



RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
rudolf.hundstorfer@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0216-I/A/4/2015

Wien, 02.06.2015

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 4531/J des Abgeordneten Mag. Locker, Kollegin und Kollegen**, wie folgt:

Allgemeine Vorbemerkungen:

Der Entwurf der länderspezifischen Empfehlungen (LSE) 2015 wurde von der Kommission – im Rahmen des Europäischen Semesters – nach Prüfung der Nationalen Reformprogramme (NRP) am 13. Mai 2015 vorgelegt. Danach werden diese in den jeweiligen Ratsformationen diskutiert und in überarbeiteter Form im Juli als Empfehlungen des Rates endgültig angenommen.

Bei dem in der Anfrage zitierten Dokument handelt es sich um eine Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen („Länderbericht Österreich 2015“), die die Umsetzung der Empfehlungen aus 2014 behandelt.

Zur Aussage „gerade für Österreich legt die EU-Kommission stets großes Augenmerk auf den Sozialbereich, insbesondere im Hinblick auf die mittel- und langfristige Finanzierbarkeit des Pensionssystems“ ist anzumerken, dass in den letzten Jahren und auch 2014 weit mehr als die Hälfte der 28 Mitgliedstaaten Empfehlungen zum Thema Pensionen erhalten haben.

Die Aussage „Die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55-64 Jahre liegt (bei) nur 23%“ ist falsch. Der genannte Anteil bezieht sich auf die Altersgruppe 60-64 Jahre (siehe zitierter Länderbericht S. 23). Die korrekte Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2013 lag bei 45,1% - mit steigender Tendenz -, somit bereits nahe am EU-Schnitt von 50,1% und im Mittelfeld aller Mitgliedstaaten.

Von einer behaupteten „verfehlten Arbeitsmarktpolitik“ kann in Österreich nicht die Rede sein. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik hat Österreich in den letzten Jahren – im Gegensatz zum Großteil der EU-Mitgliedstaaten – nie Empfehlungen erhalten. Im europäischen Vergleich gilt das Arbeitsmarktservice als vorbildlich. Die Kommission konstatiert wohlwollend, dass „in den vergangenen Jahren (...) ältere Arbeitskräfte zu einer zentralen Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik geworden (sind)“ (S. 24) und hält zur Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen weiter fest: „Österreich hat diesbezüglich einige Fortschritte erzielt, insbesondere bei der Verbesserung von Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit einzelner älterer Arbeitnehmer.“

Fragen 1 und 4:

Das erklärte Ziel dieser Bundesregierung ist es, die Lücke zwischen dem faktischem und dem gesetzlichen Pensionsalter zu schließen. Die Menschen sollen so lange wie möglich im Erwerbsleben stehen.

Nicht der Automat entscheidet über Pensionsantrittsalter oder Pensionshöhe, sondern der Gesetzgeber. Die Forderung einer Koppelung (Automatik) des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die Lebenserwartung hat dieser mehrfach abgelehnt.

Fragen 2 und 3:

Nein, das ist nicht geplant.

Fragen 5 bis 8:

Die Angleichung des Pensionsantrittsalters für Frauen an jenes der Männer ist entsprechend der verfassungsrechtlich verankerten Gesetzeslage für 2024 vorgesehen.

Ab dem 1. Jänner 2024 wird das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Frauen jährlich um 6 Monate erhöht werden. Im Jahr 2033 wird die Angleichung abgeschlossen sein und das Antrittsalter für die reguläre Alterspension für Frauen wird bei 65 Jahren liegen.

Aus diesem Grund wird der Forderung der EU Kommission nach einer vorgezogenen Angleichung des gesetzlichen Pensionsalters von Frauen und Männern nicht entsprochen.

Fragen 9 bis 12:

Ja, solche Maßnahmen sind getroffen worden und werden getroffen.

Der zentrale Ansatzpunkt, um einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt aus gesundheitlichen Gründen vorzubeugen, ist die Schaffung einer „gesunden“ Arbeitswelt. Diese ruht auf den drei Säulen

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (siehe dazu auch Fragen 13 bis 15),
- Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG 2010) mit dem sekundärpräventiven Programm „fit2work“ (siehe dazu auch unten lit. f) sowie
- der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Dieses Maßnahmenbündel wird laufend evaluiert und weiterentwickelt, wobei vor allem der Prozess zu den Rahmen-Gesundheitszielen den „Health-in-all-Policies“-Ansatz verstärkt.

