



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22, Fax: 0512/53 40-1449
arbeitsrecht@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

EINSCHREIBEN!

Bundesarbeitskammer BAK
zH Herrn Gernot Mitter
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: HH/AH

Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen **Mag. Helmut C. Hilgart**

Klappe **1404** Innsbruck, 18.05.2015

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und
das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geändert werden

Grundsätzlich ist die Intention der Bundesregierung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Arbeitsleben zu halten, durchaus als positiv zu bewerten.

Zur Problematik der längeren Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt ist festzuhalten, dass es einerseits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, die daran interessiert sind, länger im Erwerbsprozess zu verbleiben, da sie sich körperlich und geistig dazu sehr wohl in der Lage fühlen und an einer Weiterbeschäftigung interessiert sind.

Allerdings ist andererseits auch festzustellen, dass ein relativ großer Prozentsatz der Beschäftigten offensichtlich so rasch als möglich in Pension gehen möchte. Für die zweite Gruppe wird das Teilpensionsmodell, so es in dieser Form zur Umsetzung gelangen sollte, keinen befriedigenden Anreiz schaffen, die „ersehnte“ Pension und damit das vollständige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben aufzuschieben.

Wie jedoch hinlänglich bekannt ist, hängt eine Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer nicht nur vom Willen der Betroffenen ab, sondern auch vom Arbeitsplatzangebot und in diesem Falle von der Zustimmung des jeweiligen Arbeitgebers zu einer Regelung, wie sie die Teilpension vorsieht.

Solange sich aus Arbeitgebersicht der „ideale Arbeitnehmer“ überwiegend am jugendlichen Erscheinungsbild sowie den Kosten und nicht an langjähriger Berufserfahrung und Qualifikation orientiert, wird sich auch durch eine Maßnahme wie die Teilpension an der arbeitgeberseitigen Bereitschaft, ältere Arbeitnehmer länger zu beschäftigen, wohl wenig ändern.

Die im neu konzipierten § 27 a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 angeführte Teilpension (– erweiterte Altersteilzeit) basiert in ihrer Grundkonzeption hinsichtlich der grundsätzlichen Voraussetzungen auf der bisher schon möglichen Altersteilzeit.

Diese Teilpension ist jedoch offenbar nur für die Fälle vorgesehen, in welchen ein Arbeitgeber ältere Personen, die bereits den Anspruch auf eine Korridorpension erfüllen, arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt. Sollte sich der Arbeitnehmer (in diesem Falle ist der Gebrauch der männlichen Form nicht diskriminierend, da für Frauen ein vergleichbares Modell aufgrund des früheren Pensionsalters nicht in Frage kommen soll), jedoch bereits in einem Altersteilzeitmodell mit einer Blockvereinbarung befinden, so gilt nach wie vor, dass mit frühestmöglichem Pensionsantrittsstichtag, im Falle einer möglichen Korridorpension somit mit 62 oder spätestens 63 Jahren keine Teilpension möglich ist.

Auch die denkmögliche Variante, dass ein Arbeitnehmer im Alter von 60 bis 63 Jahren ein Altersteilzeitmodell im Rahmen einer Blockvereinbarung mit dem Arbeitgeber vereinbart und von 63 bis 65 Jahren dann eine Gleitpension gelten soll, wird in der Praxis kaum vereinbart werden, da in diesem Falle meist davon auszugehen ist, dass im Rahmen des Blockmodells eine Gleitpension an eine Freizeitphase anschließen würde und eine Wiederaufnahme der Arbeit im Betrieb nach einer längeren Abwesenheit wohl eher unwahrscheinlich sein wird.

Da die beabsichtigte Gleitpension ebenfalls nur für einen Höchstzeitraum von fünf Jahren möglich sein soll (wobei auch hier Voraussetzung eine Vereinbarung ist), ist nicht nachvollziehbar, weshalb aus Arbeitnehmersicht die Teilpension anstelle einer Altersteilzeitvereinbarung (ohne Blockmodell) für den Zeitraum von 60 bis 65 Jahren (für Männer) angedacht werden würde.

Ein sogenanntes „normales“ Altersteilzeitmodell hätte gegenüber der Gleitpension ja den Vorteil, dass die Voraussetzungen für eine mögliche Korridorpension eben noch nicht gegeben sein müssten, sofern die notwendigen Versicherungszeiten für ein Altersteilzeitmodell vorliegen.

