

DRINGLICHE ANFRAGE **gem. § 93 Abs. 2 GOG-NR**

der Abgeordneten Gerald Loacker, Kollegin und Kollegen
an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
betreffend Partnerschaft des Stillstands vernichtet Arbeitsplätze

Begründung

Seit August 2012 steigt die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresmonat beständig an. Seit 50 Monaten in Folge hat sich in Österreich die Zahl der Arbeitslosen erhöht. Auch im September stieg die Arbeitslosenquote September im Vorjahresvergleich erneut - um 0,7 Prozentpunkte - und liegt damit bei 8,3%, das entspricht 322.000 Österreicher_innen auf Arbeitssuche. Zusätzlich waren 69.000 in Schulungen. Die Zahl der Arbeitslosen wird in Kürze das dramatische Niveau von 400.000 erreichen. Der Regierung fehlt weiterhin jegliches Konzept, um eine Trendwende einzuleiten. Statt die Verantwortung für die derzeitige Situation anzunehmen, wird diese seitens der Regierung auf die Sozialpartner abgewälzt. Doch deren einzige Leistung besteht darin, jegliches Reformvorhaben im Keim zu ersticken. Nicht umsonst liegen alle Verhandlungen im Arbeitsmarktbereich seit Monaten und Jahren auf Eis. Man spricht von einer "Partnerschaft des Stillstands". Diese Reformunwilligkeit hat nicht nur gegenwärtig Folgen, sondern sie wirkt noch weiter bis 2018. Denn wie die aktuelle WIFO-Prognose bestätigt, wird die Arbeitslosigkeit bis 2018 weiter steigen.

Die sich weiter fortsetzende Dynamik lässt an der Problemlösungskompetenz der Regierung zweifeln. Der mit großen Hoffnungen verbundene Arbeitsmarktgipfel wird immer wieder verschoben, als könnten sich der österreichische Arbeitsmarkt, der Wirtschaftsstandort und auch der Staatshaushalt weitere Verzögerungstaktiken leisten. Die Verzögerungen führen auch zu Unsicherheiten bei Kollektivvertragsverhandlungen, da nicht bekannt ist, mit welchen Veränderungen die Unternehmen – die schlussendlich Jobs schaffen und Gehälter zahlen – rechnen müssen. Zusätzlich werden Unsicherheiten verstärkt, da die Sozialpartner, denen die Ausarbeitung entsprechender arbeitsmarktpolitisch relevanter Maßnahmen überantwortet wurde, keine Fortschritte erzielen. Dass diese Verhandlungen nun auf Regierungsebene verschoben werden sollen, wird nicht helfen, die alten verkrusteten Strukturen und Positionen der Sozialpartnerschaft zu durchbrechen, da die entsprechenden Regierungsverhandlungspartner selbst als Vertreter_innen dieser Sozialpartnerschaft in die Regierungsverantwortung gekommen sind. Fortschritte? Einigungen? Aussichtslos!

Die bestätigte Fortsetzung der erfolglosen Schuldenpolitik der letzten Jahrzehnte scheint für die Regierung keinen Grund mehr darzustellen, auf umfangreiche arbeitsmarktpolitische Reformen zu drängen. Der Zusammenhang zwischen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen, wirtschaftlichen Impulsen, die daraus entstehen können und einer entsprechend möglichen Budgetkonsolidierung liegen auf der

Hand. Die steigende Arbeitslosigkeit übt - aufgrund jahrelang verpasster Reformen - massiven Druck auf den Bundeshaushalt aus. Die budgetären Spielräume für Zukunftsinvestitionen sind nicht vorhanden, vergangenheitsbezogene Ausgaben zur sozialen Abschwächung der negativen Folgen von Arbeitslosigkeit aufgrund nicht getätigter Strukturmaßnahmen steigen weiter. Büßen wird dafür die kommende Generation, die Zukunft des Landes, weil für deren (Aus-)Bildung ein immer stärkerer Spardruck herrscht. Wobei schon längst klar ist, dass die Köpfe unserer Kinder, die wichtigste, wenn nicht die einzige, Zukunftsressource Österreichs sind. Die Reformunwilligkeit der Bundesregierung ist die vermutlich größte Gefahr für den österreichischen Arbeitsmarkt.

Nicht nur die Ausgabensteigerungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch die indirekten Folgen für das Gesamtbudget müssen beachtet werden. Eine hohe Zahl an Arbeitslosen, und damit nicht genutztes Arbeitskräftepotenzial, führt zu Einnahmenausfällen auch im Pensionsbereich, was wiederum langfristig den Bundesbeitrag erhöht. Zusätzlich hat lang andauernde Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf den gesundheitlichen Zustand, wodurch die Ausgaben im Gesundheitsbereich ebenso ansteigen. Den Entfall an allgemeinen Steuermitteln durch Einkommenssteuern, aber auch fehlende Sozialversicherungsbeiträge, verkleinern finanzielle Spielräume zusätzlich, geben keine Möglichkeiten zur Budgetkonsolidierung, womit sie nachhaltig die finanziellen Lasten für die junge Generation erhöhen. Gleichzeitig lässt die enorme finanzielle Belastung auch keinen Spielraum für entsprechende sozialabgabenrechtliche Entlastungen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen unumgänglich sind – ein scheinbarer Teufelskreis.

Direkt im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ergeben sich aufgrund der steigenden Arbeitslosigkeit laut Budgetbericht des Finanzministeriums für das Budget von 2016 Mehrausgaben von 518,5 Mio Euro. Gleichzeitig können die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik aufgrund budgetärer Einschränkungen nicht in einem ähnlichen Verhältnis ansteigen. Dies führt zu einer Verknappung der Angebote an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Eine effiziente und entsprechend effektive Mittelverwendung muss deshalb im Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik liegen. Bereits im Vorjahr hat ein vermeintlicher Sparkurs für aktive Arbeitsmarktpolitik das enge finanzielle Korsett des Arbeitsmarktservice aufgezeigt, obwohl versucht wurde, dies durch die Ausschüttung von ESF-Mitteln auf Bundesländerebene zu kaschieren. Für 2016 wird nun zwar ein Anstieg der Mittel für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik von 139 Mio Euro im Vergleich zum BVA 2015 veranschlagt, doch stehen damit 2016 für jeden Arbeitslosen weniger Mittel zur Arbeitsmarktintegration zur Verfügung.

Darüberhinaus muss man auch die Tatsache akzeptieren, dass aktive Arbeitsmarktpolitik die zu lösenden Probleme nicht mehr ausreichend lösen kann. Zwar führt eine qualitativ hochwertige aktive Arbeitsmarktpolitik zu einer Höherqualifizierung des Arbeitskräftepotenzials und damit zu einem verbesserten Arbeitsangebot, doch gerade weil der Arbeitsmarkt ein Markt ist, müssen auch entsprechende Maßnahmen getroffen werden um die Nachfrage nach Arbeit zu erhöhen. Nur so kann eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials auch positive gesamtwirtschaftliche und vor allem budgetäre Aspekte erzeugen. Diese Wechselwirkungen werden von der Bundesregierung regelmäßig außer Acht gelassen, sie ist folglich für einen Teil der Entstehung von Arbeitslosigkeit auch direkt verantwortlich.

