



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH
ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31 · 1091 WIEN 9 · POSTFACH 85

TEL. 402 03 69, 404 14-0* · FAX 404 14/414 · APOTHEKERBANK NR. 14820, PSK 1665.114

Zl.1072a-III/Dr.Mo./ro

Wien, am 3. Oktober 1997

ALGSTELL/PNR9703

Einschreiben

Präsidium des Nationalrates
Dr. Karl Renner - Ring 3
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zi.	<i>77-GE/19-97</i>
Datum:	6. OKT. 1997
Verteilt	7. Okt. 1997

Dr. Hajek

Entwurf eines Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997

In der Anlage übermitteln wir Ihnen 25 Kopien unserer Stellungnahme zu einem Entwurf eines Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997), GZ 17.001/11 u. 12-4/97.

Das Original wird mit gleicher Post an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelt.

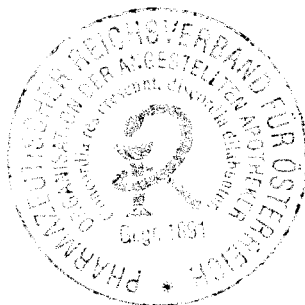
Mit freundlichen Grüßen

für den:

Die Direktor-Stellvertreterin:

Vera Moczarski

Dr. Vera Moczarski



Beilage

25 Kopien des Schreibens an das BM f. AGS



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH
ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31 · 1091 WIEN 9 · POSTFACH 85

TEL. 402 03 69, 404 14-0* · FAX 404 14/414 · APOTHEKERBANK NR. 14820, PSK 1665.114

Zl.1043a-III/Dr.Mo./ro

Wien, am 03. Oktober 1997
ALGSTELL/STEL9703

Einschreiben
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

**Stellungnahme zum Entwurf eines Arbeits- und Sozialrechts-
Änderungsgesetzes 1997 (ASRÄG 1997) GZ 17.001/11 u.12-4/97**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst sei festgehalten, daß wegen der viel zu kurzen Stellungnahmefrist eine sinnvolle Auseinandersetzung mit dem vorliegenden, höchst umfangreichen Entwurf nicht möglich ist. Da bereits vor Ende der Stellungnahmefrist im Ministerium niemand erreichbar war, diese Fragen aufzuklären, bleiben bei der Lektüre mehr Fragen offen, als durch das vorliegende Papier beantwortet werden. Es stellt sich die Frage, inwieweit auf eine Mitwirkung der zur Stellungnahme aufgeforderten Organisationen überhaupt Wert gelegt wird. Die ganze Vorgangsweise läßt auf das Gegenteil schließen.

Zu Bildungskarenz und Solidaritätsprämienmodell:

Es gibt keinerlei Hinweis darauf, was als Grund für die Inanspruchnahme einer Bildungskarenz angeführt werden kann. Auch scheint uns die Konstruktion völlig realitätsfremd, da der Schutz des karenzierten Arbeitnehmers einzig darin besteht, daß er nicht allein wegen der Inanspruchnahme der Karenz/Arbeitszeitverkürzung gekündigt werden darf. In der Praxis ist die Beweisproblematik der Motivkündigung erfahrungsgemäß meist nicht erfolgreich lösbar bzw. ein Arbeitsverhältnis nach einem Prozeß für den Betroffenen nicht mehr wirklich tragbar.

Auch ist es - wie die Erfahrungen mit der Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG zeigen - illusorisch, gegen den Willen des Arbeitgebers Karenz/Arbeitszeitverkürzung in Anspruch zu nehmen, ohne den positiven Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu gefährden. Besteht Einverständnis, sind vertragliche Vereinbarungen auch bisher möglich gewesen.

Auch der Einsatz von Ersatzkräften ist in vielen Bereichen problematisch, weil die Bildungskarenz oft den "neuen" Arbeitnehmer nicht über die Einarbeitungszeit hinauskommen lassen wird.

