



An das  
Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit

Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63  
Postfach 107  
A-1045 Wien  
Telefon (01) 501 05-DW  
Telefax (01) 501 05-3588

Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sachbearbeiter	Durchwahl	Datum
433.002/8-II/1/2003 31.03.2003	Sp 562/03/Mag. MK/SS Mag. Kaun	3712	22.04.2003

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ALVG 1977, das AMPFG, das AMSG, das IESG, das KGG und das ArbVG geändert werden;  
Budgetbegleitgesetze 2003**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir danken für die Übermittlung des obigen Gesetzesentwurfes und nehmen dazu Stellung wie folgt:

Wir begrüßen die Intention der Bundesregierung, durch eine breit angelegte Pensionsreform das österreichische System der Altersvorsorge nachhaltig abzusichern. In einer Gesamtbetrachtung muss dabei aber auf die Entwicklungen des Arbeitsmarkts aufgrund der derzeitigen und prognostizierten Konjunkturaussichten Rücksicht genommen werden. Eine positive Beschäftigungswirkung im Vergleich mit einer unveränderten Verlängerung bestehender Regelungen wird erst bei einem Wirtschaftswachstum von 2 % bis 2,5 % eintreten. Wirtschaftsforscher prognostizieren ein derartiges Wachstum und einen Rückgang der Arbeitslosigkeit erst ab 2005 und 2006.

Unter diesem Aspekt sind die als Begleitmaßnahmen zu einer schrittweisen Abschaffung der vorzeitigen Alterspension und einer Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit die neu eingeführten Leistungen in der Arbeitslosenversicherung zu begrüßen. Es ist damit zu rechnen, dass sie bis zu einer Erholung der Konjunktur

stark in Anspruch genommen werden müssen. Mit Belastungen der Gebarung Arbeitsmarktpolitik ist zu rechnen.

## DIE STELLUNGNAHME IM ÜBERBLICK

### Begrüßt wird

- ✂✂ Der Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für Frauen ab dem 56. und Männer ab 58. Lebensjahr.
- ✂✂ Der Entfall des IESG Zuschlags für Personen ab dem 60. Lebensjahr.
- ✂✂ Fortführung der Altersteilzeit und Übergangsregelung für bestehende Altersteilzeitvereinbarungen.
- ✂✂ Übergangsgeld und Übergangsgeld nach Altersteilzeit.
- ✂✂ Reduzierung der Überweisungen aus der Arbeitslosenversicherung an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger ab 2004.
- ✂✂ Kein Erwerb von neuen Anwartschaften auf Arbeitslosengeld während des Besuchs von Weiterbildungsmaßnahmen.
- ✂✂ Neuregelung des Kündigungsschutzes von älteren Arbeitnehmern.

### Änderungen werden angeregt bei:

- ✂✂ Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für die Dauer der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des AMS.
- ✂✂ Ermöglichen des Blockens der Altersteilzeit
  - auch dann, wenn eine Ersatzkraft erst ab Beginn der Freizeitphase eingestellt wird, bzw. auch dann
  - wenn keine Ersatzkraft eingestellt wird, dafür mit kürzerer Blockungsphase und reduziertem Altersteilzeitgeld.
- ✂✂ Reduktion des Altersteilzeitgeldes auf 50 %, falls keine Ersatzkraft eingestellt wird. Das Altersteilzeitgeld sollte in diesen Fällen mindestens 75 % des Dienstgeberaufwandes betragen.
- ✂✂ Zu enger Begriff der Ersatzkraft - jede Neuaufnahme soll als Ersatzkräfteeinstellung gelten.
- ✂✂ Zu starke Anhebung des Malus – teilweise eine Verdoppelung gegenüber der bisherigen Regelung. Der Malus sollte deutlich gegenüber der vorgesehenen Regelung abgesenkt werden.

☒☒ Schulungsmaßnahmen für unter 25 und über 50jährige bereits nach 8wöchiger erfolgloser Vermittlung werden nachdrücklich abgelehnt. Die Schulungsmaßnahmen sollten frühestens nach 90 Tagen angeboten werden müssen. Nur arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen sollen angeboten werden. Wenn überhaupt, dann sollte diese Regelung nur gemeinsam mit dem Frühwarnsystem für Arbeitnehmer und der Flexibilisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen eingeführt werden.

**Folgende wichtige Punkte sind im vorliegenden Begutachtungsentwurf nicht enthalten:**

- ☒☒ Rahmenfristverlängerung in der Arbeitslosenversicherung für selbständig Erwerbstätige auch nach 2003.
- ☒☒ Schaffung eines Übergangsgeldes im Gegenzug zur Aufhebung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit auch für selbständig Erwerbstätige.
- ☒☒ Lohnnebenkostensenkung für ältere Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr.
- ☒☒ Entfall oder späteres Einsetzen des Kündigungsschutzes für bereits beschäftigte Arbeitnehmer ab Vollendung des 50. Lebensjahres.
- ☒☒ Einführung eines Frühwarnsystems für Arbeitnehmer.
- ☒☒ Flexibilisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen.

