



An das
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-DW
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BMASK-433.001/0006-VI/AMR/1/2012
17.2.2012

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 782/12/Mag. AH/SM
Mag. Huber, Dr. Gleißner
Mag. Straßegger

Durchwahl
4489

Datum
24.2.2012

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geändert wird; arbeitslosenversicherungsrechtlicher Teil des Bundesfinanzrahmen-Begleitgesetzes; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

die WKÖ bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs, mit dem in Umsetzung des Stabilitätspakts der Bundesregierung das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geändert werden, und für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Der WKÖ ist die Konsolidierung des öffentlichen Haushalts ein großes Anliegen. Wir stehen daher zur ambitionierten Umsetzung des Stabilitätspakts. Wenngleich der vorliegende Entwurf schmerzliche Einschnitte vor allem für die österreichische Wirtschaft vorsieht, trägt die WKÖ die Eckpunkte des Entwurfs mit. Änderungen sind aber notwendig, insbesondere ist die ganz unverhältnismäßige Auflösungsabgabe u.a. durch Ausnahme der Beendigungsart Zeitablauf zu entschärfen.

Das Ende der Versicherungspflicht sollte an eine klare Altersgrenze gebunden sein, die im Entwurf vorgesehene Regelung ist für die Betriebe nicht praktikabel. Wir schlagen eine Beitragsbefreiung ab Vollendung des 62. Lebensjahres vor. Die Abschaffung der Blockvariante bei der Altersteilzeit wird von Seiten der WKÖ grundsätzlich mitgetragen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Blockvariante zu oft als „Vorruhestandsmodell“ genutzt wurde und keinen wirksamen Beitrag zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalter leisten konnte. Allerdings wäre es wünschenswert, wenn die Blockvariante in jenen Fällen weiterhin möglich wäre, in denen aus organisatorischen Gründen eine kontinuierliche Altersteilzeit nicht möglich ist (z.B. Baumontage, betriebsbedingte Schichtsysteme).

Ausdrücklich begrüßt die WKÖ die Fokussierung des Pensionsvorschusses auf jene Personen, die mit einer Pension auch tatsächlich rechnen können. Diese Änderung geht in die richtige Richtung und verhindert, dass Personen ohne berechtigte Chancen auf eine Invaliditätspension den Bezug zum Arbeitsmarkt frühzeitig verlieren. Es muss sichergestellt werden, dass jene Personen, die im Rahmen der Gesundheitsstraße als arbeitsfähig beurteilt werden, wieder rasch in AMS - Betreuung kommen und vermittelt werden.

Im Übrigen lehnt die WKÖ die Erhöhung des Arbeitslosengeldbezugs während Schulungen ab. Die 2011 fertig gestellte Evaluierung zum Qualifizierungsbonus belegt die Wirkungslosigkeit derartiger Leistungen. Damit sind Mehrkosten von 24 Mio. Euro/Jahr verbunden, die das passive Arbeitsmarktbudget und damit letztlich der Bundesbudget (das ja den Abgang deckt) zusätzlich belasten und in einem Konsolidierungspaket keinen Platz haben.

Zu den Änderungen im Detail:

1. Die Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz:

§ 1 Abs. 2 lit. e ALVG: Arbeitslosenversicherungsbeitrag auch für ältere Arbeitnehmer

Der zusätzliche Arbeitslosenversicherungsbeitrag für ältere AN ist viel zu komplex geregelt und wird in der betrieblichen Praxis viele offene Fragen aufwerfen und daher große Abwicklungsprobleme verursachen. Eine Vereinfachung ist dringend erforderlich.

Diese Änderung führt zu einer dauerhaften Erhöhung der Lohnnebenkosten für AN und AG und ist kein Anreiz, sondern ein kontraproduktives Signal, um ältere AN (länger) zu beschäftigen. Die Wirtschaftskammer Österreich sieht diese Maßnahme daher negativ.

