

## Arbeitsmarktgipfel 30.10.2015

**Beim Arbeitsmarktgipfel vom 30.10. einigen sich Regierung und Sozialpartner auf folgende Eckpunkte:**

- dauerhaft mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik
- Bonus-Malus-System zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen
- Lohnnebenkostensenkung
- Verbesserung für ArbeitnehmerInnen durch Einschränkung unfairer Vertragsklauseln
- Wohnbauoffensive und Stromnetzausbau

### **Mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik**

Aus den passiven Budgetmitteln (Arbeitslosengeld) werden 2016 zusätzlich 50 Mio. Euro (in Summe 300 Mio. Euro) und ab dem Jahr 2017 dauerhaft 350 Mio. Euro jährlich aktiviert.

**Einschätzung:** Die dauerhafte Dotierung Finanzierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik ermöglicht eine bessere Planung für das AMS. Es ist wichtig, dass in der gegenwärtigen schwierigen Arbeitsmarktsituation eine bessere Dotation der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik im Dauerrecht fixiert wurde.

Es kommt zu einer Ausweitung des BezieherInnenkreis und der Möglichkeiten des Mitteleinsatzes. Diese sind für ältere ArbeitnehmerInnen, Langzeitarbeitslose und Flüchtlinge vorgesehen. Für Ältere und Langzeitarbeitslose sind die Mittel für Beschäftigungsmaßnahmen gewidmet, 70 Mio. Euro die für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen verfügbar gemacht wurden, können auch für Qualifizierungsmaßnahmen und Deutschkurse eingesetzt werden.

### **Bonus-Malus-System**

In Kombination mit der Lohnnebenkostensenkung gibt es nun doch eine Einigung auf ein Bonus-Malus-System zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.

Die Entwicklung der Beschäftigung Älterer wird gemessen und zum 31.10.2017 (Stichtag: 01.07.2017) durch das Sozialministerium veröffentlicht.

Die Quoten aus dem Regierungsprogramm werden auf den genannten Stichtag umgerechnet. Wird der Zielwert nicht erreicht, greift folgendes System:

- Unternehmen, die bei der Beschäftigung Älterer über ihrem Branchenvergleich (ÖNACE 2-Steller) liegen, erhalten ab 1.1.2018 einen Bonus in Form einer zusätzlichen Senkung der Lohnnebenkosten in Höhe von 0,1 Prozentpunkte des FLAF.
- Unternehmen, die unter dem Branchenvergleich liegen, müssen bei Beendigung von Dienstverhältnissen die Auflösungsabgabe in doppelter Höhe leisten.
  - Anmerkung: für alle Beschäftigten !
- Der Hauptverband informiert alle Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern sowie die gesetzlichen Interessensvertretungen über den Stand der älteren Arbeitnehmer im Vergleich zum Branchendurchschnitt sowie der Gesamtwirtschaft. Erreicht ein Unternehmen den Branchendurchschnitt nicht, berät die Wirtschaftskammer den Betrieb. Die WKÖ liefert jährlich einen Bericht über die Beratungsleistung.

### **Einschätzung:**

Das Bonus-Malus-System geht über das hinaus, was die Wirtschaftsseite zuletzt als für sie akzeptabel erklärt hat. Die Spitze der Wirtschaftskammer wollte das Bonus-Malus-System genauso wie die 6. Urlaubswoche verhindern. Nun kommt doch ein Bonus-Malus-System zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen. Einerseits wird dabei auf Bewusstseinsbildung gesetzt, andererseits sind die finanziellen Anreize nicht unerheblich. Der Bonus wird für alle wirksam, die die Zielquoten erfüllen, der Malus wird bei Beendigungen in Form der doppelten Auflösungsabgabe wirksam. Die einfache Auflösungsabgabe beträgt 2015 118 Euro.<sup>1</sup> Gemäß Regierungsübereinkommen wäre der Malus unabhängig von der Beendigung von Dienstverhältnissen lediglich davon abhängig ob die Zielquote erfüllt ist oder nicht. Wir gehen davon aus, dass auch der nun gewählte Malus, einen Anreiz darstellt die Quoten zu erreichen, insbesondere da er sich auf alle beendeten Dienstverhältnisse bezieht und nicht nur auf die älteren ArbeitnehmerInnen.

