



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

Unser Zeichen IK

Sachbearbeiter Dr.Krumpöck

Telefon +43 | 1 | 811 73-286

eMail krumpoeck@kwt.or.at

Datum 27.2.2011

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Arbeitsmarktpolitik – Finanzierungsgesetz geändert wird (arbeitslosenversicherungsrechtlicher Teil des Bundesfinanzrahmen-Begleitgesetzes)
(GZ: BMASK-433.001/0006-VI/AMR/1/2012)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kammer der Wirtschaftstreuhänder dankt für die Einladung zur Stellungnahme.

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

- a) §1 Abs 2 lit e. AIVG (Ausnahme von der Arbeitslosenversicherungspflicht)

Dieser Maßnahme ist mit Vorsicht zu begegnen, da sie den Eindruck einer Doppelbotschaft entstehen lässt. Der Gesetzgeber möchte einerseits ältere Arbeitnehmer fördern und hat dafür AIV-Beiträge bis dato nicht mehr eingehoben. Nun wiederum erfahren ältere Arbeitnehmer und auch deren Arbeitgeber wiederum eine neue Belastung von je 3%. Diese Maßnahme ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nicht nachvollziehbar und ist einer Förderung älterer Arbeitnehmer hinderlich.

- b) §2 Abs 8 AMPFG (Ausnahme von der AIV-Pflicht)

vgl. Punkt a.

Eingehend auf die EB zu der Streichung dieser Bestimmung stellt sich auch die Frage, inwieweit von einer zusätzlichen Belastung der AIV für ältere Arbeitnehmer überhaupt die Rede sein kann. Wie aus den EB zu §27 AIVG auch zu entnehmen ist, hatte die Blockvariante aus der Altersteilzeit eine enorme Attraktivität bei Dienstnehmer und Dienstgebern. Wird daher diese Möglichkeit nunmehr ausgeschlossen, ist von einer enormen Entlastung aus dieser Maßnahme heraus zu rechnen, die die zusätzliche Mittelzuführung durch das Wiedereinführen der AIV-Pflicht von älteren Arbeitnehmern vorsieht, nicht nachvollziehbar.

c) §2b AMPFG (Auflösungsabgabe)

Die im Entwurf befindliche Auflösungsabgabe soll lt. EB die (nicht mehr gültige) Malusregelung ersetzen. Mit dieser neu geschaffenen Abgabe ist jedoch eine Arbeitsplatzsicherung nicht identifizierbar, sondern vielmehr ein Weg zu einer zusätzlichen Mittelaufbringung geebnet, die die arbeitsmarktpolitischen Intentionen vermissen lässt.

Weiters ist festzuhalten, dass diese in Aussicht gestellte Abgabe in der dargelegten Form keine Ablöse, sondern eine Erweiterung des Malus-Systems darstellt. Das Malus-System kannte auch einen Bonus bei Einstellung älterer Arbeitnehmer. Eine nunmehr positive Incentivierung des Arbeitgebers, losgelöst vom Alter des Arbeitnehmers, wird jedoch in der vorliegenden Regelung vermisst. Vielmehr ist es aber auch motivatorisch besser, nicht nur Strafen, sondern auch Belohnungen für Arbeitgeber bereitzuhalten und somit positiv und negativ sanktionieren zu können.

Auch ist die Auflösungsabgabe in ihrem Wesen nicht zur Gänze des Bonus-Malus-Systems nachgebildet, wie dies die EB anführen. Dies gilt für mehrere Punkte:

- Der betroffene Personenkreis ist allumfassend und nicht von bestimmten Merkmalen wie etwa Lebensalter oder Dienstzugehörigkeit abhängig.
- Im Gegenzug sind die anfallenden Beträge pro Dienstnehmer (!) niedriger als beim Bonus-Malus-System. Die finanziellen Auswirkungen mit dieser neuen Gesamtheit sind nicht angeführt.
- Die Erweiterung des Personenkreises betrifft auch freie Dienstnehmer.
- Wiedereinstellungszusagen oder ein Wiedereinstellungsvertrag wirken nicht abgabenbefreiend.

Neben diesen angeführten Punkten erscheint der Entwurf in diesem Punkt noch nachbesserungsfähig:

- Es ist nicht ersichtlich, warum auch freie Dienstnehmer in den Anwendungskreis der Abgabe gelangen. Vielmehr ist die Tendenz des Gesetzgebers die freien Dienstnehmer immer mehr mit den echten Dienstnehmern zu vereinheitlichen als hinterfragenswürdig darzustellen. Wenn der Gesetzgeber den freien Dienstnehmer nicht mehr als Beschäftigungsart haben will, so wäre es im Sinne einer Rechtsklarheit einfacher und deutlicher die Sinnhaftigkeit desselben zu überdenken. Sonstigen falls ist es die Aufgabe der Prüforgane festzustellen, ob atypische Dienstverhältnisse keine verdeckten echten Dienstverhältnisse darstellen.
- Abgabenbefreiend sollen wirken:
 - o Wiedereinstellungsverträge oder Wiedereinstellungszusagen,
 - o einvernehmliche Auflösungen (Anerkennung der zivilrechtlichen Vertragsautonomie!),
 - o neben Betriebs- auch Teilbetriebsstilllegungen, sofern keine Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Teilbetrieb besteht,
 - o befristete Dienstverhältnisse (der mögliche Vorbehalt eines Missbrauchs ist durch ein gelebtes und geprüftes Verbot von Kettenverträgen aus der Welt zu schaffen; mit dieser Ausnahme wird auch die Möglichkeit offen gehalten, dass der Arbeitgeber Spitzenausgleichskräfte (bspw. Ferialmitarbeiter/Aushilfen über zwei Monate Tätigkeit in 12 Monaten) befristet und ohne negative Sanktion einstellen kann),
 - o fallweise Beschäftigte (Saisonalfälle) und
 - o bei Vorliegen eines Sozialplanes iVm § 109 Arbeitsverfassungsgesetz oder vergleichbarer Bestimmung anfallen (hier umso mehr, da der Arbeitgeber bereits mit dem Sozialplan wesentliche flankierende Maßnahmen für die Dienstnehmer setzt; auch wäre dies ein Fall der positiven Sanktionierung; auf eine allfällige Anhebung der steuerlich begünstigten Sozialplanzahlung (67 Abs 8 lit f EStG) sei an dieser Stelle verweisen)

Die Auflösungsabgabe ist aus beschäftigungspolitischen Gründen kontraproduktiv und trifft vor allem Branchen mit hoher Fluktuation, die hauptsächlich befristete Dienstverhältnisse abschließen. Gerade diese Branchen stehen bereits heute typischerweise unter einem starken Kosten- und Lohndruck (zB Personalleasing, Reinigung, Gastgewerbe, Tourismus) sodass eine weitere Belastung des Faktors Arbeit und eine Reduktion der Flexibilität des Unternehmers (und – da auch einvernehmliche Lösungen betroffen sind – auch des Dienstnehmers) abzulehnen sind.

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

Wir ersuchen höflich, unsere Stellungnahme zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

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

Dr. Gerald Klement
(Kammerdirektor)



Referenten:

Mag. Stefan Schuster
Werner Steinwendner
Mag. Thomas Schmidt