Die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells läßt außer Acht, daß dort, wo zusätzliche Sozialabgaben entstehen (Reduktion von bereits über der Höchstbeitragsgrundlage liegenden Gehältern gegen Neueinstellung mit voller Sozialversicherungspflicht), eine Akzeptanz durch die Arbeitgeber auch nicht zu erwarten ist. Auch die Umverteilung der Arbeitszeit - zusätzlicher Arbeitsplatz das ganze Jahr über gegen geblockte Freizeit anderer Arbeitnehmer - wird in vielen Fällen aus arbeitstechnische Gründen nicht durchführbar sein.

Alles in allem erwarten wir uns aus dieser Konstruktion keinen fühlbaren Arbeitsmarkteffekt.

Zum Karenzgeld:

Ausdrücklich nicht gutgeheißen wird die neuerliche Aussetzung der Valorisierung der Karenzgeldleistungen.

Versicherung für geringfügig Beschäftigte:

Die Regelungen über die Versicherung geringfügig Beschäftigter können dazu führen, daß es Versicherte gibt, die selbst Beiträge zahlen, ohne daß der Dienstgeberbeitrag eingehoben wird, aber es kann auch zur Zahlung von Dienstgeberbeiträgen kommen, aus denen für niemanden eine Versicherung entsteht, weil sich der Dienstnehmer nicht freiwillig selbst versichert. Dies erscheint problematisch.

Zu den Pensionsregelungen:

Wir lehnen die Ausweitung des Durchrechnungszeitraumes ab, da damit eklatante Pensionseinbußen verbunden sind. Auch eine überdurchschnittliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlagen kann nicht zielführend sein, da die Breitenwirkung fehlt, aber auch, weil durch die daraus entstehenden höheren Pensionsansprüche das Problem nur zeitlich verlagert wird. Einkommensseitige Maßnahmen wären erforderlich, den Problemen der sinkenden Beschäftigung und Einkommen müßte begegnet werden. Die im Entwurf enthaltenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verteilen die Arbeit nur anders, schaffen aber keine echten neuen Arbeitsplätze und daher auch kein zusätzliches Beitragsaufkommen für die Sozialversicherung.

Besonders sprechen wir uns gegen die Verschlechterungen für Frühpensionisten aus. Solange ältere Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozeß gedrängt werden, der vorzeitige Pensionsantritt also meist kein freiwilliger ist, können die Maßnahmen das faktische Pensionsalter nicht senken und ist daher die Schlechterstellung der Frühpensionisten nicht zumutbar.

Folgende Punkte sind darüber hinaus unserer Meinung nach un schlüssig:

- 1) Ein Frühpensionist erhält pro Jahr, das er vor dem Regelpensionsalter in Pension geht, einen Abschlag von 2% seiner Bemessungsgrundlage. Da die vorzeitige Alterspension frühestens 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter angetreten werden kann, kann dieser Abschlag höchstens 10% betragen. Die vorliegende Regelung begrenzt ihn aber mit 15% (?).
- 2) Ein Gleitpensionist, der die Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension nicht erfüllt, erhält 50% der Gesamtpension. Für einen Gleiter, der bereits in vorzeitige Alterspension gehen könnte, gilt das Gegenverrechnungsmodell, nach dem sich die Pension auf bis zu 40% verringern kann. Dies stellt für uns eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar.
- 3) Auch können wir dem Entwurf nicht eindeutig entnehmen, welche Voraussetzungen für die Gleitpension fehlen dürfen, ein Versicherter diese aber trotzdem in Anspruch nehmen kann.
- 4) Bei der Gegenverrechnung ist nicht klar erkennbar, ob die Gegenverrechnung nur bis zu 3/5 der Pension betragen kann, da die Formulierung nur von Teilen des Gesamteinkommens spricht, in dem Erwerbseinkommen und Pension gleichermaßen enthalten sind.

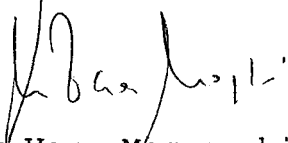
Um weitere Unschlüssigkeiten zu entdecken, fehlt uns leider die Zeit, wir halten die vorliegenden Änderungen für nicht ausreichend durchdacht und lehnen ausdrücklich die Verschlechterungen im Bereich der ASVG-Pensionen ab.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

für den:

i.V. Die Direktor-Stellvertreterin:



Dr. Vera Moczarski