Die Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials aufgrund der Steigerung des Pensionsantrittsalters (und einer entsprechend massiv größeren Gruppe an älteren Arbeitsmarktteilnehmer_innen) und durch Zuwanderung, werden oft als Vorwand für die negative arbeitsmarktpolitische Entwicklung herangezogen. Doch es liegt auf der Hand,

dass eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials nicht zwingend zu einer Belastung des Arbeitsmarktes führen muss, was eine Vielzahl an internationalen wirtschaftswissenschaftlichen Studien zeigt. Vielmehr entstehen aus einer Vergrößerung des Arbeitskräftepotenzials Chancen auf ein daraus induziertes Wachstum. Knackpunkt und entscheidend sind dabei allerdings die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik, die entsprechenden Rigiditäten entgegenzuwirken hat.

Doch gerade bei den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen zeigt sich, warum Österreich das Mehr an potenziellen Arbeitskräften nicht nutzen kann. Eine von "Peter Hajek - Public Opinion Strategies" durchgeführte repräsentative Umfrage unter 300 Vorständen, Vorstandsassistent_innen, Geschäftsführer_innen und Prokurist_innen von EPU's bzw KMUs (<http://bit.ly/Umfrage-Steuerreform>) fragte unter anderem nach den wesentlichsten Gründen und den größten Hürden für ihre Unternehmen, neue Mitarbeiter_innen einzustellen. Die Ergebnisse sind eindeutig - und zeigen die entsprechenden Reformnotwendigkeiten auf: Zu 64% stellen die hohen Lohnnebenkosten eine Hürde dar, zu 14% das restriktive Arbeits- und Sozialrecht. Die Bundesregierung ist nicht nur an der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gescheitert, sondern hat die steigende Arbeitslosigkeit überhaupt erst verursacht!

Auch die medial hochgepriesene Steuerreform bringt kaum Impulse für Wirtschaftswachstum, den Standort und den Arbeitsmarkt. In der wirkungsorientierten Folgenabschätzung zum Steuerreformgesetz 2015 (abrufbar unter http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00129/imfname_415902.pdf) werden Prognosen von WIFO und IHS zur gesamtwirtschaftlichen Auswirkung der Steuerreform angeführt. Das IHS prognostiziert, dass die Steuerreform das Niveau des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2016 um 0,51% gegenüber einem Basisszenario ohne Reform erhöhen wird - und dass dieser Effekt langfristig sogar knapp 1% betragen wird. Die Reform wird laut IHS kurzfristig rund 25.000, langfristig rund 29.000 neue Arbeitsplätze schaffen. Die WIFO-Prognosen liegen deutlich darunter. Das Budgetdefizit wird sich gemäß IHS-Prognose 2016 um 0,15% des BIP verschlechtern, langfristig wird die Reform den öffentlichen Haushalt jedoch leicht entlasten. Die in der WFA angeführte Einschätzung des WIFO beziffert den Effekt auf das BIP-Niveau kurzfristig mit 0,1% und mittelfristig mit 0,4%. So lauteten die bereits sehr bescheidenen Prognosen im Mai 2015.

WIFO (kumulierte Abweichung in %; Auswahl)				
	2016	2017	2018	2019
reales BIP	0,1	0,2	0,3	0,4
Konsum private Haushalte	0,5	0,8	0,9	0,9
Bruttoanlageinvestitionen	0,5	0,7	0,8	0,8
Unselbstständig Beschäftigte (1.000 Personen)	3,3	5,9	7,5	8,4
Arbeitslosenquote (Prozentpunkte)	-0,7	-1,2	-1,5	-1,7
IHS (Abweichung zur Basislösung ohne Steuerreform in %; Auswahl)				
	2016	2021	2026	langfristig
reales BIP	0,51	0,65	0,76	0,99
privater Konsum	0,78	0,93	1,10	2,29
Investitionen	1,44	1,23	1,07	0,87
Arbeitsplätze (in 1.000 Köpfen)	24,9	26,8	27,9	29,2
Arbeitslosenquote (Prozentpunkte)	-0,25	-0,27	-0,28	-0,30

Hinzu kommt, dass das WIFO seine Berechnungen in einer Anfang Juni veröffentlichten Studie (Baumgartner und Kaniovski, 2015) aktualisiert und durch zwei zusätzliche Szenarien ergänzt hat, in denen unterschiedliche Annahmen zur Gegenfinan-

zierung getroffen werden. Jenes Szenario, bei dem die Gegenfinanzierung zeitgerecht und in vollem Umfang umgesetzt wird (Szenario 1), und das die Grundlage der in der WFA enthaltenen WIFO-Einschätzung bildet, wird in dieser Studie deutlich nach unten revidiert, sodass ein Niveau-Effekt auf das BIP erst 2017 mit 0,1% eintritt und das BIP bis 2019 nur um kumuliert 0,2% ansteigt. Dies wirkt sich natürlich auch stark dämpfend auf den erhofften Beschäftigungszuwachs aus.

Der Arbeitsmarkt steht aber nicht nur aus wirtschaftspolitischen Gründen unter Druck, sondern steht grundsätzlich weiteren Herausforderungen gegenüber, die sich in den letzten Jahren entwickelten, bzw. Herausforderungen, die sich in naher Zukunft stellen werden, insbesondere wenn man an die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und an die Sicherung der Erwerbsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer_innen denkt. Denn die steigende Zahl an Asylwerber_innen und damit in Zukunft die steigende Zahl der anerkannten Flüchtlingen wird zu einem weiteren Wachstum des Arbeitskräftepotenzials führen. Um dieses Potenzial zu nutzen, bedarf es vorbereitender und zukunftsorientierter Maßnahmen, sowohl im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, als auch im Bereich der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration.

Eine weitere Herausforderung stellt die langfristige Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmer_innen dar. Aufgrund der glücklicherweise später stattfindenden Pensionsantritte treten nun strukturelle Nachteile dieser Arbeitnehmer_innen-Gruppe zum Vorschein, die jahrzehntelang ignoriert wurden bzw. aufgrund des geringen Pensionsalters und entsprechender Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Arbeitsmarkt in die Pension keine Bedeutung hatten. Diese strukturellen Nachteile verschiedener Gruppen können nicht nur durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ausschließlich Symptome bekämpfen, angegangen werden, sondern es müssen grundsätzliche Reformen gesetzt werden, die diese Probleme an der Wurzel packen. Ältere Arbeitnehmer_innen haben nicht von Natur aus einen Nachteil am Arbeitsmarkt, sondern bekommen diesen erst durch die strukturellen Nachteile umgehängt. Folglich ist die Bundesregierung direkt für die schwierige Situation von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt verantwortlich.

Es bedarf endlich wesentlicher Reformschritte, um wirtschaftliche Impulse für den Arbeitsmarkt zu setzen, um damit das erste Mal seit 1954 (https://service.bmf.gv.at/BUDGET/budgets/2013/beilagen/Eckwerte_Beschluss_2013.pdf) und damit nach 61 Jahren wieder ein ausgewogenes Budget zu ermöglichen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Angesichts steigender Rekordarbeitslosenzahlen und geringer finanzieller Spielräume in der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist ein entsprechend sorgsamer Mitteleinsatz notwendig, der auf Effizienz und Effektivität ausgerichtet ist. Die vorgesehenen Mittel für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik betragen laut aktuellen Budget für 2016 in Summe 2,6 Mrd Euro, was ein leichtes Plus gegenüber dem Bundesvoranschlag für 2015 bedeutet. Gleichzeitig steigt die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt auf 384.000 Menschen an. Damit bleiben für jeden Arbeitslosen jährlich im Schnitt 144,42 Euro weniger übrig, die zur Qualifizierung, für Umschulungsmaßnahmen und für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration genutzt werden können.

