Arbeitsmarktpaket 2009

Mit dem Arbeitsmarktpaket 2009 (BGBl. I Nr. 90/2009) soll ein konkreter Beitrag zur Arbeitsmarktentlastung geleistet werden. Schwerpunkte der beschlossenen Änderungen sind eine attraktivere Gestaltung der Altersteilzeit und der Bildungskarenz sowie die Ausweitung der Kurzarbeit auf bis zu 24 Monate. Darüber hinaus übernimmt das Arbeitsmarktservice (AMS) ab dem siebenten Monat der Kurzarbeit einen Teil der Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Maßnahmen zielen vor allem darauf ab, Arbeitsplätze zu erhalten, den weiteren Anstieg der Arbeitslosenrate einzudämmen und Arbeitnehmer bzw. Arbeitsuchende beim Erwerb zusätzlicher Qualifikationen zu unterstützen. Der Entfall des Bonus/Malus-Systems sowie die Erhöhung der bisherigen Altersgrenze für die Befreiung vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag um ein Jahr runden das Maßnahmenpaket ab. ■

Kein Bonus/Malus mehr

Ab 1.9.2009 gehört das Bonus/Malus-System der Vergangenheit an. Konkret bedeutet dies, dass für Einstellungen und Freisetzungen älterer Arbeitnehmer nach dem Ablauf des 31.8.2009 weder ein Bonus gebührt, noch ein Malus anfällt.

Gibt es nach dem 31.8.2009 noch „alte“ Bonus-Fälle?

Ja! Am 31.8.2009 bestehende Bonus-Fälle bleiben weiterhin aufrecht. Der letzte Zeitpunkt, an dem die Einstellung eines Arbeitnehmers zu einem Bonus führen kann, ist somit der 31.8.2009 (dies gilt auch für Wiedereinstellungen!). Der Wechsel von einem geringfügigen zu einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis kann ebenfalls nur noch bis 31.8.2009 einen Bonus begründen.

Gibt es nach dem 31.8.2009 noch „neue“ Malus-Fälle?

Nein! Für Dienstverhältnisse, die arbeitsrechtlich nach dem 31.8.2009 enden, ist generell kein Malus mehr zu entrichten. Für die Beantwortung der Frage „Malus ja oder nein?“ ist also ausschließlich das arbeitsrechtliche (nicht das sozialversicherungsrechtliche Ende) heranzuziehen. Wann das beendete Dienstverhältnis begann, ist dabei ebenso irrelevant wie die Frage, ob ein Bonus-Fall vorlag oder nicht.

Kommt es nach dem 31.8.2009 zu einem Wechsel von einer arbeitslosenversicherungspflichtigen zu einer geringfügigen Beschäftigung, fällt ebenfalls kein Malus mehr an (auch dann nicht, wenn das geringfügige Beschäftigungsverhältnis in der Folge aufgelöst wird). ■

BEISPIELE

Beispiel zum Bonus

- Einstellung: 1.1.2008 bis 30.9.2008 mit Bonus
- Wiedereinstellung: 1.1.2009 bis 30.9.2009 mit Bonus
- Erneute Wiedereinstellung: 1.12.2009

Lösung: Bis 30.9.2009 gebührt der Bonus weiter, da die Wiedereinstellung noch vor dem 1.9.2009 erfolgte. Für die neuerliche Wiedereinstellung am 1.12.2009 gebührt dagegen kein Bonus mehr.

Gabriele Ortner
05 7807 DW 504310
gabriele.ortner@ooegkk.at

Beispiel zum Malus

- Arbeitsrechtliches Ende der Beschäftigung: 14.8.2009
- Sozialversicherungsrechtliches Ende der Beschäftigung: 1.9.2009
- Wiedereinstellungszusage für 1.10.2009
- Dienstnehmer wird trotz Wiedereinstellungszusage am 1.10.2009 vom Dienstgeber nicht mehr beschäftigt

Lösung: Malus ja. Begründung: Die nicht realisierte Wiedereinstellungszusage betrifft einen Zeitpunkt, an dem das Bonus/Malus-System nicht mehr „existiert“. Der Malus wird aber trotzdem fällig, da das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses noch vor dem 1.9.2009 lag.

Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (AV-Beitrag) erst nach Vollendung des 58. Lebensjahres

Bisher entfiel der gesamte AV-Beitrag (6 % der Beitragsgrundlage) für Frauen und Männer, die das 57. Lebensjahr vollendet hatten. Diese Altersgrenze wurde nunmehr um ein Jahr erhöht.

Die neue Regelung lautet:

Für Personen, die der Pflichtversicherung unterliegen und das 58. Lebensjahr vollendet haben oder das 57. Lebensjahr vor dem 1.9.2009 vollendet haben, entfällt der AV-Beitrag ab dem Beginn des auf die Erreichung des jeweiligen Lebensalters folgenden Kalendermonates.

