

Julia Moser, Silvia Oechsner, Daniela Rammel

(Vorsitz des Unabhängigen Monitoringausschusses)

Für inhaltliche Fragen wenden Sie sich an Stefanie Lager-Zach: stefanie.lagger-zach@monitoringausschuss.at