### **Arbeitsrechtliche Änderungen**

Das Paket zu unfairen Vertragsklauseln aus dem Regierungsübereinkommen wird nun umgesetzt. Das bringt arbeitsrechtliche Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen.

- **Transparenz bei All-In Verträgen:** Der Grundlohn ist in Zukunft im Arbeitsvertrag anzuführen, um über die Normalarbeitszeit hinausgehende Pauschalabgeltungen für alle anderen Mehrleistungen sichtbar zu machen. Widrigenfalls gilt der angemessene Ist-Grundlohn als vereinbart. Das ist jener Lohn, den ein vergleichbarer Arbeitnehmer üblicherweise verdient.
- **KonkurrenzklauseIn:** Die Entgeltgrenze für die Zulässigkeit von KonkurrenzklauseIn wird angehoben: Von 2.754 auf 3.240 Euro (Werte für das Jahr 2016). Eine KonkurrenzklauseIn muss vereinbart sein und darf so wie bisher max. 1 Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirken.
- **Ausbildungskostenrückerersatz einschränken:** Die Rückforderungsfrist wird von fünf auf vier Jahre reduziert. Der Rückerstattungsbetrag wird dabei – gerechnet ab dem Ende der erfolgreich absolvierten Ausbildung – zwingend nach Monaten aliquotiert.
- **Rechtsanspruch auf schriftliche Lohnabrechnung:** Künftig gibt es einen Rechtsanspruch auf Übermittlung einer schriftlichen Lohnabrechnung sowie auf Aushändigung einer Kopie zur Anmeldung zur Sozialversicherung.
- **Die Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden bei aktiver Reisezeit sowie auf 10 Stunden für über 16-jährige Lehrlinge.**
- **Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte:** Plant ein Unternehmen eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat es diese Stelle auch seinen Teilzeitbeschäftigten anzubieten.

### **Einschätzung:**

Durch die Verankerung der Bestimmungen gegen unfaire Vertragsklauseln, die im Regierungsübereinkommen vereinbart aber noch nicht umgesetzt wurden, sind im Arbeitsmarktpaket deutliche Verbesserungen, insbesondere für viele Angestellten, fixiert worden. Das ist ein großer Erfolg auch gerade für die GPA-djp, die seit Jahren auf die Beseitigung unfairer Vertragsklauseln gedrängt hat.

---

<sup>1</sup> Die Auflösungsabgabe wird bei Beendigung von Dienstverhältnissen (inkl. freier Dienstverträge) fällig. Ausnahmen: u.a. Dienstnehmerkündigung, Probemonat, Dienstverhältnisse die auf max. 6 Monate befristet waren.

Gerade im Bereich All-In Verträge setzte sich die GPA-djp seit langem gegen Missbrauch ein. Die verpflichtende Transparenz macht es möglich, auszurechnen, wie Mehrarbeitsstunden durch eine Überzahlung gedeckt sind. Wir werden auch allen ArbeitnehmerInnen, die schon All-In Verträge unterzeichnet haben, über einen All-In Rechner anbieten, das Ausmaß der durch den Vertrag abgedeckten Mehrarbeit auszurechnen.

### **Lehrlingsprogramm**

Jährlich werden zusätzlich 10 Mio. Euro für die Unterstützung von Betrieben und Lehrlingen aus der betrieblichen Lehrstellenförderung zur Verfügung gestellt. Damit werden rund 1.000 Jugendliche und junge Erwachsene jährlich zusätzlich in Lehrausbildung gebracht. Das Angebot richtet sich an alle Jugendlichen mit Integrationsschwierigkeiten, insbesondere auch an Asylberechtigte (fehlende Basis- und Sprachkenntnisse, fehlende Unterstützung aus dem Elternhaus etc.). Diese Mittel werden für überregionale Lehrstellenvermittlung, vorgelagerte Unterstützung für Lehranfänger (Vorbereitungsjahr) sowie für Lehrabschlüsse der 19–24-Jährigen verwendet.

### **Wohnbauoffensive ab 2016**

Es werden Mittel für den Bau von zusätzlichen 30.000 Wohnungen mobilisiert. Das soll 20.000 Arbeitsplätze pro Jahr schaffen oder sichern. Dazu wird eine Wohnbauinvestitionsbank durch Bausparkassen und Wohnbaubanken gegründet. Damit werden europäische EIB-Kreditvolumina verfügbar. Die Mieten dürfen das Niveau nicht übersteigen, das bei Landes-Wohnbauförderung festgelegt ist.

