

Interne Mitteilung

Von
Mag. Anna Katharina Huber

Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit
Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T 05 90 900-DW | F 05 90 900-3588
E sp@wko.at
W <http://wko.at/sp>

An
alle Wirtschaftskammern
alle Bundessparten

Nachrichtlich
GS Mag. Hochhauser

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp/Mag. AH/SM
Mag. Huber

Durchwahl
4489

Datum
9.7.2009

Arbeitsmarktpaket II

Wir übermitteln Ihnen in der Anlage das Arbeitsmarktpaket II, das am 09.07.2009 vom Nationalrat beschlossen wurde sowie eine Zusammenfassung mit den wichtigsten Neuerungen, die den Arbeitsmarkt stabilisieren sollen. Wir ersuchen um Weitergabe der Informationen in Ihrem Bereich.

Wichtigsten Änderungen:

Das Paket bringt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Unternehmen Vorteile: Durch den Wegfall der Ersatzkraft wird vor allem kleineren Unternehmen die Altersteilzeit erleichtert. Die Kurzarbeit, die vor allem von der Industrie genutzt wird, wird verlängert und finanziell attraktiver. Der Zugang zur Bildungskarenz wird erleichtert, Bonus und Malus entfallen. Auch die Einpersonenernehmen profitieren durch Lohnnebenkostenentlastung beim ersten jungen Mitarbeiter. Diese wird nicht im Gesetz, sondern in Form einer Beihilfe des AMS umgesetzt. Die Details dieser Förderung werden über den Sommer in einer AMS-Richtlinie erarbeitet.

Altersteilzeit (§ 27 AIVG)

	Alt	Neu
Ersatzkraftstellung	Voraussetzung für Altersteilzeitgeld	Voraussetzung entfällt
Ersatzrate bei kontinuierlicher Altersteilzeit*	bei Ersatzkraftstellung 100%, ohne 50%	generell 90%
Ersatzrate bei geblockter Altersteilzeit	bei Ersatzkraftstellung 100%, ohne 0%	generell 55%
Zugangsalter	steigt jährlich um ein halbes Jahr bis 55/60 Jahre	wird bis 2010 bei 53 (Frauen) bzw. 58 (Männer) eingefroren, danach schrittweise Anhebung
Teilzeit	Zugang nur für AN mit > 32 Stunden Wochenarbeitszeit	Zugang für AN mit > 24 Stunden Wochenarbeitszeit
Anhebung Altersteilzeitgeld	entsprechend dem jeweiligen KV-Abschluss	zur Vereinfachung einheitlich nach Tariflohnindex; Unternehmen können eine Anhebung verlangen, wenn ihre Löhne stärker steigen

*Als kontinuierliche Altersteilzeit gilt künftig nicht nur eine gleichbleibende Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit sondern auch Vereinbarungen, wonach die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen nicht mehr als 20% der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden (zB im ersten Jahr der Altersteilzeit jeweils 60 Prozent der Normalarbeitszeit, im zweiten Jahr 50 Prozent und im dritten Jahr 40 Prozent).
Damit kann etwa auch Schichtarbeit erfasst werden.

Anmerkung: Ersatzrate ist der Anteil der Mehrkosten, der dem Arbeitgeber vom AMS erstattet wird. **Beispiel:** Ein Arbeitnehmer arbeitet in Altersteilzeit nur mehr 50% der Arbeitszeit, erhält aber vom Arbeitgeber 75% des Lohns. Die Differenz von 25% wird dem Arbeitgeber derzeit vollständig vom AMS ersetzt, wenn er eine Ersatzkraft einstellt. In Zukunft würde diese Differenz von 25% nur noch teilweise ersetzt.

Das neue Modell bringt mit dem Wegfall der Ersatzkraft einen Vorteil vor allem für kleinere Unternehmen und einen Nachteil, nämlich die niedrige Ersatzrate bei der Blockvariante. Die kontinuierliche Altersteilzeit wird zu einem sehr interessanten Mittel, um in die Pension zu gleiten und bei Beschäftigungsmangel Arbeitskosten zu reduzieren.

Inkrafttreten: Das neue Altersteilzeitmodell gilt für alle Altersteilzeitvereinbarungen, die mit 1.9.2009 oder danach beginnen.

Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)

Der Zugang zu Bildungskarenz wird bis Ende 2011 befristet erleichtert: Bisher setzte die Bildungskarenz eine einjährige Betriebszugehörigkeit voraus, nun sollen 6 Monate reichen. Bei Saisonarbeitskräften reichen 3 Monate, wenn in den 4 Jahren zuvor beim gleichen Arbeitgeber mindestens 6 Monate verbracht wurden. Neu ist auch, dass die Mindestdauer der Bildungskarenz von 3 Monaten auf 2 Monate herabgesetzt wurde.

Inkrafttreten: Die Erleichterung gilt für nach dem 31.7.2009 bis längstens 31.12.2011 vereinbarte Karenzen.

Jugendstiftung für Zeitarbeit und KMU (§ 18 Abs 7 AIVG, § 13e Abs 4 IESG)

Die Jugendstiftung erhält eine gesetzliche und finanzielle Grundlage. Insgesamt 3 Mio Euro werden aus den für die Lehrstellenförderung vorgesehenen Mitteln zugeführt. Die Stiftung kostet insgesamt 10 Mio Euro, wird für ca. 2.000 Jugendliche eingerichtet und soll Jugendlichen Ausbildung, Praktika, Lehr- und Arbeitsplätze verschaffen.

