

Arbeitsmarktpaket II – neue Chancen?

Wesentliches Ziel des Arbeitsmarktpaketes II ist es, die Auswirkungen der anhaltenden Wirtschaftskrise durch unterschiedliche Maßnahmen am Arbeitsmarkt zu mildern.

Von Christian Lutz

Kernpunkte des Arbeitsmarktpaketes II sind – wie nachfolgend dargelegt wird – Änderungen im Bereich

- Kurzarbeit,
- Altersteilzeitgeld,
- Bildungskarenz sowie
- Maßnahmen im Zusammenhang mit der Jugendarbeitslosigkeit.

Kurzarbeit (ab 1.7.2009)

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 (Inkrafttreten März 2009) wurden die gesetzlichen Regelungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeit auf neue Beine gestellt, wodurch insbesondere auf die Herausforderungen der Wirtschaftskrise reagiert werden sollte.

Die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 in Kraft getretene Neuregelung, die ausführlich im TRAiNiNG 4/09 vorgestellt wurde, wurde nunmehr durch das Arbeitsmarktpaket II einer neuerlichen Revision in zwei Teilbereichen befristet für die Jahre 2010 bis 2012 unterzogen.

Zum einen wurde die Kurzarbeit – vergleichbar mit der Regelung in der Bundesrepublik Deutschland – auf einen maximal möglichen Zeitraum von 24 Monaten ausgedehnt.

Zum anderen wird den Kurzarbeit in Anspruch nehmenden Arbeitgebern wirtschaftlich Unterstützung geleistet, indem ab dem siebten Monat der Inanspruchnahme von Kurzarbeit die Dienstgeber-Sozialversicherungsbeiträge, d. h. die Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung sowie Unfallversicherung, zur Gänze vom AMS ersetzt werden.

Durch diese ergänzenden Regelungen soll insbesondere der Wettbewerbsnachteil gegenüber den wichtigsten Handelspartnern

Österreichs, v. a. Deutschland, hinten gehalten und die wirtschaftliche Last der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit weiter vermindert werden.

Altersteilzeitgeld (ab 1.9.2009)

Wohl wesentlichste Neuerung im Zusammenhang mit den Regelungen des Altersteilzeitgeldes ist, dass für eine Person, die Altersteilzeit in einem Unternehmen in Anspruch nimmt, keine Ersatzkraft mehr eingestellt werden muss.

Dies mit der Begründung, dass in Zeiten verbreiteter Überkapazitäten die Einstellung einer Ersatzkraft von den Arbeitgebern nicht mehr verlangt werden kann und die Kontrolle dieser Maßnahme einen hohen bürokratischen Aufwand bedeuten würde. Man verlässt sich diesbezüglich auf die Markt- und Auftragslage, indem man davon ausgeht, dass auch ohne gesetzliche Verpflichtung Ersatzkräfte eingestellt werden (müssen).

Neu ist des Weiteren, dass künftig auch für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit zumindest 60 % der Normalarbeitszeit beträgt, Altersteilzeitgeld gewährt werden kann.

Das Antrittsalter wird für Frauen bei 53 Jahren und bei Männern bei 58 Jahren bis Ende 2010 festgesetzt; erst danach erfolgt eine jährliche Anhebung um ein halbes Jahr.

Bildungskarenz (ab 1.8.2009)

Der Zugang zur Bildungskarenz wurde insofern erleichtert, als bislang Voraussetzung war, dass ein Arbeitnehmer ein Kalenderjahr beim jeweiligen Arbeitgeber

beschäftigt gewesen sein muss. Dieses Erfordernis wurde durch das Inkrafttreten des Arbeitsmarktpaketes II auf ein halbes Jahr reduziert.

Des Weiteren kann Bildungskarenz nunmehr für eine Mindestdauer zwischen zwei Monaten und einem Jahr beantragt werden; bislang lag dieser Zeitraum zwischen drei Monaten und einem Jahr.

Vorteile der Bildungskarenz sind insbesondere, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufrechterhalten bleibt und die Arbeitnehmer in der Höhe des Arbeitslosengeldes ein Weiterbildungsgeld beziehen können. Ein Dazuverdienen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 357,74 €) ist möglich. Vorteile für die Unternehmen bzw. Arbeitgeber sind die Überwälzung eines Teiles der Ausbildungskosten auf die öffentliche Hand sowie der Umstand, dass wichtige Mitarbeiter trotz (externer) Ausbildung im Unternehmen verbleiben können.

