



Bundesministerium für Inneres
Herreng 7
1014 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMI-LR	BAKGSt-LJ-Ig	Susanne	DW 2635 DW 42635	2.9.2013
1345/0010-		Gittenberger		
III/1/2013				

Entwurf einer Verordnung der Bundesministerin für Inneres zur Ausgestaltung einer standardisierten Kompetenzbilanz für Zivildienstleistende (Zivildienst-Kompetenzbilanz-Verordnung - ZKV)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung der geplanten Verordnung zur Ausgestaltung einer standardisierten Kompetenzbilanz für Zivildienstleistende und erlaubt sich folgendes anzumerken:

Ziel des Entwurfes ist die Schaffung der rechtlichen Basis, dass Zivildienstleistende eine detaillierte Kompetenzbilanz über die während ihres Zivildienstes erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten können. Die geplanten Bestimmungen regeln, wie das Dokument der Kompetenzbilanz zu erstellen ist, insbesondere wird verbindlich vorgegeben, dass die genaue Bezeichnung und das Stundenausmaß einer vom Rechtsträger durchgeführten Einschulung, Aus- und Fortbildung sowie eine genaue Beschreibung der erfolgten praktischen Tätigkeit anzuführen sind.

Seitens der BAK wird der vorliegende **Entwurf grundsätzlich begrüßt**.

Wie bereits in der Stellungnahme der BAK vom 21.5.2013 zur ZDG-Novelle 2013 festgehalten wurde, sieht es die BAK als konsequent an, dass im Hinblick darauf, dass für Zivildienstleistende zukünftig Ausbildungen angeboten werden sollen und Zivildienstleistende qualifiziert eingesetzt bzw. möglichst hochwertig beschäftigt werden sollen, die erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse, Fähigkeiten, durchgeführten Einschulungen, Aus- und Fortbildungen sowie die praktische Verwendung entsprechend in einer Kompetenzbilanz abgebildet werden, um den Zivildienstleistenden für das folgende Berufsleben auch einen adäquaten Nachweis zur Verfügung zu stellen. Die neu geschaffene Kompetenzbilanz kann als eine

Aufwertung des Zivildienstes angesehen werden und wird daher seitens der BAK grundsätzlich begrüßt, zumal sie jungen Zivildienstleistenden einen leichteren Einstieg in einen Sozialberuf ermöglicht.

Kritisch betrachtet wird jedoch die Bestimmung des Entwurfes, nach der der Rechtsträger einer Einrichtung die Kompetenzbilanz erst ab einer Mindestdauer von drei Monaten Tätigkeit auszustellen haben. Ebenso kritisch gesehen wird, dass der vorliegende Entwurf keine am Lernergebnis orientierte Beschreibung („Out-Come-Orientierung“) der erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten vorsieht.

Seitens der BAK wird es auch **als problematisch angesehen**, dass Zivildienstleistende keine unmittelbare rechtliche Möglichkeit haben, die Ausstellung einer (ordnungsgemäßen) Kompetenzbilanz gegenüber dem Rechtsträger ihrer Einrichtung durchzusetzen.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird angemerkt:

Zu § 2 des Entwurfes:

Nach § 2 des Entwurfes hat der Rechtsträger der Einrichtung, in welcher der Zivildienstleistende mindestens drei Monate tätig war, eine Kompetenzbilanz auszustellen. In den Erläuterungen findet sich keine Begründung, warum eine mindestens dreimonatige Tätigkeit als Voraussetzung festgelegt werden soll. § 41 Zivildienstgesetz (ZDG) idF BGBl I 163/2013 sieht die Ausstellung einer Kompetenzbilanz unabhängig von der Dauer der Tätigkeit des Zivildienstleistenden vor. Auch sehen im Vergleich dazu weder § 39 Angestelltengesetz (AngG) noch § 1163 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung für die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses vor.

Auch wenn in der Praxis in den überwiegenden Fällen davon ausgegangen werden kann, dass der Zivildienstleistende seinen Zivildienst bei einer Einrichtung ableistet, sind doch Konstellationen denkbar (vgl. § 18 ZDG: Widerruf der Anerkennung der bisherigen Einrichtung als Träger des Zivildienstes, kein weiterer Bedarf der bisherigen Einrichtung an den Dienstleistungen des Zivildienstleistenden, mangelnde Eignung des Zivildienstleistenden für die Dienstleistungen usw.), in denen Zivildienstleistende für einen kürzeren Zeitraum als drei Monate bei einer Einrichtung tätig sind, in diesem Zeitraum jedoch trotzdem entsprechende Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, respektive entsprechende praktische Verwendungen und Tätigkeiten ausgeübt haben.

Für die BAK ist es daher nicht nachvollziehbar, warum erst ab einer Tätigkeit von mindestens drei Monaten eine Kompetenzbilanz ausgestellt werden soll. Die BAK ersucht daher, diese Voraussetzung in § 2 des Entwurfes zu streichen und von einer Mindestdauer der Tätigkeit gänzlich abzusehen.

Zu § 3 des Entwurfes:

§ 3 Abs 2 des Entwurfes definiert sehr unbestimmt, wie die Einschulungen, Aus- und Fortbildungen und absolvierten Ausbildungen in der Kompetenzbilanz anzuführen sind. Es wird seitens der BAK daher vorgeschlagen, die Kompetenzbilanz durch Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) näher zu definieren, um eine europäische Vergleichbarkeit der Einschulung sowie der Aus- und Fortbildungen zu gewährleisten.