Wichtige Reformmaßnahmen, die dazu beigetragen haben und dazu beitragen, die Möglichkeiten für einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt tunlichst zu gewährleisten, sind:

a) Das neue Pensionskonto:

Ein einziges Pensionskontosystem für alle ab 1. Jänner 1955 Geborenen (in Kraft seit 1. Jänner 2014). Für Personen, die erst ab 2005 Versicherungszeiten erworben haben, wird die Pensionshöhe ausschließlich aus dem Pensionskonto errechnet. Personen, die bereits vor 2005 Versicherungszeiten erworben haben, erhalten eine Kontoerstgutschrift. Diese stellt einen Übertrag der vor 2014 erworbenen Ansprüche auf das Pensionskonto dar. Dadurch gilt ab diesem Zeitpunkt auch für diese Personengruppe ausschließlich das Pensionskonto.

b) Invaliditätspension Neu:

Zuerkennung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension nur noch im Falle einer dauerhaften Invalidität; gilt seit 1. Jänner 2014.

c) Langzeitversichertenregelung („Hacklerregelung“):

Seit 1. Jänner 2014 sind erschwerte Zugangsbedingungen in Kraft: Anhebung des Zugangsalters und der Beitragsmonate (Männer 62 Jahre, 540 Beitragsmonate/ Frauen 57 Jahre - Jahre ansteigend bis 62 Jahre, 504 Beitragsmonate ansteigend auf 540 Beitragsmonate) und der Anspruchsvoraussetzungen (kein Nachkauf von Ersatzzeiten, Schul- und Studienzeiten mehr möglich).

d) Korridorpension:

Seit 1. Jänner 2013 erfolgt eine sukzessive Anhebung der Versicherungsjahre von 37,5 Jahren (2012) auf 40 Jahre (2017).

e) Arbeitsmarkt für Ältere:

Vom Nationalrat am 27. März 2014 beschlossen und seit 1. Juli 2014 in Kraft. Sieht Beschäftigungsförderung zur Integration älterer Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsmarkt vor.

f) Fit2Work

Ziele dieses Präventionsprogrammes sind, über eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt zu informieren und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz anzubieten. Es erfolgte eine stufenweise Einführung der Beratung für Personen und Betriebe seit 2011, die mittlerweile in ganz Österreich flächendeckend verankert ist.

Hinweisen möchte ich darauf, dass Reformen im Pensionsbereich in den kommenden Jahren ihre volle Wirkung zeigen werden.

Fragen 13 bis 15:

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und entsprechende Verordnungen haben grundsätzlich das präventive Ziel, den Arbeitnehmer/inne/n ein Arbeitsleben ohne Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten oder arbeitsbedingte Erkrankungen zu sichern. Die Einhaltung der Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften über das gesamte Arbeitsleben leistet daher im Ergebnis einen wesentlichen Beitrag zur beschwerdefreien Verlängerung des aktiven Erwerbslebens. Von dieser allgemeinen Zielsetzung abgesehen werden die Anforderungen an eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt im Arbeitnehmer/innenschutzrecht auch im Besonderen berücksichtigt:

§ 6 ASchG verpflichtet die Arbeitgeber, bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

Weiteres ist insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zur Auseinandersetzung mit möglichen Gefahren in der Arbeitsstätte und deren Dokumentation, zur Information und Unterweisung der Beschäftigten sowie zur Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz zu nennen.

§ 4 (2) ASchG normiert, dass Arbeitgeber/innen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (Arbeitsplatzevaluierung) besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer/innen sowie die Eignung der Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 6 Abs. 1) zu berücksichtigen haben. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren und psychische und physische Belastungen für Arbeitnehmer/innen ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

Präventivfachkräfte (Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräfte) unterstützen die Betriebe und tragen ebenfalls wesentlich zur altersngerechten Arbeitsplatz- und Tätigkeitsgestaltung bei.