Aufgrund der angespannten finanziellen Situation ist ein sinnvoller und flexibler Mitteleinsatz für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen notwendig. Doch gerade hier zeigte sich in zuletzt gesetzten Maßnahmen eine verfehlte Mittelzweckbindung, beispielsweise bei der im Juni beschlossenen jährlichen Bereitstellung von 250 Mio Euro für ältere Arbeitnehmer_innen. Diese Mittel können vom AMS ausschließlich für Einglie-

derungsbeihilfen und zur Förderung sozioökonomischer Betriebe verwendet werden. Ein flexibler Mitteleinsatz für Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wurde nicht vorgesehen. Im Bereich von Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zeigt sich jedoch ein enormer Angebotsrückgang beim AMS. Im September waren um 10% weniger Personen in Schulungen als im Vorjahr, während im selben Zeitraum die Zahl der Arbeitslosen um 10,3% gestiegen ist. Auch wenn dies auf die Einschränkung als "sinnlos" geltender Schulungen zurückgeht, darf nicht davon ausgegangen werden, dass Eingliederungsbeihilfen und Investitionen in sozioökonomische Betriebe das Allheilmittel am Arbeitsmarkt sind.

Selbstverständlich ist es wichtig „training on the job“, wie durch SÖB oder Eingliederungsbeihilfen, zur Verfügung zu stellen. Doch es gibt zahlreiche ältere Arbeitslose, die kaum über geeignete Qualifikationen verfügen, um für einen Betrieb durch Kombilohn in Frage zu kommen. Zusätzlich zeigen sich entsprechende Mitnahme-Effekte. Keine Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb dieser SÖB zu fördern, ist der falsche Ansatz - vor allem, weil entsprechende Umqualifizierungen und Schulungsmaßnahmen mit 50 Jahren sehr wohl Sinn machen, insbesondere im Hinblick darauf, das faktische Pensionsalter endlich an das gesetzliche heranzuführen. Zusätzlich ist auch die starke Förderung der SÖB fraglich, da hier hauptsächlich entsprechende Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt gefördert werden und entsprechend auch längerfristig die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt kritisch hinterfragt werden darf.

Auch die finanzielle Konzentration auf eine einzige Problemgruppe am Arbeitsmarkt ist falsch und wirkt sich bereits jetzt auf die Zahl der Langzeitarbeitslosen - und damit auch die durchschnittliche Dauer von Arbeitslosigkeit - aus. Während die Zahl der Langzeitarbeitslosen im September um 20,4% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist, verlängerte sich die durchschnittliche Dauer in Arbeitslosigkeit um 12 Tage auf 122 Tage. Dieser Anstieg ist auch auf die Einsparungen bei "sinnlosen" Kursen zurückzuführen. Doch gerade lange Perioden der Inaktivität - ohne jegliche Inanspruchnahme aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen - verringern stetig die Chancen auf eine positive Arbeitsmarktintegration der Betroffenen.

Zur Bereitstellung von ausreichend Umschulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Gruppen am Arbeitsmarkt bedarf es vor allem eines gezielteren Mitteleinsatzes, weshalb bereits bestehende Instrumente, die durch Mittel der Arbeitslosenversicherung gedeckt werden, hinterfragt werden müssen. Beste Beispiele hierfür sind vor allem Instrumente der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wie die geblockte Altersteilzeit, die neu eingeführte Teilpension - die eigentlich keine Teilpension ist - oder auch die Bildungskarenz bezüglich ihrer Treffsicherheit.

Die geblockte Altersteilzeit stellt aufgrund der festgelegten geblockten Freizeitphase 2,5 Jahre vor Pensionsantritt nichts anderes als eine, durch das AMS finanzierte, Frühpensionierungsmöglichkeit dar. Damit subventioniert das AMS frühzeitige Ruhestände. Die Ausgaben für die geblockte Altersteilzeit betragen laut AMS 2014 beispielsweise 63,8 Mio Euro. Auch die im Nationalrat im Juli beschlossene Teilpension ist nur eine Verlängerung der Altersteilzeit und sicherlich keine Teilpension im eigentlichen Sinn. Dass es sich um keine Teilpension handelt, zeigt sich in der Finanzierung der Rückerstattung der Sozialversicherungsbeiträge an die Dienstgeber_innen über Mittel der Arbeitslosenversicherung. Die wirkungsorientierte Folgenabschätzung rechnet bereits ab 2016 mit Mehrausgaben im Arbeitsmarktbudget von 3,9 Mio Euro, dieser Betrag erhöht sich stetig mit der geplanten Inanspruchnahme auf knapp 29 Mio Euro (2020). Das sind Mittel, die durch die Einführung einer richtigen Teilpension im Arbeitsmarktbudget direkt eingespart werden könnten. Auch in der Pensionsversi-

cherung würde die Einführung einer richtigen Teilpension für keine zusätzlichen Kosten aufgrund ihrer Kostenneutralität sorgen.

Weiters ist die Treffsicherheit der Bildungskarenz ist in Frage zu stellen. Auch wenn es zu entsprechenden Klarstellungen in den Bestimmungen gekommen ist zeigt sich noch immer, dass die Bildungskarenz überwiegend von Personengruppen in Anspruch genommen wird, die wenige Probleme am Arbeitsmarkt haben. Gerade ältere Arbeitnehmer_innen, Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und Arbeitnehmer_innen in Branchen, die besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sollten viel stärker als bisher von der Bildungskarenz profitieren. Es sind präventiv für von Arbeitslosigkeit gefährdete Personengruppen Mittel einzusetzen, bevor sie in Arbeitslosigkeit abgleiten.

Gerade in den hier genannten aktivierenden Maßnahmen gibt es für 2016 im Vergleich zum BFG 2015 nur eine minimale Steigerung von 15 Mio Euro. Gerade deshalb sollten diese Mittel, die für aktivierende Maßnahmen aufgewendet werden, auch effizient und effektiv eingesetzt werden. Doch gerade die genannten Beispiele zeigen auf, dass die Effektivität und vor allem die Effizienz stark angezweifelt werden müssen. Dadurch ergibt sich auch die Frage, ob diese Mittel nicht besser in anderen Bereichen der aktiven bzw. aktivierenden Arbeitsmarktpolitik eingesetzt wären.