Ebenso sollte, wie bereits in der Stellungnahme der BAK vom 21.5.2013 zur ZDG-Novelle 2013 angemerkt, die „Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“ berücksichtigt werden und es sollte in der Verordnung festgelegt werden, dass die erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Kompetenzbilanz Lernergebnis orientiert zu beschreiben sind („Out-Come-Orientierung“). Dies würde der europäischen und nationalen Entwicklung, alle Ausbildungssysteme an Lernergebnissen auszurichten, entsprechen. Die BAK ersucht um Aufnahme einer diesbezüglichen Formulierung in § 3 des Entwurfes.

Im Hinblick darauf, dass die Zeiträume der einschlägigen Berufserfahrung auch Anerkennung bei späteren Arbeitsverhältnissen finden sollen, wurde seitens der BAK in der Stellungnahme vom 21.5.2013 zur ZDG-Novelle 2013 ersucht, die Formulierung des § 41 ZDG über die Bestätigung und Kompetenzbilanz insofern zu ergänzen, als dass die Beschreibung der erfolgten praktischen Verwendung in der Kompetenzbilanz nicht nur geeignet sein muss, eine Anrechnung im Rahmen weiterer Ausbildungen in den Berufen der Gebiete des § 3 Abs 2 ZDG zu ermöglichen, sondern auch eine Anrechnung für nachfolgende Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Berufs- bzw Dienstjahre, die nach den einschlägigen Kollektivverträgen für die Einstufung relevant sind. § 41 ZDG idF BGBl I 163/2013 enthält allerdings keine derartige Ergänzung, die BAK ersucht daher in § 3 des Entwurfes eine entsprechende Formulierung dahingehend aufzunehmen, dass eine möglichst genaue Beschreibung der erfolgten praktischen Verwendungen anzuführen ist, die geeignet ist, eine Anrechnung für nachfolgende Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Berufs- bzw Dienstjahre zu ermöglichen.

§ 39 Abs 1 AngG und § 1163 Abs 1 ABGB sehen für Arbeitszeugnisse vor, dass Eintragungen und Anmerkungen, durch die dem Angestellten bzw Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, unzulässig sind. Im Zusammenhang damit, dass der Ausbau und die Erweiterung der Kompetenzbilanz für Zivildienstleistende, wie in den Erläuterungen ausgeführt, eine wesentliche Attraktivierungsmaßnahme darstellen soll und die Kompetenzbilanz dem Zivildienstleistenden nicht nur für eine Anrechnung für weitere Ausbildungen sondern grundsätzlich für Stellenbewerbungen am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen soll, sieht es die BAK als erforderlich an, in § 3 des Entwurfes ein Verbot nachteiliger Formulierungen iSd § 39 Abs 1 AngG und § 1163 Abs 1 ABGB festzulegen.

Abschließend hält die BAK fest, dass die mangelnde Möglichkeit für Zivildienstleistende, die Ausstellung einer (ordnungsgemäßen) Kompetenzbilanz unmittelbar durchzusetzen, als problematisch gesehen wird. Es ist denkbar, dass die Übergabe der Kompetenzbilanz aus welchen Gründen auch immer gänzlich unterbleibt oder dass Zivildienstleistende eine

Korrektur der abgefassten Positionen einfordern, wenn diese Positionen zB nicht alle von den Zivildienstleistenden geleisteten Tätigkeiten oder erworbenen Kenntnisse umfassen. Nachdem die in der Kompetenzbilanz zu treffenden Angaben geeignet sein sollen, Anrechnungen zu ermöglichen und die Kompetenzbilanz ähnlich einem Arbeitszeugnis für das weitere Berufsleben zur Verfügung stehen soll, sind Streitigkeiten über Ausstellung und Inhalt absehbar.

Nach den geltenden Bestimmungen des ZDG stellt die Verweigerung der Ausstellung einer Kompetenzbilanz durch den Rechtsträger eine Verletzung der Pflichten des Rechtsträgers dar. Nach § 55 Abs 1 und 3 ZDG obliegt dem Landeshauptmann und den Bezirksverwaltungsbehörden die Überwachung der Einhaltung der dem Rechtsträger der Einrichtung aufgetragenen Pflichten; der Bundesminister für Inneres hat für ein einheitliches Vorgehen der Überwachungsbehörde Sorge zu tragen. Der Zivildienstleistende, dessen Rechtsträger die Ausstellung einer (ordnungsgemäßen) Kompetenzbilanz verweigert, kann dies nur den Überwachungsbehörden melden. Nach § 67 ZDG stellt allerdings ein Verstoß des Rechtsträgers gegen die Pflicht zur Ausstellung einer (ordnungsgemäßen) Kompetenzbilanz keine Verwaltungsübertretung dar.

Die BAK sieht es daher als erforderlich an, Regelungen in das Zivildienstgesetz aufzunehmen, die Zivildienstleistenden eine unmittelbare Rechtsdurchsetzung der Ausstellung einer (ordnungsgemäßen) Kompetenzbilanz ermöglichen. Weiters regt die BAK an, die Regelung des § 41 ZDG auch in die Strafnorm des § 67 ZDG aufzunehmen, um Verstöße von Rechtsträgern von Einrichtungen gegen die Verpflichtung zur Ausstellung einer Kompetenzbilanz im Sinne der vorliegenden Verordnung verwaltungsstrafrechtlich sanktionieren zu können.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der ausgeführten Anmerkungen, Vorschläge und Anregungen.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A