## **DIE STELLUNGNAHME IM DETAIL**

### **Artikel x+1**

#### **ÄNDERUNG DES ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZES 1977**

**Rahmenfristverlängerung um Zeiten einer krankenversicherungspflichtigen selbständigen Erwerbstätigkeit - § 15 Abs. 5 AIVG - siehe auch § 39a AIVG.**

Im § 15 Abs. 5 AIVG ist nach derzeit geltender Rechtslage eine Verlängerung der Rahmenfrist für den Arbeitslosengeldanspruch um Zeiten einer krankenversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach dem GSVG oder BSVG enthalten. Diese wichtige Regelung würde ohne entsprechende Verlängerung mit 31.12.2003 auslaufen.

Damit wären ältere Selbständige, die unter Umständen jahre- oder jahrzehntelang Beiträge in das Arbeitslosenversicherungssystem bezahlt haben, von den bisherigen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung im Bedarfsfall ausgeschlossen. Aber auch das Übergangsgeld nach § 39a AIVG wäre für sie nicht zugänglich. Wir verweisen dazu auf unsere Ausführungen zu § 39a AIVG.

Gewerblich Selbständige sind von der etappenweisen Anhebung des Frühpensionsalters und der übergangslosen Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit genauso stark, wenn nicht stärker betroffen, als Arbeitnehmer.

Bei ersatzlosem Auslaufen der Rahmenfristerstreckung des § 15 Abs. 5 AIVG würden diese Selbständigen bei einer notwendigen Betriebsschließung auf die Sozialhilfe angewiesen sein. Diese Perspektive ist den derzeit Selbständigen nicht zumutbar. Auch für zukünftige Betriebsgründer hätte ein ersatzloses Auslaufen dieser Bestimmung abschreckende Wirkung, da sie im Falle eines Scheiterns nach einer mehr als dreijährigen selbständigen Tätigkeit auf die Sozialhilfe angewiesen wären.

Im Regierungsübereinkommen ist eine Arbeitslosenversicherung für freie Dienstnehmer, neue Selbständige und Unternehmer bei Wahrung bereits erworbener Ansprüche vorgesehen. Da im arbeitsmarktpolitischen Teil des Begutachtungsentwurfs zum Budgetbegleitgesetz 2003 eine diesbezügliche Regelung nicht enthalten ist, schlägt die Wirtschaftskammer Österreich vor, die bis 31.12.2003 befristete Regelung des § 15 Abs. 5 AIVG **zumindest bis zum 31.12.2005 zu verlängern.**

Die Zwischenzeit sollte dazu genutzt werden, ein Modell für eine Arbeitslosenversicherung für die neuen Erwerbsformen zu entwickeln und zu verhandeln.

**Zu x+1 Z.1., Z.5, Z.7 und x+2 Z.2. - Ausnahme von der Arbeitslosenversicherungspflicht für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Übernahme der Arbeitslosenversicherungsbeiträge ab 56/58 durch die Gebarung Arbeitsmarktpolitik.**

Wir begrüßen, dass generell Personen, die das 60. Lebensjahr oder das für eine Alterspension maßgebliche Mindestalter erreicht haben, von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind.

Bisher waren Frauen ab 56,5 und Männer ab 61,5 von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen. Durch die schrittweise Anhebung des Antrittsalters für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erhöht sich das Alter für die Ausnahme von der Arbeitslosenversicherung analog dazu. Dem steht allerdings die Übernahme des Arbeitslosenversicherungsbeitrags aus den Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik für Frauen ab dem 56. Lebensjahr und für Männer ab dem 58. Lebensjahr gegenüber (Artikel x+2, Z 2.). In einem nächsten Schritt sollen jedoch die Dienstgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bereits ab dem 50. Lebensjahr entfallen. Eine Entlastung bei den Lohnnebenkosten dieser Personengruppe ist besonders wichtig, um deren Beschäftigungsquote anzuheben.

Beschäftigungszeiten für Personen, die gemäß § 1 Abs.2 lit. e AIVG von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind, sind nun anwartschafts-begründend und nicht rahmenfristerstreckend. Dies ist eine Verbesserung für diese Personengruppe, sofern sie noch keine die Anwartschaft für eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung hatte. Sie erwerben auch in der von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommenen krankenversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit Anwartschaften nach dem AIVG. Da diese Bestimmung zur Vermeidung von unbilligen Härtefällen eingeführt wurde, begrüßen wir auch diese Änderung.

### **Z.3. § 7 Abs. 3 Z 2 AIVG – Anspruch auf Arbeitslosengeld und Aufenthaltsrecht**

Die Neufassung soll klarstellen, dass jemand eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf, der aufenthaltsrechtlich berechtigt ist, eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen. Wir begrüßen diese Bestimmung, regen jedoch an, zu ergänzen:

„2. Die aufenthaltsrechtlich *nicht nur vorübergehend* berechtigt sind, eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen.“

Damit soll verhindert werden, dass Personen, die für die Dauer einer Saisonbeschäftigung ein befristetes Aufenthaltsrecht haben und deren Beschäftigung vor Auslaufen der Aufenthaltsberechtigung endet, die aufenthaltsrechtliche Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllen.

**Z.8. - § 18 Abs.4 AIVG – Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für die Dauer der Teilnahme an Nach-, Umschulungsmaßnahmen und Wiedereingliederungsmaßnahmen gem. § 12 Abs. 5 AIVG im Auftrag des AMS.**

Bisher bestand diese Regelung nur für Arbeitslose über 45 Jahre und sollte mit 31.12.2003 auslaufen. Die Bestimmung gilt nun ohne Altersbeschränkung und wird ins Dauerrecht übernommen. Die Regelung verbessert die finanzielle Situation von arbeitslosen Schulungsteilnehmern, da sie durch die Teilnahme an Schulungen länger Arbeitslosengeld beziehen können und erst dementsprechend später in den Notstandshilfebezug fallen. Es führt aber zu erhöhten Aufwendungen bei den Ausgaben der Arbeitslosenversicherung.

Wir beurteilen diese Änderung nur dann als arbeitsmarktpolitisch positiv, wenn die Auswahl von Arbeitslosen für Qualifizierungsmaßnahmen ihren Fähigkeiten entsprechend und nur nach positiver Beurteilung der Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erfolgt. Eine entsprechende Dokumentierung dieser Beurteilung durch das AMS wäre notwendig. Denn nur in diesen Fällen ist zu erwarten, dass der Arbeitslose nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme rasch in den Arbeitsmarkt eingegliedert wird und die zusätzlichen Aufwendung durch den längeren Leistungsbezug in Grenzen gehalten werden.

Es sollte allerdings nicht die Teilnahme an jeder Maßnahme, wie z.B. kurze Maßnahmen, die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld erhöhen. Die Bezugsdauer sollte nur bei der Teilnahme an Maßnahmen mit einer gewissen Mindeststundenzahl pro Woche (etwa ab 20 Wochenstunden) und einer Mindestdauer verlängert werden.

### **Z. 9 - § 24 Abs.1 - zusätzlicher Satz – Neubemessung des Arbeitslosengeldes auf Antrag des Leistungsbeziehers**

Diese Bestimmung, die auf Anregung der Volksanwaltschaft aufgenommen wurde, erhöht die Rechtssicherheit für Arbeitslosengeldbezieher, da über die Einstellung oder Neubemessung des Arbeitslosengeldes durch das AMS in Zukunft auf Antrag des Arbeitslosen ein (bekämpfbarer) Bescheid auszustellen ist. Diese Erhöhung der Rechtssicherheit wird von uns positiv bewertet. Die Bestimmung sollte auch für Notstandshilfebezieher gelten, da gerade bei der Anrechnung des Ehegatteneinkommens auf die Notstandshilfe laufend neue Tatsachen (schwankendes Einkommen oder Jobverlust des Ehegatten), eintreten können, die eine Neubemessung der Notstandshilfe erforderlich machen.

### **Z. 11 bis 16 – Reform der Altersteilzeit**

Positiv bewertet wird die Verlängerung des Beobachtungszeitraumes für die Bemessung des Altersteilzeitgeldes auf ein Jahr, da damit lediglich kurzfristige Erhöhungen der Arbeitszeit (Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit) oder die kurzfristige Leistung von Überstunden unmittelbar vor Beantragung des Altersteilzeitgeldes die Höhe des Altersteilzeitgeldes nicht mehr verzerren.

Klarzustellen wäre allerdings, ob ein Arbeitnehmer vor Eintritt in die Altersteilzeit ein ganzes Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu jenem Arbeitgeber gestanden haben muss, der nun Altersteilzeitgeld beantragt. Arbeitgeberwechsel durch Betriebsübergang oder Wechsel des Arbeitgebers innerhalb eines Konzerns sollte jedenfalls nicht schaden.

Ebenso positiv bewertet wird die Verlängerung der Rahmenfrist für die Anwartschaft auf Altersteilzeitgeld um Zeiten der Kinderbetreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres. Damit werden bisher vor allem bei Frauen aufgetretene Härtefälle vermieden.

Die übrigen geplanten Änderungen der Altersteilzeit werden dieses Modell allerdings von einer erfolgreichen Begleitmaßnahme zur Anhebung des Pensionsalters mit hoher Wahrscheinlichkeit auf ein Randdasein zurückdrängen und zur verstärkten Inanspruchnahme von Übergangsgeld, Arbeitslosengeld und Notstandshilfe führen.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

1. *Verkürzung der Gewährung von ATZ-Geld von derzeit 6,5 auf fünf Jahre und Verschiebung des Anspruchbeginns von derzeit 50/55 Jahren auf fünf Jahre vor Erreichen des Antrittsalters für eine Alterspension.*

Das Mindestalter für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitgeld wird in Abstimmung mit der Anhebung des Antrittsalters für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer durch die Pensionsreform angehoben. Altersteilzeitgeld kann daher ab Inkrafttreten der neuen Altersteilzeitregelung ab 1.1.2004 frühestens für Frauen mit 51,5 bzw. für Männer mit 56,5 Jahren beansprucht werden (derzeit ab 50/55 Jahren). Mit zunehmender Anhebung des Alters für die vorzeitige Alterspension bis zum Ende der Übergangsfrist 2013 schrittweise erst mit 55/60 Jahren.

Angesichts der raschen Anhebung des Pensionsantrittsalters sollte die derzeit geltende maximale Dauer von Altersteilzeitvereinbarungen mit 6,5 Jahren beibehalten werden.

2. *Reduktion des Altersteilzeitgeldes um 50%, falls a) keine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft eingestellt wurde oder b) ein Lehrling ausgebildet wird und c) im Zusammenhang mit dieser Maßnahme kein Dienstverhältnis aufgelöst wird.*

Wir sprechen uns aus folgenden Gründen gegen diese drastische Reduzierung des Altersteilzeitgeldes bei Nichterfüllen der Voraussetzungen aus:

*a) Nichteinstellen einer Ersatzarbeitskraft*

Die Reduzierung des ATZ auf 50% des tatsächlichen Dienstgebераufwandes bei Nichteinstellen einer Ersatzarbeitskraft macht ältere Arbeitnehmer, die eine Altersteilzeitvereinbarung eingehen möchten, teurer. Der AG muss die Hälfte des dem AN zu gewährenden Lohnausgleich selbst bezahlen. Dies erhöht für den Arbeitgeber die Lohnkosten der altersteilzeitarbeitenden Arbeitskraft um 25 %. Altersteilzeit wird daher bei unverändertem In Kraft Treten dieser Änderung so gut wie kaum mehr vereinbart werden.

**Zumindest 80 %** des Dienstgebераufwandes müssten auch bei Nichteinstellen einer Ersatzkraft weiterhin gewährt werden.

Die Voraussetzung, dass die einzustellende Ersatzarbeitskraft zuvor arbeitslos und überdies einer der Zielgruppen aus den Zielvorgaben des Bundesministers an das AMS angehören muss, um Altersteilzeitgeld in voller Höhe zu gewähren, ist viel zu restriktiv. Durch diese Einengung ist damit zu rechnen, dass das AMS gar nicht in der Lage ist, eine entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes qualifizierte Ersatzkraft zu vermitteln. Als Voraussetzung zur Gewährung des Altersteilzeitgeldes in voller Höhe sollte generell die Einstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft genügen, auch wenn sie nicht zuvor arbeitslos war. Arbeitsmarktpolitisch belohnt werden sollte generell das Schaffen eines zusätzlichen Arbeitsplatzes.



In jedem Fall aber sollte Altersteilzeitgeld in voller Höhe gebühren, wenn das AMS innerhalb einer Frist von 8 Wochen keine geeignete Ersatzkraft vermitteln kann. Es wäre nicht einzusehen, dass ein Betrieb, der eine Ersatzarbeitskraft einstellen möchte, kein volles Altersteilzeitgeld erhält, weil ihm das AMS keine geeignete Ersatzkraft vermitteln kann.

*b) oder ein Lehrling ausgebildet wird*

Die Formulierung verstehen wir so, dass auch bei Bestehen eines Lehrverhältnisses die Voraussetzung zur Gewährung des vollen Altersteilzeitgeldes erfüllt ist. Eine diesbezügliche Klarstellung in den Erläuterungen wäre wünschenswert.

*c) Keine Auflösung eines Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit dieser Maßnahme*

Die Voraussetzung, dass bei Einstellung einer Ersatzkraft vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst wurde, lässt sich in Betrieben mit ständiger Fluktuation nicht darstellen. In vielen Betrieben werden stets Dienstverhältnisse beendet und neue Dienstverhältnisse begründet. Ein zufälliges zeitliches Zusammentreffen der Auflösung eines Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit der Einstellung einer Ersatzkraft oder eines Lehrlings sollte die Gewährung des Altersteilzeitgeldes in voller Höhe nicht verhindern.

Auch wenn sich der Personalstand eines Betriebes insgesamt verringert, z.B. durch betriebswirtschaftlich notwendige Betriebseinschränkungen, soll die Voraussetzung für Altersteilzeitgeld in voller Höhe bestehen, wenn eine *Erklärung* des Betriebes vorliegt, dass *im Zusammenhang* mit der Einstellung einer Ersatzkraft oder der Aufnahme eines Lehrlings keine Dienstverhältnis aufgelöst wurde. Wenn für das Auflösen von Dienstverhältnissen andere Gründe plausibel gemacht werden können, so soll das Altersteilzeitgeld in voller Höhe gewährt werden können.

Die weitere Einschränkung, wonach 100 % des Altersteilzeitgeldes nur gewährt werden für „Zeiträume, in denen diese Voraussetzungen (a, b oder c) erfüllt sind“ erscheint uns in der Praxis unvollziehbar und würde sowohl das AMS als auch die Betriebe mit hohem bürokratischem Aufwand belasten. Eine Anwendung dieser Bestimmung würde eine permanente Überwachung des Personalstandes eines Betriebes, in dem Altersteilzeit gearbeitet wird, verlangen. Dies lehnen wir ab. Weiters würde bei dieser Formulierung in jenen Fällen, wo das Arbeitsverhältnis über Initiative oder aus Verschulden des Ar-

beitnehmers beendet wird, das volle Altersteilzeitgeld entfallen. Dies wäre jedoch unbillig. Der Satzteil „für Zeiträume, in denen diese Voraussetzung erfüllt ist“ sollte daher ersatzlos entfallen.

3. *Ermöglichung des Blockens der Altersteilzeit nur, wenn eine zuvor arbeitslose Ersatzkraft aus der obengenannten Zielgruppe eingestellt oder ein Lehrling ausgebildet wird.*

Bei den geplanten Änderungen zur Altersteilzeit ist für die Wirtschaft oberste Priorität, dass die geblockte Form der Altersteilzeit weiterhin möglich sein muss. Die im Entwurf dafür vorausgesetzte Einstellung einer zuvor arbeitslosen Ersatzkraft ist in der Praxis aus folgenden Gründen nicht praktikabel:

Da ein betriebswirtschaftlicher Bedarf für die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft bei einer geblockten Form der Altersteilzeit in der Regel erst mit Beginn der Phase des Freizeitkonsums besteht, kann zu Beginn der Altersteilzeit-Vereinbarung aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine Ersatzarbeitskraft aufgenommen werden. Das Blocken der Altersteilzeit würde durch diese Erschwerung de facto abgeschafft. Auch die geblockte Freizeitphase ist letztlich eingearbeitete Arbeitszeit, sie wird lediglich anders verteilt. Arbeitsmarktpolitisch sowie arbeitsrechtlich sind Arbeitnehmer in der Freizeitphase in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis, für sie werden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bezahlt, und sie werden auf die Erwerbsquote der älteren Arbeitnehmer angerechnet. Verhindert man aber die geblockte Form der Altersteilzeit, so werden eine Reihe von Betrieben und der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer von dem sinnvollen Modell der Altersteilzeit ausgeschlossen. In Betrieben mit dem Erfordernis kontinuierlicher Arbeitszeiten, wie Schichtbetriebe, Arbeiten auf Baustellen, in Bäckereien, etc. lässt sich eine Reduzierung der Normalarbeitszeit um die geforderten 40 % bis 60 % ohne Störung des Produktionsablaufs nicht durchführen. Dies ist aus gleichheitsrechtlichen Gründen problematisch, da alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit ihren Beitragsleistungen Anspruch auf dieselben Leistungen erhalten sollten. Schließt man von vornherein durch die Konstruktion des Altersteilzeitgeldes bestimmte Branchen aus, besteht auf längere Sicht die Gefahr einer Entsolidarisierung in der Arbeitslosenversicherung.

Um die geblockte Form der Altersteilzeit auch in Zukunft zu ermöglichen, schlagen wir folgendes Modell vor:

**Variante 1:** Das Alterssteilzeitgeld sollte in voller Höhe auch dann gebühren, wenn die Ersatzarbeitskraft erst **mit Beginn der Freizeitphase** eingestellt wird. Es soll nicht notwendig sein, dass diese Arbeitskraft zuvor arbeitslos war und einer der Zielgruppen des Bundesministers in den Zielvorgaben an das AMS angehört. Wir gehen davon aus, dass bei Bestehen eines Lehrverhältnisses („oder ein Lehrling ausgebildet wird“) die Voraussetzung erfüllt ist.

**Variante 2:** Es wird keine Ersatzkraft eingestellt. Blocken ist dennoch möglich. Es gebührt ein Altersteilzeitgeld nur in Höhe von 80 %. Die Blockphase ist dafür kürzer - z.B. 1,5 Jahre- statt der im Entwurf bei Ersatzkrafteinstellung theoretisch möglichen 2,5 Jahre.

#### *4. Übergangsregelung bei Altersteilzeit - § 82 AIVG*

Positiv bewerten wir die sachlich sinnvolle Übergangsregelung für Altersteilzeitvereinbarungen für Personen, die auf Grund der Erhöhung des Pensionsantrittsalters nicht mit dem Ende der Altersteilzeitvereinbarung in Pension gehen werden können.

5.

Klargestellt werden ,müsste, was die Wortfolge „und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen“ konkret bedeutet bzw. worauf sich diese Wortfolge bezieht.

#### *6. Sonstige Änderungen bei der Altersteilzeit*

Die mit dem Altersteilzeitgeld zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge werden im § 27 Abs. 4 AIVG wie bisher definiert. Diesbezüglich sollte im Einklang mit der derzeitigen Praxis des AMS ausdrücklich auch die Erstattung des IESG-Beitrages angeführt werden.

#### **Z. 18 - § 39 AIVG – Übergangsgeld nach Altersteilzeit**

Positiv bewertet wird die Einführung des Übergangsgeldes für Personen, deren Dienstverhältnis nach Ablauf der Altersteilzeitvereinbarung endet ,die danach arbeitslos sind und wegen der Anhebung des Antrittsalters für die vorzeitige Alterspension noch nicht in Pension gehen können. Zu erwarten ist allerdings, dass es durch diese neue Rege-

lung und durch das generelle Übergangsgeld gemäß § 39a zu einer Entlastung der Pensionsversicherung zu Lasten der Arbeitslosenversicherung kommt. Bei der zukünftigen Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik wird aus Budgetmitteln ein Ausgleich dieser Zusatzbelastungen erforderlich sein.

Laut Erläuterungen werden im Jahr 2004 rund 300 Personen monatlich aus der ATZ abgehen, wovon 100 Personen aufgrund der Pensionsreform nicht in Pension gehen können. Da Pensionsreform erst ab 1.7.2004 wirkt, rechnet man mit 600 Beziehern. Da 52% aller ATZ Vereinbarungen geblockt sind, kommen vermutlich ca. 300 Bezieher aus einer Freizeitphase.

Die Erläuterungen enthalten keine Prognosen darüber, wie viele Abgänge aus Altersteilzeit es 2005 bis 2008 geben wird. Es ist damit zu rechnen, dass die Abgänge aus Altersteilzeit in den folgenden Jahren stark zunehmen werden. Die Belastung der Gebahrung Arbeitsmarkt wird durch die Einführung des Übergangsgeldes nach Altersteilzeit daher bis zum endgültigen Wirksamwerden des Pensionsalters 60/65 im Jahr 2013 stark zunehmen. Daraus allenfalls resultierende Abgänge in der Gebahrung Arbeitsmarktpolitik sollten durch den Bund getragen werden.

### **Übergangsgeld - § 39a AIVG**

Die Einführung des Übergangsgeldes als neue Leistung der Arbeitslosenversicherung wird als Abfederungsmaßnahme zur Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit begrüßt.

Da von der schrittweisen Abschaffung der vorzeitigen Alterspension und dem Abschaffen der Alterspension wegen langer Arbeitslosigkeit auch Selbständige massiv betroffen sind, sollte das Übergangsgeld auch von vormals selbständig Erwerbstätigen bezogen werden können. § 39a wäre daher zu ergänzen wie folgt: „Personen, die das Mindestalter für die vorzeitige Alterspension gemäß § 253a ASVG **oder § 131a GSVG** ..... erfüllen, haben...“

Weiters sollte im § 39a AIVG klargestellt werden, dass Anspruchsvoraussetzung neben dem Mindestalter für die vorzeitige Alterspension gemäß § 253a ASVG bzw. § 131a GSVG auch die Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere der Wartezeit für diese Pension ist.

## Artikel x+2

### ÄNDERUNG DES ARBEITSMARKTPOLITIK – FINANZIERUNGSGESETZES

#### Ziffer 2. - § 2 Abs. 8

Der Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für Frauen ab 56 und Männer ab 58 Jahren wird als Teil der Wirtschaft zugesagten Senkung der Lohnnebenkosten ausdrücklich begrüßt. Aus Gleichheitsgründen sollten jedoch die Beiträge für Männer und Frauen ab dem gleichen Alter (56) entfallen. Um tatsächlich einen positiven Beschäftigungseffekt bei der Steigerung der Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer zu erreichen, sollte der Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages jedoch schon ab dem 50. Lebensjahr erfolgen.

#### Zu Ziffer 3. § 5b Abs.3 - Bonus Malus

Die Neuregelung des Malus bringt eine deutliche Anhebung des Malus bei Beendigung eines Dienstverhältnisses eines über 50jährigen Arbeitnehmers im Vergleich zur geltenden Regelung. In der Maximalvariante des geplanten Malus neu (Grundbetrag von 0,5% der Beitragsgrundlage) erhöht sich die Beitragszahlung in einigen Fällen um mehr als das Doppelte. Wir sprechen uns gegen diese drastische Anhebung des Malus aus.

Die Wirtschaftskammer bekennt sich zur Notwendigkeit der verlängerten Lebensarbeitszeit und damit zu einer längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Wir bezweifeln allerdings, dass eine drastische Anhebung des Malus einen Beitrag zur längeren Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern leistet. Jährlich werden rund 1 Million Dienstverhältnisse aufgelöst. 2002 gab es jedoch nur rund 6000 Malus auslösende Kündigungen von Dienstnehmern über 50 Jahren. Dieser äußerst geringe Anteil von Auflösungen von Dienstverhältnissen älterer Arbeitnehmer belegt, dass Arbeitnehmer nicht aufgrund ihres Alters gekündigt werden, sondern nur dann, wenn betriebliche Notwendigkeiten die Auflösung von Dienstverhältnissen erforderlich machen. Die Erläuterungen lassen den Schluss zu, dass lediglich fiskalische, nicht jedoch arbeitsmarktpolitische Gründe für die Anhebung des Malus vorliegen. So soll der derzeit bestehende Negativsaldo von rund 10,1 Mio. Euro durch die Anhebung des Malus um 9 Mio. Euro verringert werden.

In der geplanten Neuregelung steigt der zu zahlende Malus bis zum 55. Lebensjahr des Arbeitnehmers stark an und sinkt nach Überschreiten des 55. Lebensjahres wieder ab

(Glockenform). Der zwischen dem 50. und 55. Lebensjahr exorbitant ansteigende Malus birgt die Gefahr, dass Betriebe in betriebswirtschaftlich prekären Situationen Arbeitnehmer sicherheitshalber vor Erreichen des 50. bzw. des 55. Lebensjahres kündigen, um steigende Kosten anlässlich der Auflösung von Dienstverhältnissen zu einem späteren Zeitpunkt zu vermeiden.

Wir schlagen daher vor, die Reform auf die Herstellung der Geschlechterneutralität zu beschränken. Die geplante Ziffer 3 des § 5b Abs. 3 AMPFG (Erhöhung des Grundbetrages mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses von 0,2 % auf 0,5 %) sollte hingegen entfallen.

Sollte der geplante Malus neu in dieser oder nur geringfügig abgeänderter Form beibehalten werden, so müsste unbedingt eine Regelung ergänzt werden, wonach der Malus erst dann fällig wird, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer bestimmte Frist (z.B. 6 Monate) auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden kann.

### **Z. 8 –Überweisungen des AMS an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger**

Als unbedingt erforderlich wird begrüßt, dass ab dem Jahr 2004 nur mehr die tatsächlich angefallenen Aufwendung für die Auslauffälle der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer an die Pensionsversicherungsträger überwiesen werden. Die dadurch erwartete Entlastung für die Arbeitsmarktpolitik in Höhe von 201 Mio. Euro wird für die neu eingeführten Leistungen, wie Übergangsgeld nach Altersteilzeit, die Verlängerungsmöglichkeit bestehender Altersteilzeitvereinbarungen, und das generelle Übergangsgeld, dringend benötigt werden.

**Artikel x+3****ÄNDERUNG DES ARBEITSMARKTSERVICEGESETZ****Z.3 und 4.– Kein Erwerb von neuen Anwartschaften auf Arbeitslosengeld während des Besuchs von Weiterbildungsmaßnahmen**

Wir begrüßen diese Regelung, wonach Personen, die eine Deckung des Lebensunterhaltes während einer Weiterbildungsmaßnahme beziehen, dadurch nicht wieder neue Ansprüche auf Arbeitslosengeld erwerben. Dadurch sollte ein zu langes Verbleiben im System der Arbeitslosenversicherung, - Bezug - Schulung - Bezug - verhindert und eine raschere Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden.

**Z. 5 - § 38a Bereitstellung von Schulungs- und Wiedereinstellungsmaßnahmen**

Die Ermöglichung einer Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für arbeitslose Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht oder das 50. Lebensjahr schon überschritten haben, sofern ihnen das AMS binnen 8 Wochen keine zumutbare Beschäftigung anbietet, wird nachdrücklich abgelehnt.

Der Grundsatz „Vermittlung vor Qualifizierung“ muss weiterhin Gültigkeit behalten. Unabhängig davon ist die Frist von 8 Wochen, nach welcher einem Arbeitslosen über 50 oder unter 25 Jahren eine Maßnahme angeboten werden muss, deutlich zu kurz, um erfolgreiche Vermittlungen durch das AMS zu ermöglichen. Im Jahr 2002 betrug die durchschnittliche Verweildauer 106 Tage. Im Regierungsübereinkommen wird eine Vermittlung innerhalb von 90 Tagen als Ziel angestrebt. Zumindest diese 90 Tage sollten für die Vermittlungsbemühungen durch das AMS zur Verfügung stehen, bevor Schulungsmaßnahmen angeboten werden. Bemerkt wird, dass selbst die Arbeitnehmerseite einen Anspruch auf Weiterbildung erst nach dreimonatiger erfolgloser Vermittlung gefordert hat und diese Forderung nicht zuletzt aufgrund der hohen Kosten (Schätzung laut AK Homepage rund 180 Mio. Euro) abgelehnt wurde.

Zwei wichtige Schritte zu einer rascheren Vermittlung wären die Einführung des Frühwarnsystems für Arbeitnehmer und die Flexibilisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen. Die erweiterte Bereitstellung von Schulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen sollte daher jedenfalls erst zeitgleich mit der Einführung des Frühwarnsystems und der Neuregelung der Zumutbarkeitsbestimmungen erfolgen.

Unabhängig vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des geplanten § 38a, sollte in die Bestimmung aufgenommen werden, dass nur die Teilnahme an arbeitsmarktpolitisch sinnvollen und wirtschaftlich verwertbaren Maßnahmen ermöglicht werden darf. Ein bloßes „Beschicken“ von Kursen durch das AMS, um die Frist von 8 Wochen bzw. von 90 Tagen nicht zu überschreiten, darf keinesfalls erfolgen.

## **Z. 6 Beurteilung der Arbeitsmarktchancen älterer Personen**

Positiv bewertet wird die Möglichkeit, für Bezieher von Übergangsgeld und Übergangsgeld nach Altersteilzeit, flexiblerer Regelungen bezüglich ihrer Bereitschaft zur ständigen Beschäftigungsaufnahme vorzusehen.

### **Artikel x+4**

## **Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes**

### **Z.1.**

Begrüßt wird der Entfall des vom Arbeitgeber zu tragenden IESG Zuschlags von 0,7 % für Personen ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Ein Entfall sollte jedoch bereits für Personen ab Vollendung des 50. Lebensjahres eintreten, da bereits ab diesem Zeitpunkt eine Entlastung der Arbeitgeber bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sinnvoll ist. Überdies wird durch die Einführung der Abfertigung neu der Insolvenz Ausfallgeld Fonds in Zukunft erheblich entlastet.

Im letzten Satz des § 12 Abs.1 Z 4 dürfte eine Redaktionsversehen vorliegen. Der Satzteil „...nur in Höhe des auf den Versicherten entfallenden Beitragsteiles“ müsste entfallen, da sonst ein Widerspruch zu § 2 Abs. 8 AMPFG vorliegen würde.



## Artikel x+5

### ÄNDERUNG DES KARENZGELDGESETZES

Die im Gesetzesentwurf enthaltenen Änderungen des KGG sind im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Gleichbehandlung von Karenzgeld- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen grundsätzlich zu begrüßen.

Damit wird nunmehr Eltern, Müttern und Vätern, von Kindern, die nach dem 30.6.2000 und vor dem 1.1.2002 geboren sind, die Möglichkeit eingeräumt Karenzgeld bzw. Teilzeitbeihilfe in Verbindung mit einer Erwerbstätigkeit zu beziehen. Die Anpassungen im KGG an die Regelungen des Kinderbetreuungsgeldes, wie die der Verzichtsmöglichkeit, sind insofern positiv zu sehen, als dadurch die Erwerbstätigkeit gefördert und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird.

#### **Zu 2.: § 2 Abs. 1 Zif. 1:**

Die im Entwurf enthaltene Änderung des § 2 Abs. 1 Zif. 1 ist etwas missverständlich. Aus den Erläuterungen ist jedoch zu schließen, dass die im § 2 Abs. 1 Zif. 1 **lit. a-c** aufgezählten - neben der Erfüllung der Anwartschaft (Zif 1) – bisher zusätzlich geforderten Anspruchsvoraussetzungen **entfallen** sollen. Der Entfall der lit. a-c sollte ausdrücklich und unmissverständlich klargestellt werden.

Damit ist beispielsweise der Bezug von Karenzgeld unabhängig vom Vorliegen einer Karenz.

#### **Änderungen im GSVG im Zusammenhang mit dem KBG:**

Im Sinne der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sollten hinsichtlich der **Gleichstellung von Männern und Frauen sowie von Selbständigen und Unselbständigen** die entsprechenden Bestimmungen im gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) geändert werden.

Dabei ist insbesondere auf § 292 GSVG hinzuweisen, der generell geschlechtsneutral formuliert werden sollte.

Weiters sollte u.a. klargestellt werden, dass bei Geburten ab dem 1.7.2000 bis einschließlich 31.12.2001 der zweite Elternteil nicht erst nach Vollendung des 30. Lebens-

monates des Kindes die Teilzeitbeihilfe in Anspruch nehmen kann, sondern ein zweimaliger Wechsel zwischen beiden Elternteilen zu einem von den Elternteilen bestimmten Zeitpunkt möglich ist.

Da eine Novellierung des GSVG im Zusammenhang mit der anstehenden Pensionsreform ohnedies ansteht, wird um Berücksichtigung unserer Ausführungen zum GSVG ersucht.

## **Artikel x+6**

### **Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes**

Mit der vorgeschlagen Neuregelung, dass der allgemeine Kündigungsschutz erst ab dem 3. Beschäftigungsjahr von Arbeitnehmern, die mit Bonus eingestellt wurden, ansetzt, wird eine Beschäftigungsschranke beseitigt, die in unsachlicher Weise jene bevorzugt die einen Arbeitsplatz haben und die stets zu lasten jener ging die arbeitslos sind.

Die Regelung sollte aber nicht nur für jene Arbeitnehmer gelten, die mit Bonus gemäß § 5a AMPFG eingestellt werden, sondern generell für alle beschäftigten Arbeitnehmer ab Vollendung des 50. Lebensjahres.

Anmerkung:

Die Stellungnahme wird mit gleicher Post an das Präsidium des Nationalrates (25 Ausfertigungen) übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Christoph Leitl  
Präsident

Dr. Reinhold Mitterlehner  
Generalsekretär-Stv.