Inkrafttreten: Die Jugendstiftung tritt rückwirkend mit 1.6.2009 in Kraft.

Entfall des Bonus/Malus (§ 5af. AMPFG)

Bonus und Malus entfallen für Einstellungen und Freisetzungen älterer Arbeitnehmer, die per 1.9.2009 oder danach wirksam werden.

Nachtschwerarbeitsbeitrag (Art XIII Abs 12 NSchG)

Der Beitrag beträgt derzeit 2% vom Bruttolohn und ist von bestimmten Industriebranchen zu entrichten. An und für sich wäre der Beitrag anzuheben, er wird aber nun im Gesetz bis 2012 bei 2% eingefroren – ein großer Vorteil für die Industrie, die sich ca. 17 Mio Euro pro Jahr erspart.

Übergangsgeld (§ 39a AIVG)

Das **Übergangsgeld** ist für Personen gedacht, die von der Pensionsreform 2004 „überrascht“ wurden, die ja die Alterspension wegen Arbeitslosigkeit abschaffte. Diese Personen beziehen Übergangsgeld (= Arbeitslosengeld + 25%) bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt und müssen in der Zwischenzeit vom AMS nicht vermittelt werden.

Inkrafttreten: Das Übergangsgeld wird verlängert und gilt nun für Personen, die das frühestmögliche Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension bis 2010 erfüllen. Danach läuft es schrittweise bis 2015 aus.

Arbeitslosengeld (§ 21 AIVG)

Die Grundlage für das Arbeitslosengeld wird aufgewertet, wenn sie älter als ein Jahr ist. Beispiele: Wurde jemand in der ersten Jahreshälfte z.B. 2009 arbeitslos, gilt der Lohn aus 2007 als Grundlage für das Arbeitslosengeld. Diese Grundlage wird um den Faktor 2,3% (für 2007/08) erhöht und damit auch das Arbeitslosengeld.

Wird jemand in der zweiten Jahreshälfte 2009 arbeitslos, wird weiterhin der Lohn aus 2008 für die Bemessung des Arbeitslosengelds herangezogen und zwar ohne Aufwertung.

Inkrafttreten: 1.9.2009

Kurzarbeit (§ 37b AMSG)

Die Kurzarbeit wird auf 24 Monate verlängert, die Beihilfe nach deutschem Vorbild ab dem 7. Monat um jene Mehrkosten erhöht, die Arbeitgeber bei SV-Beiträgen treffen. Die Details zur konkreten Umsetzung werden derzeit in einer AMS-Richtlinie erarbeitet. Der Entwurf zur Kurzarbeitsrichtlinie wurde Ihnen bereits zur Stellungnahme ausgesandt.

Mit den beiden Neuerungen wird eine weitgehende kostenmäßige Angleichung an Deutschland erreicht. Gewisse Nachteile für österreichische Unternehmen bestehen noch bei der Beihilfepflicht und Zusatzforderungen der Gewerkschaft, die aber nicht auf Gesetzesebene zu lösen sind.

Inkrafttreten: Beide Maßnahmen gelten ab 1.7.2009 und zwar für Fälle, denen spätestens Ende 2010 eine Beihilfe gewährt wird.

Arbeitslosenversicherungsbeitrag § 2 Abs 8 bzw. 10 Abs 39 AMPFG

Die Befreiung von Arbeitslosenversicherungsbeiträgen (auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite) setzt statt mit 57 erst mit 58 Jahren ein.

Inkrafttreten: Ab 1.9.2009 gilt die Befreiung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben oder die das 57. Lebensjahr schon vor dem 1.9.2009 vollendet haben und somit schon einmal befreit waren.

Solidaritätsprämienmodell (§ 37a Abs 1 AMSG)

Im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells erhalten jene Arbeitgeber eine Prämie, die mit ihren Arbeitnehmern eine Arbeitszeitreduktion bei teilweisem Lohnausgleich vereinbaren und dafür eine Ersatzkraft einstellen. Als Ersatzkraft gilt nun nicht nur eine Person, die vor der Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat, sondern auch ein Lehrling, der aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen wird.

Inkrafttreten: 1.8.2009

Lohnnebenkostenentlastung beim ersten jungen Mitarbeiter

Nicht gesetzlich zu regeln ist die Lohnnebenentlastung. Diese kommt in Form einer Beihilfe des Arbeitsmarktservice für Einpersonenunternehmen. Die Beihilfe soll ab 1. September 2009 in Höhe der anfallenden SV-Beiträge für den ersten eingestellten jungen Mitarbeiter gewährt werden. Die SV-Beiträge bilden den Großteil der Lohnnebenkosten und betragen 21% vom Bruttolohn inkl. Sonderzahlungen (gesamte Lohnnebenkosten 31%).

Gefördert wird die Einstellung von als arbeitsuchend gemeldeten Jugendlichen bis 30 Jahre, nicht Lehrabsolventen. Die Details dieser Förderung werden über den Sommer in einer AMS-Richtlinie erarbeitet.

Mit der Förderung wird den EPU der Schritt ins Arbeitgeberleben erleichtert. Damit werden neue Arbeitgeber und neue Arbeitsplätze gerade für Jugendliche gewonnen, die von der Arbeitsmarktentwicklung am meisten betroffen sind.

Freundliche Grüße

Dr. Martin Gleitsmann
Abteilungsleiter

Anlage