Lohnkosten senken

Wie die oben zitierte Hajek-Umfrage ebenfalls gezeigt hat, sehen 64% aller Unternehmer_innen die hohen Lohnkosten als wesentlichen Grund, weshalb keine Arbeitsplätze geschaffen werden. Kein Wunder, wenn man die Lohnkosten im Vergleich betrachtet: Österreich weist eine der höchsten Lohnnebenkostenraten innerhalb der gesamten Europäischen Union auf. Die Problematik verschärft sich, wenn man den zeitlichen Trend zusätzlich betrachtet. In Sonntagsreden betont so gut wie jede_r einzelne Politiker_in seit Jahrzehnten, wie wichtig die Senkung der Lohnnebenkosten sei. Vor allem die Regierungsparteien sind Meister in der Heraufbeschwörung möglicher Lohnnebenkostensenkungen - die Ankündigungen finden aber relativ schnell ein Ende, wenn man erklären muss, wie man eine solche Senkung der Lohnnebenkosten finanzieren möchte. Denn diese kann nur durch umfassende Reformen spürbar gesenkt werden, Reformen, die den regierenden Altparteien, ihren Versorgungsposten und letzten "Bastionen" besonders weh tun könnten.

Bestes Beispiel für eine einfache, aber gerade für SPÖ und ÖVP schmerzhafteste Lohnnebenkostensenkung wäre die Halbierung der Kammerumlagen, sowohl für die Arbeiter- als auch für die Wirtschaftskammer. Insbesondere die Zwangsmitgliedschaft und damit verbundene Zwangsbeiträge tragen abhängig vom Bundesland mit bis zu 0,94% zu den hohen Lohnkosten bei. Gleichzeitig steigen diese Beiträge mit der Zahl der Beschäftigten und natürlich auch mit dem Einkommen, was dazu geführt hat, dass die Arbeiterkammer zwischen 2004 und 2013 um 40% und die Wirtschaftskammer 31% Mehreinnahmen durch dieses Zwangssystem lukrieren konnten. Der Verbraucherpreisindex ist im selben Zeitraum nur um rund 20% gestiegen. Eine problemlose stufenweise Halbierung dieser Umlagen ist möglich und vor allem verkraftbar.

Was mit Lohnnebenkosten bzw. größtenteils mit Sozialversicherungsbeiträgen finanziert wird, ändert sich über die Jahre. Die finanziellen Erfordernisse unterschiedlicher Institutionen unterliegen Veränderungen, die in eine zweckmäßige Gestaltung der Lohnnebenkosten mit eingerechnet werden müssen. Neben den Kammerumlagen zeigen sich auch entsprechende Veränderungen in der finanziellen Belastung der Unfallversicherungsanstalt, aber auch des Insolvenz-Entgelt-Fonds. Gerade in die-

sen beiden Bereichen wurde zumindest erkannt, dass die finanziellen Erfordernisse in den Institutionen gesunken sind und dementsprechend eine Senkung um je 0,1% der jeweiligen Beiträge möglich war - doch innerhalb der AUVA zeigen sich noch immer Spielräume für eine weitere Beitragssenkung, was sich in der Höhe der allgemeinen Rücklagen von über einer Milliarde Euro manifestiert.

Entsprechenden Institutionen - insbesondere Sozialversicherungsträgern - Beitrags-senkungen aufzuerlegen, muss also nicht zu einer Reduktion des Leistungsspektrums führen, sondern führt vor allem dazu, dass anstehende Strukturmaßnahmen in den einzelnen Institutionen gesetzt werden, aber auch, dass nicht versucht werden muss, Mittel aus den Sozialversicherungsbeiträgen in Rücklagen anzuhäufen oder fragwürdige Maßnahmen zu setzen. Dass es gerade bei Sozialversicherungsträgern Möglichkeiten zu Strukturreformen gibt, ist unbestritten. Selbst die Bundesregierung ist sich möglicher Effizienzsteigerungen bewusst - nicht durch eine Zusammenlegung, weil dies zu einer enormen Reduktion öffentlich finanzierter Versorgungspos-ten führen würde - weshalb im Regierungsprogramm für diese Legislaturperiode auch eine Studie zu Effizienzsteigerungen vorgesehen ist.

Das liebste Objekt, um Lohnnebenkosten zu senken, scheint aktuell für die Regie-rung aber der hochverschuldete Familienlastenausgleichsfonds zu sein. Besonders ambitioniert sind die Pläne dafür aber nicht, was auch an der langsameren Entschul-dung des FLAF liegt. Diese Verschuldung ist vor allem auf die Erhöhung der Famili-enbeihilfe zurückzuführen, womit die vorgesehene Entschuldung und damit der Spielraum für eine Senkung des Dienstgeberbeitrages zum FLAF, wenn überhaupt, erst 2019 erreicht werden kann. Auch die aktuellen Budgetzahlen für 2016 zeigen, dass der Entschuldungspfad nicht eingehalten werden wird. Bereits der Bundesvor-anschlag für 2015 und damit eine Reduktion des Schuldenstands um 465 Mio Euro wird nicht eingehalten werden, sodass für 2016 nur eine Reduktion des Schulden-standes von 317 Mio Euro angenommen wird. Dadurch wird der Schuldenstand des FLAF per 31.12.2016 noch immer 2,350 Mrd Euro betragen und damit nur geringfügig (78 Mio Euro) über dem Ziel für das Vorjahr (2015) liegen. Es zeigt sich also eine deutlich verlangsamte Entschuldung, eine Reduktion des Dienstgeberbeitrages zum FLAF ist damit in absehbarer Zeit jedenfalls nicht möglich.

Doch gerade im FLAF würde es noch weiteres Einsparungspotenzial geben, wodurch die Entschuldung beschleunigt und eine Abgabensenkung in diesem Be-reich ohne weitere Probleme erreicht werden könnte. Innerhalb des FLAF werden unzählige versicherungsfremde bzw. teils familienfremde Leistungen finanziert. Es handelt sich um Leistungen, die eigentlich durch andere Ressorts besorgt werden sollten, wie z. B. Schüler_innenfreifahrten, Schulbuchaktionen, Mutter-Kind-Pass, Schüler_innenunfallversicherung oder Pensionsbeiträge für verschiedene Personen-gruppen. Der Dienstgeberbeitrag zum FLAF ist in seiner Ausgestaltung zudem ver-gleichbar mit einem Sozialversicherungsbeitrag. Generell zeigt sich dadurch inner-halb des FLAF eine Thematik, die sich durch sämtliche sozialversicherungsrechtli-chen Bereiche zieht: die Finanzierung versicherungsfremder Leistungen durch Sozi-alversicherungsbeiträge. Gerade hier gäbe es enormes Potenzial durch die Um-schichtung verschiedener Fördertöpfe - etwa auf eine Steuerfinanzierung - die Lohn-nebenkosten entsprechend zu reduzieren. Weshalb beispielsweise die Wohnbauför-derung - die von den Bundesländern nicht einmal zweckgebunden verwendet werden muss - durch Sozialversicherungsbeiträge finanziert wird, ist unerklärlich. Mit solchen Umschichtungen würde auch der wesentlichsten Empfehlung der EU-Kommission entsprochen werden, derzufolge Österreich im Steuer- und Abgabensystem vor al-

lem bei der Senkung der abgabenrechtlichen Belastung des Faktors Arbeit - durch die hohen Lohnnebenkosten - enormen Aufholbedarf hat.