Hinzu kommt eine zusätzliche Belastung bzw. Verwaltungsaufwand für den AG, da dieser nun feststellen muss, ob ein AN einen Anspruch auf Alterspension hat, denn nur dann ist er von der Arbeitslosenversicherungspflicht befreit. Oft wird auch der AN selbst über seinen Anspruch auf Alterspension nicht Bescheid wissen. Daher ist diese Vorgangsweise für den AG unzumutbar und nicht praktikabel.

Weiters entsteht durch den neuen § 1 Abs. 2 lit e ALVG iVm § 22 Abs. 1 letzter Satz ALVG ein Widerspruch. Der neue § 1 Abs. 2 lit e ALVG regelt, dass eine Person mit Anspruch auf Alterspension und daher gem. § 22 ALVG vom Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschlossen ist von der ALV Pflicht ausgenommen ist. Der Grundsatz „Keine Doppelversorgung“ gilt jedoch nicht für den Korridor pensionsfall, da diese Personen gem. § 22 Abs. 1 letzter Satz ALVG nicht vom Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschlossen sind. Unklar ist daher, wie ein Korridorfall zu behandeln ist.

Um den zusätzlichen administrativen Aufwand für AG zu verhindern und den dargestellten Widerspruch aufzulösen, wird von der Wirtschaftskammer Österreich die Aufnahme einer klaren Altersgrenze mit 62 Jahren in den § 1 Abs. 2 lit e ALVG gefordert.

§ 8 Abs.4:

Ein zu langes Zuwarten bis zur Klärung der Arbeitsfähigkeit birgt die Gefahr, dass sich Arbeitslosigkeit verfestigt und die Kosten der Wiedereingliederung steigen. Nach den bisherigen Erfahrungen ist ein Großteil der in der Gesundheitsstraße untersuchten Personen tatsächlich arbeitsfähig. Die Dauer des Verfahrens bis zum Vorliegen des ärztlichen Gutachtens liegt vielfach in der Hand der betroffenen Person selbst. Es muss sichergestellt werden, dass das ärztliche Gutachten möglichst rasch zu einer Klärung der Arbeitsfähigkeit führt. Dementsprechend sollten die Regeln zur Arbeitsbereitschaft und Arbeitswilligkeit, wenn überhaupt, dann jedenfalls nur zeitlich befristet, längstens für 2 Monate, ausgesetzt werden.

§ 20 Abs. 1 und 36 Abs.1:

Der Zusatzbetrag, der für die Dauer der Teilnahme an Nach- und Umschulungen sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen allen arbeitslosen Personen zur Abgeltung von Mehraufwendungen gezahlt werden soll, wird abgelehnt. Unklar ist, wofür dieser Betrag allen arbeitslosen Personen gezahlt werden soll, welche allfälligen Mehraufwendungen damit abgegolten werden sollen. Soweit Mehraufwendungen für arbeitslose Personen im Fall der Kursteilnahme anfallen, werden diese vom AMS schon jetzt mit Beihilfen abgedeckt. Diese Form der Abgeltung von Mehraufwendungen ist bei weitem sparsamer und effizienter als eine Abgeltung nach dem Gießkannenprinzip. Die damit verbundenen Mehrausgaben von 24,4 Mio. Euro pro Jahr belasten das passive Budget und damit das Bundesbudget, das den Abgang deckt, zusätzlich.

Der Zusatzbetrag hat in einem Sparpaket keinen Platz und wird daher von der WKÖ strikt abgelehnt.

Unklar ist, ob der Zusatzbetrag auch im Fall von Wiedereingliederungsmaßnahmen anfällt. Die Erläuterungen sprechen von reinen Schulungsmaßnahmen, die durch den Zusatzbetrag abgedeckt werden sollen. Im Fall von Wiedereingliederungsmaßnahmen ist es noch schwerer vorstellbar, welcher Aufwand abgedeckt werden sollte.

§ 23:

Die WKÖ begrüßt, dass künftig im Fall des Antrags auf Invaliditätspension ein Pensionsvorschuss nur mehr dann gewährt werden soll, wenn ein positives ärztliches Gutachten bereits vorliegt. Es muss sichergestellt werden, dass jene Personen, die im Rahmen der Gesundheitsstraße als arbeitsfähig beurteilt werden, wieder rasch in AMS - Betreuung kommen.

