

214/A XXVI. GP

Eingebracht am 19.04.2018

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

der Abgeordneten Stöger, Muchitsch

Kolleginnen und Kollegen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 38/2017, wird wie folgt geändert:

1. § 27 lautet:

„Altersteilzeitgeld“

§ 27. (1) Ein Arbeitgeber, der ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die ihre Arbeitszeit verringern, und diesen einen Lohnausgleich gewährt, hat Anspruch auf Altersteilzeitgeld.

(2) Altersteilzeitgeld gebührt für längstens fünf Jahre für Personen, die nach spätestens sieben Jahren das Regelpensionsalter vollenden, deren Normalarbeitszeit im letzten Jahr der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprochen oder diese höchstens um 40 vH unterschritten hat und die

1. in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren, wobei auf die Anwartschaft anzurechnende Zeiten gemäß § 14 Abs. 4 und 5 berücksichtigt und die Rahmenfrist um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres erstreckt werden,

2. ihre Normalarbeitszeit auf 40 bis 60 vH verringert haben,

3. a) bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im letzten Jahr (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei Monate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt erhalten und

b) für die der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet und

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

4. Anspruch auf Berechnung einer zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit behalten; für die Berechnung einer Abfertigung nach dem BUAG gilt § 13d Abs. 3 BUAG.

(2a) Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.

(3) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem Nachschwerarbeitsgesetz, BGBI. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die das Regelpensionsalter vollendet haben und die Anspruchsvoraussetzungen für eine derartige Leistung erfüllen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die Altersteilzeit auf Grund der Blockzeitvariante leisten, gebührt auch dann kein Altersteilzeitgeld, wenn diese das Regelpensionsalter noch nicht vollendet haben und keine der im ersten Satz genannten Leistungen beziehen, aber die Anspruchsvoraussetzungen dafür erfüllen, wobei jedoch die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG dem Anspruch auf Altersteilzeitgeld für den Zeitraum von einem Jahr, längstens bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, nicht entgegen steht.

(4) Das Altersteilzeitgeld hat dem Arbeitgeber einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem im gemäß Abs. 2 Z 3 lit. a maßgeblichen Zeitraum vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt sowie durch die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung entsteht, abzugelten. Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Lohnerhöhungen sind durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen. Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüberhinausgehende Lohnerhöhungen sind nach entsprechender Mitteilung zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Der abzugeltende Anteil beträgt 90 vH des zusätzlichen Aufwandes bei kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung und 50 vH bei der Blockzeitvariante. Als kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung gilt, wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden. Als Blockzeitvariante gilt, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20 vH der Normalarbeitszeit betragen. Zeiträume einer Kurzarbeit (§ 37b und § 37c AMSG) sind bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld und des Entgeltes entsprechend der für den jeweiligen Zeitraum vorliegenden Normalarbeitszeit zu betrachten. Wird der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.

(5) Kommt es bei der Altersteilzeitarbeit zu unterschiedlichen wöchentlichen Normalarbeitszeiten oder einer unterschiedlicheren Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit, so ist die Voraussetzung nach Abs. 2 Z 2 auch dann erfüllt, wenn

1. die wöchentliche Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt die festgelegte verringerte Arbeitszeit nicht überschreitet,
2. das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit fortlaufend gezahlt wird und
3. die Blockzeitvariante vorliegt und die Freizeitphase nicht mehr als zweieinhalb Jahre beträgt sowie spätestens ab Beginn der Freizeitphase zusätzlich nicht nur vorübergehend eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt

oder zusätzlich ein Lehrling ausgebildet und im Zusammenhang mit dieser Maßnahme vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst wird.

(6) Der Arbeitgeber hat jede für das Bestehen oder für das Ausmaß des Anspruches auf Altersteilzeitgeld maßgebliche Änderung unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen.

(7) Das Altersteilzeitgeld stellt kein Entgelt im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994), BGBI. Nr. 663, dar.

(8) Wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersteilzeitgeld wegfällt, ist es einzustellen; wenn sich eine für das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes maßgebende Voraussetzung ändert, ist es neu zu bemessen. Wenn sich die Zuerkennung oder die Bemessung des Altersteilzeitgeldes als gesetzlich nicht begründet herausstellt, ist die Zuerkennung zu widerrufen oder die Bemessung rückwirkend zu berichtigen. Bei Einstellung, Herabsetzung, Widerruf oder Berichtigung einer Leistung ist der Empfänger des Altersteilzeitgeldes zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen zu verpflichten. Die Verpflichtung zum Rückersatz besteht auch hinsichtlich jener Leistungen, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsmittels oder auf Grund einer nicht rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gewährt wurden, wenn das Verfahren mit der Entscheidung geendet hat, dass die Leistungen nicht oder nicht in diesem Umfang gebührten.

2. Dem § 79 wird folgender Abs. 162 angefügt:

„(162) § 27 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2018 tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft und gilt für Anträge auf Altersteilzeitgeld, die nach dem 30. Juni 2018 gestellt wurden.“

Artikel 2 **Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBI. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 30/2017, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 14d wird folgender § 14e samt Überschrift eingefügt:

„Altersteilzeit

§ 14e. (1) Arbeitnehmer/innen, die die Voraussetzungen nach § 27 Abs. 2 Z 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), BGBI. Nr. 609/1977, erfüllen, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten spätestens drei Monate nach Verlangen auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein im § 27 AIVG genanntes Ausmaß, der Antritt der Altersteilzeit (kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung oder Blockvariante) zu gewähren.

2. Dem § 19 wird folgende Z 41 angefügt:

„41. § 14e in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2018 tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft.“

In formeller Hinsicht wird beantragt, eine erste Lesung gemäß § 69 Abs. 4 GOG-NR durchzuführen und dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zuzuweisen.

Begründung

Das Modell der Altersteilzeit ist ein Erfolgsmodell. Es bietet vielen ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gegen Ende ihres Erwerbslebens die Normalarbeitszeit herabzusetzen und den Übergang in die Alterspension fließender zu gestalten. Dabei verlieren sie weder Pensionsbezüge noch Ansprüche auf Krankengeld, Abfertigung oder Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig werden den ArbeitgeberInnen 90 % bzw. 50 % der Differenzkosten ersetzt. Genau deswegen erfreut sich das Modell auch so großer Beliebtheit.

Nach wie vor ist der Antritt der Altersteilzeit jedoch von einer Vereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder der jeweiligen Arbeitgeberin abhängig. Dies sorgt in Betrieben oftmals für Unstimmigkeiten und führt gelegentlich dazu, dass ArbeitnehmerInnen, die gerne in Altersteilzeit gehen würden, diesen Schritt nicht setzen können.

Mit diesem Gesetzesentwurf wird dieses Manko beseitigt und ein rechtlicher Anspruch auf den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung in Betrieben mit mehr als 10 ArbeitnehmerInnen geschaffen.

Die übrigen Rahmenbedingungen sollen sich nicht ändern (z.B. Ersatz der Differenzkosten für die ArbeitgeberInnen, falls sie die Kriterien des § 27 Abs. 2 AIVG entsprechen). Um den Betrieben genügend Zeit für nötige Umstrukturierungen zu lassen, müssen die ArbeitnehmerInnen die gewünschte Verringerung ihrer Normalarbeitszeit den ArbeitgeberInnen zumindest drei Monate im Voraus kundtun.