Gleichzeitig wissen Arbeitnehmer_innen nicht, was sie ihre Arbeitgeber_innen kosten, da die Dienstgeber_innen-Beiträge nicht abgebildet werden. Dementsprechend werden bei Kollektivvertragsverhandlungen über völlig unterschiedliche Größen verhandelt. Während die Gewerkschaft am liebsten nur über Netto-Löhne verhandeln würde, sehen Arbeitgeber_innen-Vertreter_innen die tatsächlichen Kosten, die für Arbeitnehmer_innen anfallen. Damit wird von Seiten der Gewerkschaften vollkommen außer Acht gelassen, dass die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Belastung von Einkommen nicht exogen gegeben ist. Ein transparenter Lohnzettel bzw. die Zusammenführung von Dienstgeber_innen- und Dienstnehmer_innenbeiträgen würde den Verhandlungen mehr Realitätssinn geben und gleichzeitig eine Kostenwahrheit bringen, damit auch der nötige sozialversicherungsrechtliche Reformdruck entsprechend deutlich wird.

Arbeitsrecht modernisieren

Der technische Fortschritt ändert unser Leben nahezu täglich. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung bietet ein immenses wirtschaftliches Potenzial, das genutzt werden muss und auch im täglichen Leben Vorteile bringt. Um diese Potenziale optimal ausschöpfen zu können, müssen allerdings die rechtlichen Rahmenbedingungen, die den Alltag regeln, weiterentwickelt werden. Die Digitalisierung hat vor allem auch Auswirkungen auf unser Arbeitsumfeld, auf Arbeitsabläufe - darauf, wie wir arbeiten.

Das Arbeitszeitgesetz, mit dem die tägliche Arbeit von Arbeitnehmer_innen geregelt werden soll, ist allerdings nicht nur 20 sondern 46 Jahre alt. Es stammt aus der Zeit von Stechkarten und Rechenschiebern. Manuelle Tätigkeiten dominierten damals die Arbeitswelt. Grundsätzlich und mit wenigen, kompliziert geregelten Ausnahmen geht das Arbeitszeitgesetz von der Pflicht aus, Arbeitszeiten genau aufzuzeichnen. Das Arbeitsruhegesetz ergänzt dieses Regelpaket und normiert neben vielen anderen Dingen die Feiertags- und Wochenendruhe.

So stehen wir im täglichen Arbeitsleben heute vor der Situation, dass die bestehenden Gesetze den Wünschen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen nach Flexibilität und Mobilität nicht mehr gerecht werden. Junge Eltern, die sich am Abend via Home Office nochmals an die Arbeit machen, nachdem die Kinder ins Bett gebracht sind, verletzen wohl regelmäßig das Arbeitszeitgesetz <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>(§12 AZG), weil sie die elfstündige Nachtruhe nicht einhalten. Wer am Donnerstag noch zwei Stunden Arbeit anhängt, um den Freitagnachmittag im Freien zu verbringen, muss gut aufpassen, nicht die Begrenzung der Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden (§9 AZG) zu überschreiten. Die Schulveranstaltung eines Kindes am Nachmittag oder den Sprechtag möchten Eltern nicht versäumen. Doch wird der Chef oft nicht einverstanden sein, wenn der Mitarbeiter die liegen gebliebene Arbeit stattdessen am Samstag erledigen möchte. Da muss das Unternehmen nämlich für dieselbe Arbeit Zuschläge zahlen (nach den meisten Kollektivverträgen).

Moderne und flexible Arbeitsgestaltung wird durch die rechtlichen Grundlagen konkurrenzlos bzw. enorm eingeschränkt. Ein modernes Arbeitsrecht müsste auch einen Rahmen für flexiblen Ressourceneinsatz im Sinne von Vertrauensarbeitszeit, aber auch Jahresarbeitszeitmodelle und Zeitkonten erlauben. Gerade durch den internationalen Wettbewerb und den technischen Fortschritt sollte Österreich auf solche Entwicklungen reagieren und Rahmenbedingungen im Arbeitsrecht setzen, die uns zu

Gewinnern einer solchen Digitalisierung machen – eine Entwicklung, die von der Regierung bzw. allen voran von der Sozialpartnerschaft verschlafen wird.

Die Regeln für die Entgeltfortzahlung im Krankenstand von Angestellten sind so kompliziert, dass selbst GKK-Mitarbeiter oft tüfteln müssen, um zum korrekten Ergebnis zu gelangen. Bei unterjährigem Austritt des/der Arbeitnehmers/-nehmerin wird der Urlaub aliquotiert. Bei unterjährigem Eintritt nur in der zweiten Jahreshälfte. Wer soll das verstehen? Mit der Elternteilzeit hat die schwarz-blaue Regierung damals übers Ziel geschossen: Sie dauert zu lang. Und es bräuchte einen Korridor von Mindest- und Höchststarbeitszeitausmaß, um Missbrauch hintanzuhalten.

Ältere Arbeitnehmer_innen

Die allgemeinen Versäumnisse der heimischen Arbeitsmarktpolitik machen besonders deutlich, dass wir durch demographische Veränderungen vor enormen Herausforderungen am Arbeitsmarkt stehen. Die bereits angesprochenen Punkte sind dabei vor allem tangierende Maßnahmen, die bestimmte Problemgruppen umfassen müssen. Allerdings ist auch vollkommen klar, dass diese Problemgruppen mit spezifischen strukturellen Problemen zu kämpfen haben.

Das - nötigerweise - steigende Pensionsantrittsalter und damit einhergehend die Notwendigkeit einer zu steigernden Beschäftigungsquote ältere Arbeitnehmer_innen stellt für den Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung dar. Ältere Arbeitnehmer_innen weisen am Arbeitsmarkt wesentliche Merkmale auf, die sie im Wettbewerb um Arbeitsplätze gegenüber jüngeren Bewerber_innen und Kolleg_innen in eine schlechtere Position bringen. Ältere Arbeitnehmer_innen sind durchschnittlich mehr Tage im Jahr im Krankenstand, sie sind oftmals weniger leistungsfähig, bringen aber einen enormen Erfahrungsschatz mit.

Auch andere arbeitsrechtlich festgeschriebene alters- bzw. dienstzeitabhängige Ansprüche, wie der Anspruch auf eine zusätzliche Urlaubswoche, Jubiläumsgelder und zusätzlich die kollektivvertraglich festgelegten Lohnsteigerungen führen zu einer außerordentlichen Verteuerung von älteren Arbeitnehmer_innen im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmer_innen. Die Erfahrungszuwächse können allerdings nicht mit dienstzeit- und altersabhängigen Ansprüchen Schritt halten und schwächen die Situation von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt. Von Seiten der Sozialdemokratie können die Problematiken aufgrund des Senioritätsprinzips nur deshalb klein geredet werden, weil sie bei der Betrachtung der höheren Lohnkosten für ältere Arbeitnehmer_innen die angesprochenen dienstzeit- und altersabhängige Leistungen nicht berücksichtigen. Eine reduzierte Betrachtung des Senioritätsprinzips auf die Mindestlohnentwicklung in Kollektivverträgen ist nicht zielführend.

Auch andere arbeitsrechtliche Regelungen führen zu einer strukturellen Benachteiligung insbesondere arbeitssuchender Älterer, sie stellen für beschäftigte Ältere aber auch Vorteile für eine längere Erwerbsbeteiligung dar. Als ein Hemmnis für eine erfolgreiche Reintegration älterer Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt müssen auch die erhöhten Kündigungsschutzbestimmungen betrachtet werden. Diese stellen einerseits für gut im Arbeitsmarkt integrierte ältere Arbeitnehmer_innen in ihren jeweiligen Jobs eine Absicherung dieser Erwerbstätigkeit dar, für jene, die im Alter von über 50 nach einem Job suchen, stellt dieser Schutz allerdings einen bedeutenden Nachteil gegenüber jüngeren Bewerber_innen dar.