Unklar ist, wie in jenen Fällen vorzugehen ist, in denen ein Pensionsantrag ohne Vorliegen eines ärztlichen Gutachtens gestellt wird. Hier sollte über einen Vereitelungstatbestand klar gestellt werden, dass in jenen Fällen nicht anstelle des Pensionsvorschusses das im Normalfall höhere Arbeitslosengeld gebührt.

Im Übrigen erscheinen uns die im Entwurf angenommen Einsparungen sehr optimistisch zu sein und werden jedenfalls nur dann eintreten, wenn die betroffenen Personen, nach dem sie wieder in den Leistungsbezug zurückgefallen sind, rasch vermittelt werden.

§ 27:

Mit den vorgeschlagenen Änderungen bei der kontinuierlichen Altersteilzeit wird ein Vorschlag der Sozialpartner im Rahmen des Bad Ischler Dialogs umgesetzt und eine kontinuierliche Altersteilzeit über den frühestmöglichen Pensionsantritt möglich gemacht.

Die WKÖ trägt auch den Entfall der Blockzeitvariante grundsätzlich mit, da diese im Vergleich zur kontinuierlichen Altersteilzeit kaum dazu beiträgt, das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Allerdings wäre es für jene Betriebe und deren Mitarbeiter, für die aus organisatorischen Gründen eine kontinuierliche Altersteilzeit nicht möglich ist (z.B. Baumontage, Schichtbetrieb) wünschenswert, wenn Ihnen weiterhin auch die Blockvariante offenstünde.

Unklar ist, ob bei einer geblockten Altersteilzeit ab 01.01.2013 nur die Förderung durch das AMS wegfällt oder auch jene - nicht geförderten - Blockmodelle mit Entgelten weit über der Höchstbeitragsgrundlage betroffen sind. In diesen Fällen konnte bisher am Ende des Beschäftigungsverhältnisses die Alt Abfertigung in der ursprünglichen Höhe steuerbegünstigt ausbezahlt werden. Dieses Modell war in vielen Fällen von den Arbeitnehmern gewünscht und wird künftig, wenn die steuerrechtlich begünstigte Ausbezahlung der Abfertigung alt nicht mehr möglich wäre, von den Betrieben nicht mehr gewährt werden können.

Aus gegebenem Anlass ersuchen wir im Übrigen um eine in Folge der letzten Novelle erforderlich gewordene Klarstellung im § 27 Abs. 4 ALVG. Dieser Absatz sieht vor, dass kollektivvertragliche Lohnerhöhungen ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen sind. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind zu berücksichtigen, wenn der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem nach dem Tariflohnindex berechneten Lohn mehr als 20 Euro monatlich beträgt.

Die vorläufige Durchführungsweisung schränkt ein, dass darüber hinausgehende Lohnerhöhungen nur individuelle Lohnerhöhungen sind, die nicht auf einer Erhöhung der Kollektivvertragslöhne, sondern auf anderen Umständen (z.B. durch Einstufungsänderungen ...) beruhen.

Mit dem seinerzeit zuständigen SC Dr. Potmesil wurde bereits besprochen anlässlich einer Änderung zum ALVG in § 27 Abs. 4 die Klarstellung aufzunehmen, dass unter Lohnerhöhungen sowohl kollektivvertragliche als auch auf individueller Vereinbarung beruhende zu verstehen sind.

Im Hinblick auf erhebliche fiskalische Effekte sollte auch eine Erhöhung des Zugangsalters zur Altersteilzeit vorgenommen werden.

2. Die Änderungen im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz:

§ 2b AMPFG: Auflösungsabgabe

Die Auflösungsabgabe wird sehr negativ gesehen. Sie wird als Strafe empfunden, die unterstellt, dass Beendigungen grundsätzlich vom AG ausgehen und verwerflich sind. Auch nach Auskunft des AMS ist nur ein minimaler Prozentsatz der Beendigungen missbräuchlich (etwa wenn im Krankenstand aufgelöst und danach wieder eingestellt wird).

