

# STELLUNGNAHME SRÄG 2000

## 1. Auswirkungen des Paketes für Ältere auf Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik

Die gegenständlichen Reformvorhaben der Bundesregierung haben zwangsläufig Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik. Deren Ausmaß hängt stark von der Entwicklung der Wirtschaftslage, vom Verhalten der betrieblichen Akteure und von der Wirksamkeit der eingesetzten, flankierenden Maßnahmen ab.

Diese Maßnahmen werden Kosten sowohl in der Gebarung Arbeitsmarktpolitik als auch im eigenen Wirkungsbereich des Arbeitsmarktservice verursachen (siehe unten).

Die Nettoeffekte auf das Arbeitslosenregister durch die Pensionsreformvorschläge können jedoch unter dem Aspekt der günstigen Konjunkturprognosen und der dadurch sinkenden Arbeitslosenzahlen bis 2002 durchaus relativiert werden. Im günstigsten Fall kompensiert die Konjunktorentwicklung sogar die Effekte der geplanten Maßnahmen.

### 1. 1. Mögliche Auswirkungen der Pensionsreform auf die Arbeitslosigkeit (ohne Altersteilzeitgeld) und Gebarung der Arbeitslosenversicherung

Wenn nicht wirksame Veränderungen im Verhalten der Arbeitsmarktakteure eintreten, wird zusätzliche Arbeitslosigkeit entstehen. Was deren Kosten betrifft, kann davon ausgegangen werden, dass pro 1.000 zusätzlichen Arbeitslosen mit Kosten von 140 Mio. ATS zu rechnen ist.

### 1. 2. Mögliche Auswirkungen des Altersteilzeitgeldes auf die Arbeitslosigkeit und Gebarung der Arbeitslosenversicherung

Nach ersten Szenarien des Arbeitsmarktservice (Verhinderung jeder vierten Kündigung, 10%ige Inanspruchnahme durch die betroffenen älteren Beschäftigten) kann die Erhöhung des Altersteilzeitgeld ab dem Zeitpunkt der vollen Wirksamkeit (endgültig erst nach 6,5 Jahren) die Arbeitslosigkeit bis zu 9.500 Personen im Jahresdurchschnitt reduzieren. Eine zuverlässige Prognose der Inanspruchnahme ist jedoch nicht möglich, weshalb die genannten Annahmen getroffen wurden.

Sowohl das Arbeitsmarktservice wie auch das BMWA geht jedoch von jährlichen Kosten des Altersteilzeitgeldes von ATS 170.000 pro Fall aus, was eine aliquote Hochrechnung ermöglicht.

Die gesamten **Nettokosten** für das Altersteilzeitgeld unter Berücksichtigung der Einsparungen bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe durch die Entlastungseffekte würden sich auf rd. ATS 4,5 Mrd. jährlich ab dem Vollausbau nach 6,5 Jahren und dem oben genannten Szenario der Inanspruchnahme belaufen.

### 1.3. Auswirkungen der Umsetzung auf die personellen Ressourcen im Arbeitsmarktservice

Sowohl die Regelungen des Altersteilzeitgeldes als auch der Ausbau des "Frühwarnsystems" für die Kündigung von Beschäftigten über 50 Jahren (§ 45 AMFG) haben Auswirkungen auf den dafür notwendig werdenden Personaleinsatz im Arbeitsmarktservice.

Es muss festgehalten werden, dass freiwerdenden Personalressourcen durch Optimierungsprozesse nun nicht mehr ausschließlich in die Qualitätsverbesserung des Beratungs- und Betreuungsprozesses einfließen können, sondern durch stark bürokratisch administrative Tätigkeiten (Altersteilzeitgeld) und durch den Auf- und Ausbau eines weiteren Geschäftsfeldes im SfU (innerbetriebliche Personalberatung) gebunden werden.

### **1.3.1. Auswirkung des Altersteilzeitgeldes auf die Umsetzung im Arbeitsmarktservice**

Durch die vorgeschlagene Regelung ist zu erwarten, dass die Inanspruchnahme des Altersteilzeitgeldes (dzt. Bestand Jänner 2000 mit 24 Fällen), insbesondere durch den Wegfall der Ersatzkräfteeinstellung massiv ansteigen wird. Unter der Annahme, dass im Jahresschnitt (gerechnet für die nächsten 5 Jahre) rd. 30.000 Fälle zu bearbeiten sind, würde die Abwicklung des Altersteilzeitgeldes das Arbeitsmarktservice daher zusätzlich rd. 20 Personenjahre kosten (im Durchschnitt dieser 5 Jahre). Über die Jahre hindurch wäre ein kontinuierlich steigender Aufbau dieses Personaleinsatzes gegeben.