Zusätzlich müssen auch entsprechende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmer_innen geschaffen werden, da sie spezielle Rahmenbedingungen brauchen, die an ihre Leistungsfähigkeit angepasst sind. Wesentlich ist, dass ein fle-

xiblerer Übergang zwischen Erwerbsleben und Pension geschaffen werden muss. Wie bereits kritisiert, stellen die gesetzten Alibi-Maßnahmen, wie die Einführung einer verteuerten Altersteilzeit unter dem Marketing-Label "Teilpension" keine tatsächlichen Maßnahmen in diesem Sinn dar.

Auch die höhere Anzahl und längere Dauer von Krankenständen bei älteren Arbeitnehmer_innen bedürfen entsprechender flexibler Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Insbesondere die Möglichkeit eines sanften und flexiblen Wiedereinstiegs in den Berufsalltag nach längeren Krankständen ist im österreichischen Recht nicht möglich. In Österreich ist man entweder vollkommen arbeitsfähig oder krank und nicht arbeitsfähig. Diese Schwarz-Weiß-Malerei hat für die Betroffenen keine Vorteile und führt im Übergang zwischen Krankenstand und Erwerbsleben zu enormen Belastungen, die einfach umgangen werden könnten.

Flüchtlinge am Arbeitsmarkt

Die größte gesellschaftliche und soziale Herausforderung wird die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen sein. Insgesamt wird 2015 mit etwa 80.000 Asylwerbern gerechnet, 2016 sogar mit 130.000. Selbstverständlich werden nicht alle hier bleiben können, dennoch ist damit zu rechnen, dass es in etwa 25.000 positive Asylbescheide jährlich geben wird. Die Herausforderung wird vor allem darin bestehen, diese Flüchtlinge mit teils niedrigen (Aus-)Bildungsabschlüssen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials muss keine Belastung für den Arbeitsmarkt darstellen, wenn frühzeitig Initiativen gesetzt werden und eine durchdachte Strategie durch die Regierung initiiert wird. Das was allerdings bisher in diesem Bereich gemacht wurde bzw. angekündigt wird, reicht bestimmt nicht aus. Solange (Aus-)Bildung, Anerkennungen von Schul- bzw. Berufsausbildungsabschlüssen und Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme erst nach Erledigung des Asylverfahrens eine Rolle spielen, wird es langfristig für diese Menschen schwer, sich am Arbeitsmarkt, aber auch in der Gesellschaft zu integrieren und ein eigenständiges Leben zu führen. Die Bundesregierung vergibt hier Chancen, den Arbeitsmarkt zu bereichern und die Integration massiv voranzutreiben.

Das Pilotprojekt des AMS namens "Kompetenzcheck" ist selbstverständlich eine begrüßenswerte Initiative, aber setzt eben erst nach Abschluss des Asylverfahrens an. Es vergehen damit Monate, wenn nicht sogar Jahre der Inaktivität und damit verbunden der Dequalifizierung. Die Zeit während des Asylverfahrens könnte ohne Probleme für entsprechende Ausbildungsmaßnahmen und die Möglichkeiten der Anerkennung von Abschlüssen genutzt werden. Wesentlich zur Vermeidung von Dequalifizierung ist aber auch, dass Asylwerber_innen nach sechs Monaten einen effektiven Arbeitsmarktzugang erhalten, um zu verhindern, dass die gegenwärtig auch europarechtswidrige Praxis beim Arbeitsmarktzugang arbeitsmarktferne Personen in großer Zahl produziert.

Auch das angekündigte Integrationsjahr ist zu begrüßen, wird aber als isolierte Maßnahme wenig bewirken. Wenn anerkannte Flüchtlinge, ähnlich wie Jugendliche, ein soziales Jahr absolvieren dürften, ist dies positiv. Man muss aber auch die entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Folgen für den Bereich berücksichtigen, in dem solche sozialen Jahre absolviert werden können. Durch die Anwesenheit "günstiger" Arbeitskräfte (durch das angekündigte Integrationsjahr) werden gerade Personen, die nicht ehrenamtlich im Sozialbereich ihren Lebensunterhalt verdienen, unter Lohndruck gesetzt werden und sie stehen in direkter Konkurrenz mit billiger Arbeitskraft, also mit den wesentlich günstigeren anerkannten Flüchtlingen, die das Integrationsjahr absolvieren. Ein solcher Verdrängungswettbewerb muss vermieden werden

und eine entsprechende Abgrenzung zwischen ehren- und hauptamtlicher Tätigkeit aufrechterhalten werden.

Eine weitere Problematik stellt auch die Möglichkeit dar, dass Asylwerber_innen während eines laufenden Verfahrens eine Lehrausbildung beginnen dürfen. Es ist nicht problematisch, dass sie das dürfen, sondern vielmehr, dass sie aufgrund eines negativen Asylbescheides diese Lehre nicht abschließen dürfen. Dies führt natürlich zu einem negativen Anreiz für Arbeitgeber_innen, Asylwerber_innen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen, da nicht klar ist, ob sich die Investitionen in diese Lehrstelle überhaupt auszahlen, falls die Lehre aufgrund eines negativen Asylbescheides abgebrochen werden muss. Aus diesem Grund wird auch die Ausweitung der Lehrberufe für Asylwerber_innen keine entsprechend positive Wirkung haben.

Grundsätzlich muss auch klar sein, dass Asylwerber_innen, die sich während des Verfahrens selber erhalten können und eine entsprechende Arbeitsmarktintegration schaffen, auch die Möglichkeit haben müssen, ihren Aufenthaltsstatus als Asylwerber_innen in eine Aufenthaltserlaubnis aufgrund einer Erwerbstätigkeit umzuwandeln. Gerade die restriktiven Regelungen der Rot-Weiß-Rot-Karte verhindern eine solche unkomplizierte Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration. Um einen erfolgreichen Einstieg für Asylwerber_innen in den Arbeitsmarkt überhaupt möglich zu machen, bedarf es niederschwelliger Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Öffnung des Dienstleistungsschecks - wie sie auch von WIFO-Direktor Aiginger empfohlen wird - für Asylwerber_innen sollte eine solche Möglichkeit darstellen.

Aus diesem Grund stellen die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nachstehende

Dringliche Anfrage:

1. Wird der seit der Regierungsklausur angekündigte Arbeitsmarktgipfel stattfinden?
2. Wenn ja, wann wird dieser stattfinden?
3. Wenn ja, wer wird daran teilnehmen?
4. Wenn ja, welche Themenbereiche werden behandelt werden?
5. Wenn ja, bis wann ist mit einer Umsetzung der dort zu beschließenden Maßnahmen zu rechnen?

Aktive Arbeitsmarktpolitik

6. Ist der Rückgang an Schulungsteilnehmer_innen vor allem auf die Streichung "sinnloser" Schulungen zurückzuführen?
7. Wenn ja, gibt es hierzu eine rechtliche Grundlage?
8. Hat der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit vor allem mit der geringeren Zahl an Schulungsteilnehmer_innen zu tun?
9. Wenn ja, wurde bisher mit Hilfe solcher Schulungen versucht die Langzeitarbeitslosenstatistik bzw. die Statistiken zur durchschnittlichen Dauer oder Arbeitslosigkeit zu beschönigen?