Aufgrund der Pauschalität der Abgabe ist ein Steuerungseffekt sehr zu bezweifeln. Vielmehr ist eine Vielzahl von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Beendigungen zu erwarten. Die Abgabe ist daher am besten zu streichen. Falls sie trotzdem beibehalten werden muss, ist unbedingt noch eine Reihe von Ausnahmen vorzusehen.

Im Gegensatz zum alten Bonus/Malus-Modell, das auch im Sozialpartnerpapier von Bad Ischl erwähnt ist,

- erfasst die Auflösungsabgabe alle Dienstverhältnisse, ist also nicht z.B. auf langjährige, ältere AN fokussiert,
- erfasst sie zusätzliche Beendigungsarten wie den Zeitablauf und die Beendigung mit Wiedereinstellungszusage,
- trifft daher Saisonbranchen unverhältnismäßig,
- ist der „Bonus“, nämlich die Verwendung für die Eingliederungsbeihilfe, nur halb so groß wie der Malus und hat keine Bestandsgarantie.

Zu den bestehenden Ausnahmen

Positiv ist, dass der Entwurf einige notwendige Ausnahmen wie z.B. geringfügig Beschäftigte und kurze Dienstverhältnisse enthält. Negativ ist die Konstruktion, alle Beendigungsarten zu erfassen und Ausnahmen einzeln aufzulisten. Besser wäre die positive Aufzählung der einzelnen erfassten Beendigungsarten. Folgende Änderungen sind in der bestehenden Liste vorzunehmen.

- Grundsätzlich sind wir gegen die Erfassung von freien Dienstverhältnissen, weil diese vom alten Malus sowie generell vom Arbeitsrecht auch nicht erfasst wurden/werden. Im Fall der Erfassung wäre aber bei freien Dienstverhältnissen „arbeitslosenversicherungspflichtig“ zu ergänzen (sonst werden dort geringfügige erfasst).
- Weiters ist die Auflösung zum Antritt einer vorzeitigen Alterspension wie der Korridor-pension ebenso unbedingt auszunehmen. In Abs. 2 Z 2 lit e sowie Abs. 2 Z 3 lit e ist daher das „und“ durch ein „oder“ zu ersetzen.
- Entsprechend der alten Malus-Regelung ist auch die Teilbetriebsstilllegung auszunehmen, wenn der AN nicht in einem anderen Teilbetrieb beschäftigt werden kann.

Notwendige weitere Ausnahmen

Die bestehenden Ausnahmen sind wichtig und unbedingt beizubehalten, lösen aber nicht die Kernprobleme:

Auszunehmen sind jene Beendigungsarten, die auch keinen Malus Alt auslösten, d.h. die Beendigung mit Wiedereinstellungszusage, zumindest aber der Ablauf einer Befristung. Bei diesen können sich AN, aber auch AMS von vornherein auf das Ende einstellen und rechtzeitig ein anschließendes Dienstverhältnis suchen. Die Befristungen sind meist saisonal oder sogar rechtlich vorgegeben:

- Ein Schiliftbetreiber kann nur im Winter beschäftigen, ein Badebetrieb nur im Sommer. Baustellen können im Winter nicht betrieben werden. Film-, Kultur- und Theaterprojekte sind naturgegeben befristet.
- Die Behaltefrist nach der Lehrausbildung ist gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen, kann also nicht verpönt sein. Berufspraktika sind im Rahmen eines Ausbildungsplans befristet (oft drei Monate) vorgegeben. Die 110 Euro fallen in diesen Fällen angesichts des Einkommens besonders ins Gewicht und behindern die Schaffung von Lehr- und Praktikumsplätzen!
- Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer werden befristet erteilt (Saisonkontingent) - hier gilt zwar Beitragspflicht, aber ohne Arbeitslosengeldanspruch!
- Ferialdienstverhältnisse sind im Interesse von Schülern und Studenten befristet, wobei der UNI-Betrieb 5 bis 6 Monate pro Jahr ruht, davon 3 Monate im Sommer.
- Nach § 15e Abs. 2 MSchG darf während der Elternkarenz ein paralleles Beschäftigungsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbart werden, aber nur für 13 Wochen.
- Von massiven Mehrkosten sind Bildungsinstitutionen wie WIFI, BFI und andere bedroht. (Freie) Dienstverhältnisse mit Trainern werden naturgemäß stets mit der Kursdauer befristet. Die Überlappung verschiedener Kurse und eine Sonderregelung in diesem Bereich verschärfen das Problem.
- Sozialinstitutionen werden schwer getroffen: Im Rahmen der Betriebshilfe werden AN befristet eingesetzt, um schwangere oder schwer kranke Selbständige vorübergehend zu unterstützen. Sozialökonomische Betriebe müssten für ihre Transitarbeitskräfte zahlen, etc.