Ein ersichtlicher Vorteil aus dieser Alternative zur Altersteilzeit bei durchgängigen Modellen zeigt sich nur für die Arbeitgeberseite, da diese nicht nur 90, sondern 100 Prozent der Mehrkosten ersetzt bekommt.

Ob dies als Anreiz, Arbeitnehmer länger zu beschäftigen, ausreichend ist, kann aber durchaus bezweifelt werden.

Zusammenfassend muss somit festgestellt werden, dass diese Teilpensionsregelung für den betroffenen Arbeitnehmer nur dann einen Vorteil bringt, wenn sie für seinen Arbeitgeber Anlass dafür ist, den Arbeitnehmer bis zum Erreichen des Regelpensionsalters zu beschäftigen.

Für Arbeitnehmer stellt sich im Vergleich mit der Altersteilzeit kein anderer Vorteil dar, da die Gesamtlaufzeit auch in diesem Falle fünf Jahre nicht überschreiten darf, gegenüber der Altersteilzeit jedoch die Voraussetzung für eine Korridorpension bereits bestehen muss und darauf wie bei der Altersteilzeit kein Rechtsanspruch seitens des Arbeitnehmers besteht.

Denkbar ist, dass im Entscheidungsprozess des Arbeitgebers bei Wunsch des Arbeitnehmers hinsichtlich einer Altersteilzeit diese aufgrund der Kostenbelastung nicht positiv beantwortet wird, die als „Zwilling“ der Altersteilzeit günstigere Teilpension aber doch akzeptiert werden würde.

Für Arbeitnehmer kann sich somit die Abschlussbereitschaft des Arbeitgebers aufgrund des höheren Kostenersatzes gegenüber der Altersteilzeit als indirekter Vorteil darstellen. Gesamt gesehen erscheint das vom zuständigen Ministerium als großer Wurf schon seit dem letzten Jahr medial angepriesene Modell jedoch überwiegend der Arbeitgeberseite zugute zu kommen und im Hintergrund den Sinn haben, das Arbeitsmarktservicebudget durch Übernahme der Kosten durch die Pensionsversicherung zu entlasten.

Eine sinnvolle Abänderung des bestehenden Entwurfes könnte darin bestehen, wie bei der Altersteilzeit die versicherungstechnischen Voraussetzungen für die Korridorpension nicht als Grundlage für diese Teilpension zwingend vorzusehen. Damit könnte auch der Zugang von Frauen zu einer Teilpension ab dem 55. Lebensjahr realistisch werden.

Anlässlich der internen Evaluierung dieses Entwurfes wird der Zielzustand zum Evaluierungszeitpunkt damit begründet, dass durch eine teilweise Abgeltung der zusätzlichen Aufwendungen in Form einer Teilpension den Arbeitgebern ein Anreiz gegeben wird, ältere Arbeitnehmer weiterhin zu beschäftigen, wobei in der Textierung interessanterweise nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitnehmerinnen angeführt sind, für welche aufgrund der pensionsrechtlichen Bestimmungen dieses Modell der Teilpension derzeit ja nicht in Frage kommt.

Wenn ein Arbeitnehmer zwar die Möglichkeit hat, die Korridorpension in Anspruch zu nehmen (welche mit einem jährlichen Abschlag von 5,1 Prozent bestraft wird), dann kann es durchaus ein Anreiz sein, abschlagsfrei mit 65 Jahren im Rahmen eines Teilpensionsmodells die Regelpension zu beanspruchen. Da dies aber auch im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung bereits möglich ist, stellt sich aus Arbeitnehmersicht ein direkter Vorteil aus dieser Teilpension nicht dar.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol spricht sich somit gegen den vorliegenden Entwurf aus und schlägt dafür vor, dass man bei der Umsetzung einer Teilpension einerseits von der Voraussetzung des Vorliegens von Versicherungszeiten für eine Korridorpension abgeht und andererseits dieses Modell nicht nur Männern, sondern auch Frauen für die letzten fünf Jahre vor dem jeweiligen Regelpensionsalter zugänglich macht.

Der Präsident:


Erwin Zangerl

Der Direktor:


Mag. Gerhard Pirchner