10. Wie viele Personen die jährlich seit 2010 in sozioökonomischen Betrieben gefördert worden sind, konnten jährlich seit 2010 erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden?
11. Wie viele Personen für die jährlich seit 2010 Eingliederungsbeihilfen in Anspruch genommen wurden, konnten jährlich seit 2010 erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden bzw. in wie vielen Fällen endete das daraus resultierende Beschäftigungsverhältnis
 - a. mit Auslaufen der Eingliederungsbeihilfe?
 - b. nach 3 Monaten nach Auslaufen der Eingliederungsbeihilfe?
 - c. nach 6 Monaten nach Auslaufen der Eingliederungsbeihilfe?
 - d. nach einem Jahr nach Auslaufen der Eingliederungsbeihilfe?
12. Wurde auf die Kritik der hohen Mitnahmeeffekte bei der Eingliederungsbeihilfe – wie sie der Rechnungshofbericht (Bund 2014/7) konstatiert – reagiert?
13. Wenn ja, wie wurde auf diese Mitnahmeeffekte reagiert?
14. Wenn nein, werden Mitnahmeeffekte nicht als problematisch angesehen?
15. Weshalb wurde beim zuletzt am 17.6.2015 im Nationalrat beschlossenen Arbeitsmarktpaket für Ältere Arbeitnehmer_innen die Mittelverwendung auf sozioökonomische Betriebe und Wiedereingliederungsbeihilfen beschränkt und nicht ein flexibler Mitteleinsatz auf für Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht?
16. Wie hoch werden die Ausgaben für die geblockte Altersteilzeit und die "erweiterte Altersteilzeit - Teilpension" 2016 angenommen?
17. Wie kann man die "erweiterte Altersteilzeit – Teilpension" als eine Pensionsleistung bezeichnen, wenn es sich augenscheinlich um eine aus Arbeitsmarktmitteln finanzierte Maßnahme handelt?
18. Welche Gründe stehen für den Erhalt der geblockten Altersteilzeit?
19. Weshalb wird die "erweiterte Altersteilzeit – Teilpension" und nicht eine richtige, aufkommensneutrale Teilpension als Leistung der Pensionsversicherung gestaltet?
20. Wurden seit der letzten Evaluierung der Bildungskarenz entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung der Treffsicherheit geschaffen?
21. Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um vor allem bildungsferne Schichten besser durch die Bildungskarenz abzudecken?
22. Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um vor allem ältere Arbeitnehmer_innen durch die Bildungskarenz besser zu erfassen?
23. Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um ein breiteres Spektrum an Arbeitnehmer_innen aus verschiedenen Branchen durch die Bildungskarenz abzudecken?
24. Aus welchen Gründen wird das Fachkräftestipendium nicht mehr fortgesetzt?
25. Wie passt das Aussetzen des Fachkräftestipendiums mit dem Vorhaben der Regierung gem. Regierungsprogramm "Fachkräfteoffensive weiterführen und ausbauen" zusammen?

Lohnnebenkosten senken

26. Wird es innerhalb dieser Legislaturperiode zu einer weiteren Senkung der Lohnnebenkosten kommen?
27. Wenn ja, bis wann ist damit zu rechnen?
28. Wenn ja, um wie viel sollen die Lohnnebenkosten sinken?
29. Welche Bereiche scheinen am besten geeignet, um Lohnnebenkosten zu senken?
30. Mit welchen korrespondierenden Maßnahmen ist zu rechnen, um eine solche Lohnnebenkostenrechnung zu ermöglichen?
31. Ist eine Senkung des Dienstgeberbeitrages zum Familienlastenausgleichsfonds die wahrscheinlichste Variante zur Senkung von Lohnnebenkosten?
32. Wenn ja, wie kann eine nachhaltige Entschuldung des Familienlastenausgleichsfonds gewährleistet werden, wenn einerseits Leistungen des FLAF erhöht werden und gleichzeitig die Beiträge gesenkt werden?
33. Stellt die Auslagerung familien- bzw. versicherungsfremder Leistungen aus dem FLAF eine Möglichkeit zur Gegenfinanzierung einer Senkung des Dienstgeberbeitrages zum FLAF dar?
34. Ist eine weitere Senkung der Unfallversicherungsbeiträge einerseits durch die kontinuierliche Reduktion von Arbeitsunfällen und andererseits durch eine langsame Auflösung der Rücklagen – die in Milliardenhöhe vorhanden sind – möglich?
35. Wenn ja, wann ist mit einer entsprechenden Beitragssenkung zu rechnen?
36. Wenn nein, weshalb stellt dies keine Möglichkeit dar?
37. Ist eine Senkung der verschiedenen Kammerumlagen denkbar, damit sich die Beitragsentwicklung an die Veränderungen des allgemeinen Preisniveaus anpassen?
38. Wenn ja, bis wann ist mit einer entsprechenden Beitragssenkung zu rechnen?
39. Wenn nein, weshalb stellt es für sie keine Priorität dar Zwangsbeiträge für Interessensvertretungen niedrig zu halten und eine entsprechende Kostentransparenz und verwaltungsökonomische Anreize zu setzen?
40. Ist für sie eine Umschichtung der Finanzierung der Wohnbauförderung von einer Finanzierung über Lohnnebenkosten hin zu einer steuerfinanzierten Finanzierung ein Lösungsansatz?
41. Inwiefern können sie auf die Zweckwidmung der Wohnbauförderungsbeiträge Einfluss nehmen?
42. Gibt es Gespräche zu einer Senkung der Lohnnebenkosten durch eine Auslagerung bzw. Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen innerhalb der Sozialversicherung?
43. Wurde die im Regierungsprogramm angekündigte Studie zu Effizienzsteigerungen bei den Sozialversicherungen durch Kostendämpfungs- und Einsparungsmöglichkeiten im Bereich der Beschaffung und Verwaltung bereits in Auftrag gegeben?
44. Wenn ja, bis wann ist mit Ergebnissen dieser Studie zu rechnen?

45. Wenn ja, könnten sich aus der Studie auch Möglichkeiten zur Senkung von Sozialversicherungsbeiträgen ergeben?
46. Wenn nein, wann wird die Studie in Auftrag gegeben?
47. Welche Maßnahmen werden gesetzt um dem Vorhaben im Regierungsprogramm "Prüfung und Auslotung der Potentiale zur Senkung der Lohnnebenkosten und den Gesichtspunkten der Effizienz und Kostenwahrheit" gerecht zu werden?