### **1.3.2. Auswirkung des § 45 AMFG auf die Umsetzung im Arbeitsmarktservice**

Bei 39.000 Zugängen älterer Personen aus der Beschäftigung in Arbeitslosigkeit im Jahr 1999 kann zwar keine exakte Abschätzung erfolgen, wie hoch die Zahl der Kündigungen von DN ist, die länger als 6 Monate beschäftigt sind, so kann aber aus der Zahl der 6.600 Fälle gem. § 5b AMPFG (Malus bei mindestens 10 jährigem DV) im Jahr 1999 geschlossen werden, dass es sich um eine Vervielfachung des Aufgabenbereiches handelt.

Geht man lediglich von 20.000 Fällen/Jahr aus, die eine Beratung zur Verhinderung einer Kündigung durch einen Betriebsbesuch eines AMS-Mitarbeiters bzw. eines beauftragten Dienstleisters nach sich ziehen, so erfordert dies einen zusätzlichen Ressourceneinsatz von 50 Personenjahren (bei einem 4-stündigen Beratungseinsatz) oder einem zusätzlichen Budgetaufwand von ATS 60 Mio. (bei einem Tagsatz von ATS 6000,- eines externen Personalberaters).

## **2. Änderungsvorschläge und Stellungnahme im Detail**

**Zu Artikel 1 Z 25 (§253a ASVG)**

**Zu Artikel 2 Z 13 (§131a GSVG)**

Das Arbeitsmarktservice geht davon aus, dass die im Abs. 1a definierte Feststellung der Unvermittelbarkeit im Rahmen des Verfahrens zur Zuerkennung der Pension durch die Pensionsversicherungsträger erfolgt. Sollte erwartet werden, dass hierzu auch Gutachten durch das Arbeitsmarktservice erstellt werden, ist diese nur möglich, wenn zusätzlich finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Pensionsvorschuss:

Im Zuge dieser Novellierung sollte weiters gleichzeitig eine Anpassung des § 23 AIVG durch Streichung der vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit mit entsprechender Übergangsbestimmung vorgenommen werden.

**Zu Artikel 5 Z. 2 (§ 26a AIVG)**

Der nach dem Entwurf neugeschaffene § 26a AIVG legt für Personen, die das 45. Lebensjahr vollendet haben fest, dass das Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes gebührt.

In Zusammenhang mit dieser Regelung ist zu beachten, dass der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes bis Lohnklasse 38 die Höhe des Karenzgeldes unterschreitet. Dieser Personenkreis würde nach der vorliegenden Formulierung der Bestimmung ein niedrigeres Weiterbildungsgeld erhalten als nach dem bereits derzeit geltenden § 26 AIVG, sofern nicht eine Ergänzung der Bestimmung dahingehend erfolgt, dass die Höhe des Arbeitslosengeldes nur heranzuziehen ist, wenn dieser Tagsatz die Höhe des Karenzgeldes überschreitet.

Durch den Verweis auf die Höhe des Arbeitslosengeldes wird davon ausgegangen, dass die Bestimmungen der Lohnklassensicherung bei der Ermittlung der Höhe des Arbeitslosengeldes (als Weiterbildungsgeld) heranzuziehen sind. Fraglich erscheint dagegen, ob nach einem Bezug von Weiterbildungsgeld im Sinne des § 26a AIVG und nachfolgendem Arbeitslosengeldbezug, die Lohnklassensicherung ebenfalls durch die Beurteilung der Höhe des Weiterbildungsgeldes eintritt. Da nach derzeitiger Regelung § 21 Abs. 8 AIVG nur auf Arbeitslosengeld Bezug nimmt, ist das nach dem vorgeschlagenen Entwurf nicht der Fall. Soll diese Frage jedoch bejaht werden, wird um eine entsprechende Anpassung des § 21 Abs. 8 AIVG ersucht.

Da der Terminus "Höhe des Arbeitslosengeldes" sowohl den Grundbetrag wie auch allenfalls gebührende Familienzuschläge umfasst, gelangen der derzeitigen Textierung des § 26a AIVG – im Gegensatz zum Weiterbildungsgeld nach § 26 AIVG - zusätzlich Familienzuschläge zur Anweisung.