Die Arbeitsinspektion hat bereits in der Vergangenheit und wird im Rahmen der österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013 bis 2020 verstärkt Beratungen und Kontrollen zum Thema „altersgerechte Arbeitsgestaltung“ durchführen. Betriebe werden informiert, beraten und letztendlich dahingehend überprüft, ob und wie das Thema altersgerechtes Arbeiten bei der Arbeitsplatzevaluierung (Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Festlegung von Maßnahmen gemäß § 4 Abs. 2 ASchG) berücksichtigt wird, z.B. in Bezug auf die Adaptierung der Lichtverhältnisse, größere Beschriftungen, verstärkten Einsatz technischer Hebehilfen, Anpassung der Arbeitsplätze an den individuellen Aktionsradius z.B. des Schulter- und Hüftgelenkes, Reduktion von Hitze- oder Kältearbeitsplätzen, altersverträgliche Gruppenarbeit und Pausenorganisation, altersverträgliche Arbeitsplanung, Vielseitigkeit der Tätigkeit, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, erweiterter Handlungsspielraum, Information und Mitsprachemöglichkeiten, soziale Unterstützung, Tätigkeits- und Belastungswechsel und Reduktion der Schichtarbeit und Nachtschichten.

Informationen zu einer alter(n)sgerichteten Arbeitswelt finden sich auch auf der Webseite der Arbeitsinspektion:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Gesundheit/Arbeitswelt/default.htm>

Fragen 16 bis 18:

Die Empfehlung zu „hohen Arbeitskosten“ bezieht sich nicht auf die Lohnnebenkosten Älterer, sondern auf die „hohe Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit von Geringverdienern“. Mit der aktuellen Steuerreform wird eine kaufkraftsteigernde Entlastung für Lohn- und Einkommensteuerpflichtige in Höhe von rund € 5 Mrd. erreicht. Erste Schritte zu einer Senkung der Lohnnebenkosten für Arbeitgeber erfolgten bereits durch die Reduktion des Unfallversicherungsbeitrages per 1.7.2014 und die Reduktion des Beitrags zum Insolvenzentgeltfonds per 1.1.2015. Ab dem Jahr 2018 sollen die Lohnnebenkosten, unter Voraussetzung der budgetären Bedeckung, stufenweise weiter gesenkt werden.

Bei Einstellung älterer Arbeitsloser werden Unternehmen im Rahmen der Beschäftigungsinitiative 50+ bereits jetzt durch Eingliederungsbeihilfen zeitlich befristet deutliche Förderungen der Lohn- und Lohnnebenkosten gewährt.

Fragen 19 bis 21:

Ja!

„Ungeeignete“ Qualifikationen werden durch höherwertige Schulungsangebote seitens des Arbeitsmarktservices (AMS) kompensiert, um Arbeitnehmer/innen einen längeren Verbleib am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die unterschiedlichsten Fördermaßnahmen des AMS stehen zu diesem Zweck vor allem arbeitslosen Personen zur Verfügung. Die Qualifizierungsangebote reichen von individueller Kurskostenförderung bis hin zu den vom AMS beauftragten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Arbeitsstiftungen. Im Sinne einer Präventivstrategie fördert das AMS aber auch arbeitsmarktpolitisch orientierte Qualifizierungsmaßnahmen für im Bereich der betrieblichen Weiterbildung benachteiligte Beschäftigtengruppen.

Frage 22:

Bereits in den Erwägungsgründen zu den LSE 2014 wird festgehalten: „Dennoch stoßen ältere Arbeitnehmer, die länger in Beschäftigung bleiben oder wieder eine Beschäftigung aufnehmen wollen, weiterhin auf Schwierigkeiten.“

Mit dem geplanten Bonus-Malus-Modell soll tatsächlich bei einer Grundproblematik für ältere Arbeitnehmer/innen angesetzt werden – nämlich, dass sie nach Verlust des Arbeitsplatzes nur mehr sehr schwer eine neue Beschäftigung finden. Deshalb sollen zusätzliche (finanzielle) Anreize für Arbeitgeber gesetzt werden, um Ältere weiter zu beschäftigen bzw. einzustellen. Jene Betriebe, die ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, können davon profitieren; die anderen müssen ins System einzahlen. Aus der Abgabe für altersgerechte Arbeitsplätze sollen wiederum zielgerichtete Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer und der betrieblichen Gesundheitsförderung finanziert werden.