Arbeitsrecht modernisieren

48. Seit wann liegen die Verhandlungen des seit Frühjahr 2014 verhandelten Arbeitsrechtspakets auf Eis?
49. Wann fanden die letzten Verhandlungsrunden statt?
50. An welchen Punkten scheitern die Verhandlungen?
51. Scheitert eine Einigung an der sechsten Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren?
52. Wie möchten sie eine solche zusätzliche Urlaubswoche als kostenneutral vermarkten, wenn doch gerade dadurch einer gesamten Gruppe, die ohnehin schon Probleme am Arbeitsmarkt hat (ältere Arbeitnehmer_innen die oft Arbeitgeber_innen-Wechsel hinter sich haben und dementsprechend nicht immer ausreichend nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert sind) weitere Nachteile im Wettbewerb um Jobs mit jüngeren Mitbewerber_innen zuteil werden?
53. Inwiefern wird die Anhebung der Höchstarbeitszeitgrenzen bei diesen Verhandlungen eine Rolle spielen?
54. Bis wann ist mit einer Umsetzung des Vorhabens der Regierung gem. Regierungsprogramm "Höchstarbeitszeiten anheben" zu rechnen?
55. Werden im Rahmen der Verhandlungen auch weitere Maßnahmen zur flexibleren Gestaltung von Freizeit und Arbeitszeit im Sinne der Arbeitnehmer_innen unternommen?
56. Wenn ja, welche?
57. Ist dabei auch die Ausweitung von Ausnahmeregelungen bzgl. Ruhezeiten für entsprechende Berufs- und Beschäftigungsgruppen vorgesehen?
58. Ist dabei auch ein umfassender rechtlicher Rahmen für die Möglichkeiten zur Vereinbarung der Vertrauensarbeitszeit vorgesehen?
59. Ist dabei auch ein besserer rechtlicher Rahmen für die Gestaltung von Jahresarbeitszeitmodellen durch eine entsprechende Novellierung im Hinblick auf Durchrechnungszeiträume angedacht?
60. Ist die von der Europäischen Kommission durchgeführte Konsultation zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie inzwischen abgeschlossen?
61. Wie wird sich Österreich bei der Überarbeitung der Richtlinie positionieren?
62. Wenn ja, mit welchen Änderungen ist zu rechnen?
63. Wenn ja, welche Auswirkungen könnten die Änderungen auf das österreichische Arbeitsrecht haben?

Ältere Arbeitnehmer_innen

64. Wieso wurde in der vom Sozialministerium veröffentlichten Studie zu den Auswirkungen des Senioritätsprinzips nur die Bruttolöhne berücksichtigt, aber nicht die gesamten direkten und indirekten Personalkosten in Abhängigkeit vom Alter?
65. Steht in dem seit dem Frühjahr 2014 in Verhandlung befindlichem Arbeitsrechtspaket noch immer die Verringerung des Kündigungsschutzes für über 50-jährige Arbeitssuchende zur Debatte?
66. Wenn nein, weshalb nicht?
67. Ist im Sinne der Erhöhung des Pensionsalters die Möglichkeit eines sanfteren Übergangs von der Erwerbstätigkeit in die Pension durch Einführung einer Teilpension geplant?
68. Wenn ja, wie soll diese richtige Teilpension aussehen?
69. Wenn ja, bis wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?
70. Wenn nein, weshalb nicht?
71. Ist im Sinne einer leichteren Wiedereingliederung nach langen Krankenständen – wie es auch im Regierungsprogramm vorgesehen ist – geplant entsprechende Maßnahmen zu setzen?
72. Wenn ja, welche?
73. Wenn ja, wird es in Richtung einer Teilarbeitsfähigkeit, d.h. einer schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess, gehen?
74. Wenn nein, weshalb nicht?
75. Steht die Einführung eines Bonus/Malus-Systems für ältere Arbeitnehmer_innen noch in Verhandlung?
76. Wie sieht der gegenwärtige Verhandlungsstand zu diesem Bonus/Malus-System aus?
77. Soll es bei einem solchen Bonus/Malus-System branchen- und regionsspezifische Schlüssel geben?
78. Worin würde sich das neue Bonus/Malus-System von jenem unterscheiden, das aufgrund des geringen Nutzens wieder abgeschafft wurde?
79. Wenn ein Bonus/Malus-System vollkommen vom Tisch ist, soll es zu einer Veränderung der Auflösungsabgabe kommen?
80. Soll eine Veränderung der Auflösungsabgabe hin zu höheren Kosten einer Kündigung insbesondere bei älteren Arbeitnehmer_innen führen?
81. Soll eine solche höhere Auflösungsabgabe für ältere Arbeitnehmer_innen auch für jene gelten, die mit über 50 Jahren auf Jobssuche sind und damit eine weitere Hürde zur Arbeitsmarktintegration vorfinden würden?

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

82. Wie hoch werden die Mittel 2016 sein, die exklusiv für Deutschkurse zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Asylwerber_innen und anerkannten Flüchtlingen verwendet werden?
83. Wird ein Teil dieser Mittel auch für Asylwerber_innen verwendet und nicht nur für anerkannte Flüchtlinge?

84. Wie hoch wird der Anteil sein, der für Asylwerber_innen verwendet wird?
85. Wann ist mit einer flächendeckenden Umsetzung des Pilotprojekts "Kompetenz-check" in Österreich zu rechnen?
86. Werden an diesem Pilotprojekt "Kompetenzcheck" auch noch nicht anerkannte Flüchtlinge teilnehmen können, um eine positive Arbeitsmarktintegration nach Anerkennung des Flüchtlingsstatus entsprechend zu beschleunigen?
87. Stellt ein effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylwerber_innen nicht eine Möglichkeit dar, Zeiten der Dequalifizierung zu verhindern und dadurch eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen?
88. Wie lange wird Österreich noch gegen geltendes EU-Recht verstoßen und keinen effektiven Arbeitsmarktzugang für Asylwerber_innen ermöglichen?
89. War einer der Gründe weshalb gegen Österreich ein Vertragsverletzungsverfahren bzgl. der EU-Richtlinie (2013/33/EU) eingeleitet wurde, dass Österreich Asylwerber_innen keinen effektiven Arbeitsmarktzugang ermöglicht?
90. Was war der Hintergrund für die Änderung des Berufsausbildungsgesetzes, so dass nach einem negativen Asylbescheid ein Lehrverhältnis abgebrochen werden muss, wenn dadurch doch eindeutig ein negativer Anreiz für Arbeitnehmer_innen besteht Asylwerber_innen eine Lehrstelle anzubieten?
91. Wie wird bei der Einführung des Integrationsjahres verhindert werden, dass es zu einer Verdrängung bzw. zu einer Konkurrenz zwischen jenen die ein Integrationsjahr absolvieren und hauptamtlich Tätigen im Sozialbereich kommt?
92. Welche Begleit- bzw. Folgemaßnahmen sind mit dem Integrationsjahr verbunden?
93. Laufen gegenwärtig – - wie im Regierungsabkommen vereinbart – Verhandlungen über eine Verbesserung bzw. einen leichteren Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Karte?
94. Wenn ja, wie ist der aktuelle Verhandlungsstand?
95. Wenn ja, bis wann ist mit einem Abschluss der Verhandlungen und dementsprechend mit einer Gesetzesänderung zu rechnen?
96. Wenn nein, weshalb nicht?
97. Welche Maßnahmen sind geplant, um dem Vorhaben laut Regierungsabkommen "Verbesserte Übergänge zwischen Grundversorgung und legaler (Saison-)Beschäftigung" nachzukommen?

In formeller Hinsicht wird die dringliche Behandlung gem. §93 Abs. 2 NR-GOG verlangt.

N. Scheuch
(Scheuch)

Reich
(Reich)
Garon

Reich
(Reich)

(Acm)