Auszunehmen sind daher weiters Dienstverhältnisse, die maximal 6 Monate dauern. Diese Bagatellschwelle verhindert unverhältnismäßige Belastungen und entschärft einige oben erwähnte Fälle. Die Ausnahme von zweimonatigen Dienstverhältnissen greift zu kurz, die Durchrechnung ist ganz unpraktikabel und zu streichen. Beispiel: Wer 2 Monate in den Ferien z.B. als Kellner beschäftigt wird, löst bei jedem weiteren Einsatz (etwa in sonstigen Ferien) die 110 Euro aus.

Auszunehmen sind jedenfalls auch Dienstverhältnisse, bei denen gesetzlich, kollektivvertraglich oder aufgrund von Ausbildungsvorschriften eine Befristung oder Beendigung vorgesehen ist.

Wir fordern weiters die Ausnahme von sonstigen Personen, die das AMS nicht belasten, etwa weil sie keinen Arbeitslosengeldanspruch haben oder nahtlos zu einem anderen AG wechseln.

Ferner lehnen wir die Valorisierung ab. Diese ist auch bei anderen Pauschalabgaben wie Gebühren oder Verwaltungsstrafen ganz unüblich und daher zu streichen.

Die Zweckbindung für die Eingliederungsbeihilfe gemäß § 2b Abs. 3, ist positiv, aber unzureichend, weil sie nur die Finanzierung betrifft. Die Mittel müssen für die Aufstockung der Eingliederungsbeihilfe für den ersten Arbeitsmarkt gesetzlich zweckgebunden sein.

Bezüglich des Inkrafttretens (§ 10 Abs. 45) sollte die Abgabe nur für neu begründete Dienstverhältnisse gelten.

§ 6 Abs. 2 AMPFG: Entfall der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung

Mit Hilfe des Förderprogramms „Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung“ werden Unternehmen, die Investitionen für Wachstum und Beschäftigung sowie zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit vornehmen, unterstützt. Aus Sicht der Wirtschaftskammer Österreich trägt diese Förderung zur Arbeitsmarkt- und Standortsicherung in Österreich bei und soll daher weiterhin bestehen bleiben. Auch im Krisenjahr 2009 konnten beispielsweise durch diese Förderung 10.409 Arbeitsplätze gesichert und 2.370 neue Jobs geschaffen werden. Insbesondere in Hinblick auf die unsicheren Wirtschafts- und Wachstumsprognosen in den nächsten Jahren, muss die Förderung von Wachstum sowie Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen prioritäres Ziel bleiben. Um adäquat auf die demographischen Veränderungen zu reagieren, schlagen wir vor, dass die Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung mit neuen Schwerpunkten, wie z.B. Gesundheitsfördernde Adaptierungsbeihilfen für Arbeitsplätze oder „Active-Ageing - Investitionen“ in Betrieben, weiterentwickelt werden soll.

Die WKÖ spricht sich gegen den Entfall der sinnvollen Unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung aus.

Wenn es dennoch zu einem Entfall dieser Förderung kommt, sollen die frei werdenden Mittel für einen Ausbau der bewährten unternehmensnahen Arbeitsmarktinstrumente, wie sie die Sozialpartner im Bad Ischl-Papier vorgesehen haben, verwendet werden.



Freundliche Grüße

Dr. Christoph Leitl
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin