

Wien, am 23.04.2003  
Dr. Tri/mo

Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1  
A- 1010 Wien

**Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ALVG 1977, das AMPFG,  
das AMSG, das IESG, das KGG und das ArbVG geändert werden  
(Budgetbegleitgesetze 2003);  
GZ: 433.002/8-II/1/2003**

Wir danken für die Übermittlung obigen Entwurfes und erlauben uns hiezu folgende  
Stellungnahme abzugeben:

Wir begrüßen grundsätzlich die Zielsetzung der Anhebung der Erwerbs- und  
Beschäftigungsquote insbesondere von Älteren und Frauen. Damit wird der Erreichung der  
Ziele von Lissabon Rechnung getragen. Wir akzeptieren grundsätzlich, dass es bei der  
Altersteilzeitregelung zu bestimmten Änderungen kommen muss und begrüßen auch, dass es  
im Zusammenhang mit den beabsichtigten Maßnahmen im Pensionsrecht zu  
Überbrückungsschritten kommt. Gleichzeitig begrüßen wir die ersten Ansätze zur  
Lohnnebenkostensenkung für ältere Arbeitnehmer, sehen aber gleichzeitig die  
„Nachjustierung“ des Bonus-/Malussystems in der vorgeschlagenen Form für überzogen an.

Wie die Entwicklung des Altersteilzeitsystems in Österreich zeigt, ist es ähnlich wie in der  
Bundesrepublik Deutschland nach zögernden Anfängen zu einer sehr stark angenommenen  
Möglichkeit geworden, die letzten Jahre vor Pensionsantritt zur Vermeidung von

Arbeitslosigkeit in Form von Altersteilzeitarbeit im Unternehmen zuzubringen. Diese an und für sich politisch erwünschte Entwicklung, deren Nutzen gerade in einer ungünstigen Auslastungssituation der Wirtschaft besonderen Wert erhält, muss weiter erhalten werden. Gleichzeitig sollen Entwicklungen, die als negative Begleitphänomene Platz gegriffen haben, hintangehalten werden. Insbesondere scheint dies bei der Inanspruchnahme des Altersteilzeitangebotes durch Beschäftigte und Arbeitskräfte in Bereichen der Fall zu sein, die als Körperschaften öffentlichen Rechts oder als Einrichtungen, die Regulative haben, die einen quasi Kündigungsschutz bei älteren Arbeitskräften vorsehen, die aber im verstärkten Maße Altersteilzeitarbeit als „Vorruhestandsmodell“ nützen. Deshalb soll angeregt werden, ob nicht an Stelle der nun vorgesehenen einschneidenden Maßnahmen für bestimmte Bereiche die Möglichkeit der Innanspruchnahme von Altersteilzeit eröffnet, hingegen aber für andere bestimmte Bereiche, bei denen insbesondere eine quasi Unkündbarkeit älterer Arbeitskräfte gegeben ist und das Risiko der Arbeitslosigkeit praktisch nicht vorhanden ist, die Innanspruchnahme verwehrt werden sollte. Die Regelung könnte ähnlich sein, wie es früher beim Frühwarnsystem der Fall war bzw heute im Behinderteneinstellungsrecht der Fall ist, wo im Verordnungsweg für bestimmte Wirtschaftszweige andere Regelungen getroffen werden können (das heißt, die von Umstrukturierungen betroffenen Wirtschaftsbereiche bzw Arbeitskräfte, die sonst von Arbeitsplatzverlust betroffen sein können, sollten die Möglichkeit der Innanspruchnahme haben). Da es diesem Fall um den Schutz vor Freisetzungen geht und in bestimmten Bereichen der Schutz nicht erforderlich ist, ist eine Differenzierung als sachlich gerechtfertigt anzusehen.

Nach Beratungen mit Mitgliedsunternehmen hat für uns **das Blocken in allen beabsichtigten Formen der Altersteilzeit oberste Priorität**. Es ist für viele Firmen unmöglich, Altersteilzeitvereinbarungen ohne Blocken auf Grund der Situation im Unternehmen, wie insbesondere bei Schichtarbeit, anzubieten. In diesen Fällen würde das Risiko des Arbeitsplatzverlustes bestehen und es würden damit auch Kosten für die Arbeitslosenversicherung entstehen. Einer großen Zahl von Unternehmen ist es nicht möglich, auf Grund der wirtschaftlichen Umstände zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, ohne das Blocken wäre aber eine Altersteilzeitvereinbarung nicht möglich. Wir treten daher mit Nachdruck dafür ein, dass das **Blocken grundsätzlich in allen Fällen der Altersteilzeitarbeit auch künftig gesichert sein muss**. Wir können uns aber eine im Vergleich zu heute leicht verkürzte Phase, in der keine Arbeitsleistung mehr erbracht wird, als diskussionswürdig vorstellen.

Im Einzelnen nehmen wir zu den vorgesehenen Bestimmungen wie folgt Stellung:

### **Arbeitslosenversicherungsgesetz**

Zu Punkt 10 (§ 27 Abs 2):

Aus dem Mitgliederkreis wird angeregt, die Regelung, wie sie bisher für Altersteilzeit besteht, nämlich für 6,5 Jahre eine Vereinbarungen treffen zu können, so zu belassen und nicht auf 5 Jahre zurückzufahren.

Zu Punkt 15 (§ 27 Abs 4 und Abs 5):

Wir vertreten die Auffassung, dass eine Ersatzkraft nicht nur aus dem Kreis der zuvor Arbeitslosen zu stellen wäre, sondern grundsätzlich der Nachweis der Einstellung einer Arbeitskraft ausreichen sollte, weil in einer Reihe von Fällen bei Altersteilzeitvereinbarungen die Ersatzkräfte über Qualifikationen verfügen müssen, wie sie im Regelfall bei registrierten Arbeitslosen nicht verfügbar sind. Gleichzeitig treten wir dafür ein, dass es für die Anrechnung von Lehrlingen ausreichen muss, dass Lehrlinge im Unternehmen bereits ausgebildet werden und schon für die Übernahme der Tätigkeit des in Altersteilzeit befindlichen vorgesehen sind. Dies ist auch bereits in einigen laufenden Altersteilzeitvereinbarungsfällen der Fall. Sollte die Verpflichtung, „einen zuvor arbeitslosen Arbeitnehmer“ einstellen zu müssen, aufrecht bleiben, treten wir dafür ein, dass dann, wenn das AMS keine geeignete Arbeitskraft vermitteln kann (zB innerhalb von 8 Wochen), trotzdem das Altersteilzeitgeld in voller Höhe gebührt.

Zu Punkt 16 (§ 27 Abs 5 Z 3.):

Die Verpflichtung, dass „im Zusammenhang mit dieser Maßnahme vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst wird“, wird von Arbeitgebern grundsätzlich als unerfüllbar angesehen, weil insb in Unternehmen mit einer großen Arbeitnehmerzahl immer wieder im Rahmen einer normalen Fluktuation Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden und schwer ein Nachweis zu erbringen ist, dass kein Zusammenhang dieser Auflösungen mit Altersteilzeitvereinbarungen besteht. Wir treten daher dafür ein, dass dieses Erfordernis gestrichen wird.

Zu Punkt 25 (§ 82):

Für die Übergangsregelung für Altersteilzeitgeldvereinbarungen müsste klargestellt werden, was die Wortfolge „und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen“ konkret bedeutet bzw. worauf sich diese Wortfolge bezieht.

### **Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz**

Zu Punkt 2. (§ 2 Abs 8):

Wir begrüßen die Lohnnebenkostenentlastung für ältere Arbeitskräfte, vertreten aber die Auffassung, dass die Entlastung schon ab einem früheren Zeitpunkt beginnen müsste.

Zu 3. (§ 5b Abs 3):

**Große Besorgnis entsteht bei der Betrachtung des geplanten Verlaufes der gravierend erhöhten Maluszahlungen.** Es ist die berechtigte Sorge nicht von der Hand zu weisen, dass Unternehmen ihr Beendungsverhalten auf die Zahlungshöhe abstellen und Dienstverhältnisse früher beenden als ursprünglich beabsichtigt. Andererseits erachten wir es als unbillig, grundsätzlich Maluszahlungen tätigen zu müssen, auch dann, wenn Arbeitskräfte relativ rasch wieder einen Arbeitsplatz finden. Wir vertreten daher die Auffassung, dass das Malussystem so bleiben sollte, wie es derzeit geltender Stand ist. Die Argumentation in den Erläuterungen, wonach es Mindereinnahmen durch den Bonus gäbe, die deutlich größer seien als Einnahmen aus dem Malus, weisen wir zurück. Sonst müsste die erfolgreiche Politik durch die Einführung des Malus als Argument genommen werden, warum die „Ergiebigkeit“ des Malus so gering ausfällt. Vielmehr muss dem Bonus gegenübergestellt werden, wie stark die Arbeitslosenversicherung durch Aufnahme von Beschäftigung entlastet wurde.

Sollte der Gesetzgeber aber bei der derzeit geltenden Regelung oder einer nur leicht modifizierten Regelung bleiben, so verlangen wir mit Nachdruck, dass eine Maluszahlung erst dann fällig wird, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (beispielsweise 6 Monate) auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden kann. Dieses Anliegen ist deshalb legitim, weil die Maluszahlung ja die auf Dauer erhöhten Kosten für einen älteren Arbeitslosen mit abdecken helfen soll. Da aber bei Wiederaufnahme der Beschäftigung erhöhte Kosten im Vergleich zu anderen Arbeitslosen nicht anfallen, muss daher die Sanktion der Maluszahlung auch wegfallen. Es entstünde ansonsten der Eindruck, dass Fiskalelemente

die Motivation für die Verschärfung des Malus sind und nicht ein Beitrag zum Ausgleich der höheren finanziellen Belastung des Systems.

### **Arbeitsmarktservicegesetz**

Zu Punkt 5 (§ 38a):

Wir begrüßen grundsätzlich diese Neuregelung, sehen sie jedoch in unmittelbarer Verbindung mit den Zumutbarkeitsbestimmungen im Arbeitslosenversicherungsrecht und der im Regierungsprogramm vorgesehenen Absicht der Flexibilisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen. Der Grundsatz, dass Vermittlung vor Schulung geht, muss weiter Geltung haben. Wir meinen daher, dass die 8-Wochen-Frist zu kurz sein kann und auf die auch im Regierungsübereinkommen angestrebten 90 Tage ausgedehnt werden sollte.

### **Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz**

Die Arbeitskostenentlastung wird begrüßt. Die Entlastung sollte jedoch früher erfolgen.

### **Arbeitsverfassungsgesetz**

Zu 1. (§ 105 Abs 3 Z 2):

Wir begrüßen die beabsichtigte Regelung, die wesentlich dazu beitragen kann, dass älteren Arbeitskräften von neuen Beschäftigern eine Beschäftigungschance eingeräumt wird.

Wir stehen selbstverständlich gerne zu näheren Beratungen zur Verfügung.

Wunschgemäß übermitteln wir 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Dr. F. Dungal

Dr. W. Tritremmel