Bereits jetzt gibt es zur Unterstützung von Arbeitgebern über das Service für Unternehmen des AMS bzw. die fit2work-Betriebsberatung verschiedene Angebote zu den Themen Qualifizierung für Beschäftigte, alter(n)sgerechtes Arbeitsumfeld und betriebliche Wiedereingliederung sowie die betriebliche Gesundheitsförderung.

Fragen 23 bis 26:

Für die Haushaltsplanung ist das Bundesministerium für Finanzen zuständig. Die € 420 Millionen wurden vom Finanzministerium errechnet und sind auch für das Sozialministerium nicht nachvollziehbar. Das wurde vom Sozialministerium auch nach Brüssel gemeldet.

Bedingt durch die Steuerreform der Bundesregierung sind die Angaben hinsichtlich prognostizierter Einsparungen aus vorangegangenen Haushaltsplanungen in seiner Gültigkeit eingeschränkt.

Im Übrigen ist der jüngste Bericht der Haushaltsplanung das Österreichische Stabilitätsprogramm – Fortschreibung für die Jahre 2014 bis 2019. Darin, vor allem im tabellarischen Anhang, finden sich Angaben bzw. Übersichten über die künftigen Entwicklungen und Projektionen.

Frage 27:

Diese Frage wäre an die EU-Kommission zu richten.

Frage 28 bis 30:

Die EU-Kommission kommt zur Schlussfolgerung, dass Österreich bei der Verbesserung der langfristigen Tragfähigkeit des Rentensystems Fortschritte erzielt hat. Diese Aussage zählt.

Frage 31:

Beim Umschulungsgeld ist keine höhere Inanspruchnahme im Vergleich zu der erwarteten Inanspruchnahme gemäß der finanziellen Erläuterungen bei der Beschlussfassung des SRÄG 2012 zu verzeichnen. Der Wert von 3.022 Personen mit beruflichen Rehabilitationen im Jahr 2014, wie er im Bericht zum Beschäftigungs-, Rehabilitations- und Pensionsmonitoring des Sozialministeriums festgehalten ist, ergibt sich aus der Summe der freiwilligen beruflichen Rehabilitationen der PVA und der Umschulungsgeldbezieher/innen gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz. Die Zahl der Personen mit einem Umschulungsgeldbezug belief sich mit Stand Ende Jänner 2015 für das Jahr 2014 auf unter 50 Personen und liegt damit unter der Abschätzung zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des SRÄG 2012.

Frage 32:

Da der Bezug von Rehabilitationsgeld eine Geldleistung zur Existenzsicherung im Rahmen einer medizinischen Rehabilitation darstellt, die in die Zuständigkeit des Gesundheitsministeriums fällt, kann ich keine Aussage über die Ursachen einer allfälligen höheren Inanspruchnahme dieser Leistung im Vergleich zu den finanziellen Erläuterungen bei der Beschlussfassung des SRÄG 2012 machen.

Fragen 33 bis 37:

Diese Fragen können noch nicht abschließend beantwortet werden.


Für den Personenkreis der Bezieher/innen von Rehabilitationsgeld kann das Sozialministerium keine Auskunft über den Abschluss der medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen geben und damit auch nicht über den personenbezogenen Arbeitsmarkterfolg dieser Personengruppe.

Fragen 38 bis 42:

Die neue berufliche Rehabilitationsschiene im Rahmen der Arbeitslosenversicherung mit der Arbeitslosenversicherungsleistung Umschulungsgeld befindet sich nach wie vor in der Aufbauphase, seit Beginn im Jahr 2014 wurde bislang für 74 Personen bis Ende April 2015 – mit Datenstand Mai – ein Umschulungsgeldbezug registriert. Es ist noch zu früh, um Auskunft über den Erfolg zu geben, da die Umschulungen noch nicht abgeschlossen sind.

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Hundstorfer

Signaturwert	xcRuqaHG1/amsh7PF9WLwneYyDAMfsG24sWoZ+oWHUQ+aBOi4r6Eo0NzwAgwa/G89leT/ngv5BF/GZLibzSw4jQFQ/Pyv9IFfexRFWHAj8DSeZEHsIU1mlXCJWdEy0N1sp+GyYk6h21MlweqLj5SxXX/CjBIGGc/X8q7ERDBak=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit	2015-06-12T07:57:31+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	