Bonus-Malus-System (ab 1.9.2009)

Das bislang bestehende Bonus-Malus-System wurde abgeschafft, da erwiesenermaßen keine arbeitsmarktpolitischen Steuerungseffekte damit erzielt werden konnten.

Dies bedeutet nunmehr, dass bei einer Einstellung eines über 50-jährigen Mitarbeiters der Dienstgeber einerseits keinen Bonus (= Entfall des Dienstgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung) mehr erhält. Andererseits entfällt für den Dienstgeber der Malus-Betrag, sofern ein über 50-jähriger, der mindestens zehn Jahre in diesem Betrieb beschäftigt war, gekündigt wird.

Solidaritäts-Prämien (ab 1.8.2009)

Einen weiteren Beitrag zur Krisenbekämpfung und Stabilisierung der Beschäftigung soll ein erweitertes Solidaritäts-Prämien-Modell gewährleisten. In diesem Zusammenhang werden Dienstgeber und Arbeitnehmer seitens des AMS bei Verkürzung der eigenen Arbeitszeit und Einstellung einer arbeitslosen Person unterstützt. Dies beispielsweise dahingehend, dass mehrere Be-

schäftigte in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit verkürzen, um im Gegenzug einen Arbeitslosen oder einen Lehrling (neu!) aus einer überbetrieblichen Lehrlingsausbildung zu beschäftigen. Die seitens des AMS anzuweisende Solidaritäts-Prämie deckt 50% des entfallenden Entgelts und den gesamten zusätzlichen Aufwand in der Sozialversicherung ab. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass die Sozialversicherung in Hinkunft in voller Höhe auch nach Herabsetzung der Arbeitszeit

Ob diese Maßnahmen ausreichen, bleibt abzuwarten.

bezahlt werden soll, wodurch die Arbeitnehmer keine Verluste in der Pensions- und Arbeitslosenversicherung haben. Die Beihilfe soll für die Dauer des gesondert zu vereinbarenden Solidaritäts-Prämien-Modells maximal bis zu zwei Jahren gewährt werden.

Jugendstiftung

Die in Österreich bestehenden Arbeitsstiftungen werden insofern erweitert, als gezielt für jugendliche Arbeitssuchende eine Stiftung eingerichtet wird. Die Stiftung soll einen Umstieg in neue oder zusätzliche Ausbildungen bzw. Kenntnisse und Fertigkeiten der Jugendlichen ermöglichen. Zielgruppe der neu eingerichteten Jugendstiftung sind junge Menschen, die in der Arbeitskräfteüberlassung sowie bei Klein- und Mittelbetrieben beschäf-

tigt waren und nunmehr am Arbeitsmarkt, insbesondere aufgrund schlechter Ausbildung, keinen adäquaten Arbeitsplatz mehr finden.

Während der Zeit in der Stiftung wird das Arbeitslosengeld ausbezahlt und sind die Stiftungsteilnehmer nicht auf die Notstandshilfe begrenzt. Darüber hinaus sollen die Jugendlichen ein Stiftungsstipendium in der Höhe von 100,- € pro Monat erhalten.

Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die im Arbeitsmarktpaket II normierten Neuregelungen, insbesondere im Bereich der Kurzarbeit, der Bildungskarenz sowie des Bonus-Malus-Systems zu begrüßen sind.

Ob diese (geplanten) Maßnahmen ausreichen, um die anhaltende und am Arbeitsmarkt noch nicht voll durchgeschlagene Wirtschaftskrise zu bewältigen, bleibt abzuwarten. □

*Gastautor: Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt: ch.lutz@hasch.eu*



OCG

**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

**Sicherheitsbewusst im Beruf mit
Computer und Internet**

„Mitarbeiter stellen immer noch die weitaus größte Bedrohung für Informationssicherheit in Unternehmen dar.“
Mag. Markus Klemen,
Geschäftsführer, Secure Business Austria

Das Computer Know-how Ihrer MitarbeiterInnen

✓ Ermitteln ✓ Beurteilen ✓ Steigern

www.ocg.at

Wir beraten Sie gerne! Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.
Österreichische Computer Gesellschaft | Wollzeile 1-3 | 1010 Wien | Tel: 512 02 35-64 | info@ocg.at