**Zu Art. 5 Z. 3 (§ 27 AIVG)**

Die Anführung der für den Dienstgeber zu beachtenden Regelungen, die Grundlage für die Vereinbarung mit den DienstnehmerInnen sind, wird durch die Anführung der Höchstbeitragsgrundlage missverständlich. Es wird ersucht, die Passage "bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG" in § 27 Abs. 2 Z. 3 lit. a AIVG aus dem Text zu streichen. Dies insbesondere, da die Höhe der Ersatzleistung, bei der die Anführung der Höchstbeitragsgrundlage zweifelsohne von Relevanz ist, gesondert in § 27 Abs. 4 AIVG geregelt wird.

Verfahren:

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung besteht die Sonderregelung, dass die Zuerkennung von Ansprüchen mittels Mitteilung erfolgt. Es wird ersucht, diese Verfahrensregelung explizit auch für das

Altersteilzeitgeld zur Anwendung zu bringen.

### **Zu Artikel 7 Z. 1 (§ 45 AMFG)**

Die Ausweitung der "Frühwarnregelung" auf alle Kündigungen von Arbeitnehmern über 50 Jahre in der vorgeschlagenen Regelung stellt eine massive Ausweitung des präventiven arbeitsmarktpolitischen Ansatzes dar, der das gegenwärtige Dienstleistungsspektrum des Arbeitsmarktservice und damit auch die Ressourcen in personeller Hinsicht quantitativ deutlich übersteigt. Auch inhaltlich würde es sich bei dieser Form der innerbetrieblichen Personalberatung um ein völlig neues Geschäftsfeld handeln und eine deutliche Erweiterung des Aufgabenbereiches des SfU bedeuten. Selbst bei der Möglichkeit der Übertragung dieser Dienstleistung an Dritte fallen zusätzliche Kosten im Bereich des aktiven Budgets an, die auf Grund des Mengengerüsts aber nur grob abschätzbar sind (siehe oben Pkt. 1.3.2)

Die Zwiespältigkeit des § 45 äußert sich zudem darin, dass – im Vergleich zu §45a Abs.2 – kein expliziter Zeitpunkt (30 Tage) formuliert ist und zudem - im Vergleich zu § 45a Abs.5 – keine Rechtsfolgen im Hinblick auf die Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen nach sich ziehen.

Die einzigen Rechtsfolgen sind gem. § 5b Abs.3 Z.4 AMPFG (erhöhter Malus) gegeben. Fraglich dabei ist aber, wie die Zusammenarbeit zwischen AMS und GKK, die den Malus ermittelt und bei den Unternehmen einhebt, funktionieren soll. Der GKK fehlt ja die Information, dass die schriftliche Anzeige der beabsichtigten Kündigung dieses Personenkreises nicht erfolgt ist. Die Lösung, die das Arbeitsmarktservice sieht, besteht darin, alle Anzeigen an das Arbeitsmarktservice auch der GKK zu übermitteln und mit den Daten abzugleichen.

Die Kosten-Nutzen-Relation einer solchen Intervention zur Sicherung der Beschäftigung des Mitarbeiters im Betrieb (eher unwahrscheinlich) ist unvertretbar hoch. Andererseits hätte die Formulierung des § 45 sonst keinen Sinn, da Maßnahmen zur Beschäftigung des Arbeitslosen in einem anderen Betrieb ab dem ersten Tag der Arbeitslosenmeldung durch das Arbeitsmarktservice ohnehin erfolgen.

Zusammenfassend vertritt das Arbeitsmarktservice die Auffassung, dass der § 29 Abs.2 und der § 32 Abs.2 AMSG im Hinblick auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen und der Unterstützung der Unternehmen bei der innerbetrieblichen Arbeitskräfteplanung genügend Spielraum bietet, um diesen präventiven arbeitsmarktpolitischen Ansatz umzusetzen.

Die Alternative zu dieser bürokratischen und formalisierten Regelung des § 45 AMFG besteht durchaus in einem konsequenten Ausbau des SfU und einer verstärkten Ausrichtung auf einen präventiven Ansatz, der im Bereich des "traditionellen" Frühwarnsystems ohnehin gegeben ist und durch die Fokussierung der Mitarbeiterqualifizierung im Rahmen des Ziel 3 des ESF auf ältere Beschäftigte seine Fortsetzung im Förderbereich findet.