### **Elektrizitäts-Infrastruktur rascher ausbauen**

Verfahrensbeschleunigung zur Aufrüstung von 220kV auf 380kV Stromleitungen. Das Investitionsvolumen von bis zu 700 Mio. Euro kann bis zu 2.500 Arbeitsplätze pro Jahr schaffen. Upgrades bestehender Trassen sollen von der generellen UVP-Pflicht ausgenommen werden.

### **Garantienausweitung AWS**

AWS Garantien werden von rund 200 Mio. Euro auf Basis neuer Vergabekriterien ab 2016 um 100 Mio. Euro erhöht. Das soll Investitionen von 350 Mio. Euro ermöglichen. Die Bearbeitungsgebühren werden auf 0,25% halbiert und die Garantieentgelte reduziert.

### **Lohnnebenkostensenkung**

- Stufenweise Senkung der Lohnnebenkosten bis 2018 um bis zu 1 Mrd. Euro.
- Ab 2016 wird der Beitrag für den Insolvenzentgeltfonds von 0,45 auf 0,35% gesenkt – 91 Mio. Euro.
- Ab 2017 wird der Dienstgeberbeitrag zum FLAF um 0,4 Prozentpunkte (520 Mio. Euro), ab 2018 um weitere 0,2 Prozentpunkte (insg. 790 Mio. Euro) reduziert.
- Ab 2018 Senkung des FLAF Beitrages um 0,1 Prozentpunkte im Bonus-Malus-Modell als Bonus.

**Einschätzung:**

Die Lohnnebenkostensenkung ist eine Maßnahme, auf die die VertreterInnen der Wirtschaft insbesondere seit der Lohnsteuersenkung, die der ÖGB durchgesetzt hat, massiv hingewirkt haben. Im Regierungsübereinkommen wurde eine Senkung des UV- und IESG-Beitrages um jeweils 0,1 Prozentpunkte verankert und bereits umgesetzt. Die Absenkung des Beitrages zum FLAF ist deutlich und geht darüber hinaus. Dass die Familienförderung über lohnabhängige Abgaben finanziert wird, ist allerdings nicht sinnvoll, da die finanzierten Leistungen wie die Familienbeihilfen und das Kinderbetreuungsgeld unabhängig von einer Erwerbstätigkeit zustehen. Die GPA-djp hat sich daher immer für eine wertschöpfungsbezogene Finanzierung des FLAF ausgesprochen. Der FLAF weist zwar seit einiger Zeit wieder Überschüsse auf, hat aber in der Vergangenheit Schulden angehäuft, die noch nicht abgetragen sind. Die GPA-djp wird sich dafür einsetzen, dass auch künftig familienpolitische Leistungen erhöht werden und wird weiter auf eine Umbasierung des FLAF Beitrages drängen, die einer Senkung des Beitragssatzes vorzuziehen ist.

**Beschäftigungseffekte**

Die geschätzten Arbeitsmarkteffekte von ca. 50 bis 60.000 Arbeitsplätzen hängen davon ab, ob die Programme volle Wirkung zeigen und wie die Unternehmen auf eine Senkung der Lohnnebenkosten reagieren. Während das Wohnbaupaket und der Energienetzausbau bei der Implementierung jedenfalls Beschäftigung schaffen, ist das Ausmaß bei der Lohnnebenkostensenkung fraglich.

---

**Auswirkungen des Arbeitsmarktpakets auf Wachstum und Jobs**

Maßnahme	Investitionsvolumen	Arbeitsplätze
<b>Umsetzung Wohnbaupaket</b>	5,75 Milliarden Euro (über 5 Jahre)	<b>20.000</b>
<b>Lohnnebenkostensenkung</b>	bis zu 1 Milliarde Euro (bis 2018)	<b>14.000</b>
<b>Umsetzung Energienetzausbau</b>	bis zu 700 Millionen Euro (über rund 3 Jahre)	<b>2.500</b>
<b>Stärkung der aws-Garantien</b>	350 Millionen Euro	<b>5.000</b>
<b>Aufstockung der Mittel für Arbeitsmarktpolitik</b>	300 Millionen Euro (2016) 350 Millionen Euro ab 2017 im Dauerrecht	<b>16.000</b>
<b>Lehrlingsprogramm</b>	10 Millionen Euro	<b>1.000</b>