Zusammengefasst bedeutet dies:

- Vollendet jemand noch am 31.8.2009 sein 57. Lebensjahr, entfällt der AV-Beitrag ab 1.9.2009.
- Vollendet jemand erst am 1.9.2009 sein 57. Lebensjahr, entfällt der AV-Beitrag ab 1.10.2010.
- Für jene Frauen und Männer, die bereits bisher vom AV-Beitrag befreit waren, ändert sich nichts.

Die für ältere Versicherte zu verwendenden Beitragsgruppen (**A2u, D2u etc.**) bleiben unverändert. Bei Erreichen der entsprechenden Altersgrenze erfolgt als Serviceleistung eine automatische Umstufung in die neue Beitragsgruppe durch den Krankenversicherungsträger (eine eigene Meldung ist also nicht notwendig).

Befristung

Die Geltungsdauer der neuen Bestimmung ist gesetzlich befristet. Sie tritt mit 1.9.2009 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2013 außer Kraft. Dies bedeutet, dass ab 1.1.2014 der AV-Beitrag bereits wieder nach der Vollendung des 57. Lebensjahres entfällt. ■

Gerold Steininger
05 7807 DW 504310
gerold.steininger@ooegkk.at

BEISPIELE

Wann ist ein Lebensjahr vollendet?

Ein Lebensjahr ist mit dem Ablauf des dem Geburtstag vorangehenden Tages vollendet (Erkenntnis des VwGH vom 19.3.1996, Zl. 95/08/0240).

Beispiele

- Geburtsdatum: 1.9.1952 = Vollendung des 57. Lebensjahres mit Ablauf des 31.8.2009 (der 1.9.2009 ist bereits der erste Tag des 58. Lebensjahres) = Entfall des AV-Beitrages ab 1.9.2009.
- Geburtsdatum: 2.9.1952 = Vollendung des 57. Lebensjahres mit Ablauf des 1.9.2009 (= höheres „Wegfallsalter“ für den AV-Beitrag) = Entfall des AV-Beitrages erst ab 1.10.2010 (da Vollendung des 58. Lebensjahres erst mit Ablauf des 1.9.2010).

Kurzarbeit

Um für österreichische Unternehmen Wettbewerbsnachteile zu verhindern und die Sicherung von Arbeitsplätzen zu erleichtern, wurden mit 1.7.2009 sowohl die Höhe als auch die Dauer der Kurzarbeits- und Qualifizierungsbeihilfen (befristet) ausgedehnt:

- Die Beihilfe erhöht sich ab dem siebenten Monat um die von der Differenz zwischen dem tatsächlichen Bruttolohn des Dienstnehmers und der Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit zu entrichtenden Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung.
- Verlängerungen des Beihilfenbezuges sind bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten zulässig. Bisher konnten die Beihilfen für insgesamt maximal 18 Monate bezogen werden.

Voraussetzung ist jeweils, dass bis spätestens Ende 2010 eine Beihilfe gewährt wurde. Diese neuen Regelungen sind befristet und treten mit Ablauf des 31.12.2012 wieder außer Kraft.

„Günstigkeitsregel“

Ab 1.7.2009 richten sich die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nur dann nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Das bedeutet: Es ist zu vergleichen zwischen

- der Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit und
- der Beitragsgrundlage, die der Arbeitnehmer hätte, würde keine Kurzarbeit vorliegen. „Stichtag“ ist dabei der erste Tag der Kurzarbeit bzw. der erste Tag einer etwaig verlängerten Kurzarbeit.

Die höhere der beiden Beitragsgrundlagen ist für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge heranzuziehen. Dieser Vergleich ist also nur jeweils zu Beginn der Kurzarbeit und zu Beginn einer jeden Verlängerung der Kurzarbeit durchzuführen. Während der (laufenden) Kurzarbeit kommt es zu keiner Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlage. Die Anwendung des „Günstigkeitsprinzips“ wurde (im Gegensatz zu den anderen neuen Bestimmungen) nicht befristet. ■

BEISPIEL

Angaben:

- Lehrlingsentschädigung bis 30.9.2009: € 800,--
- Gehalt ab 1.10.2009: € 1.200,--
- Gehalt ab 1.4.2010: € 1.400,--
- Gehalt ab 1.11.2010: € 1.600,--
- Kurzarbeit: 1.10.2009 bis 31.3.2010
- Verlängerte Kurzarbeit: 1.4.2010 bis 30.9.2010
- Neuerlich verlängerte Kurzarbeit: 1.10.2010 bis 31.3.2011

Lösung:

- Beitragsgrundlage für Kurzarbeit vom 1.10.2009 bis 31.3.2010: € 1.200,--
- Beitragsgrundlage für verlängerte Kurzarbeit vom 1.4.2010 bis 30.9.2010: € 1.400,--
- Beitragsgrundlage für verlängerte Kurzarbeit vom 1.10.2010 bis 31.3.2011: € 1.400,-- (die Erhöhung des Gehalts auf € 1.600,-- erfolgt erst mit 1.11.2010)

www.ams.at

Auf der Homepage des Arbeitsmarktservice finden Sie ausführliche Informationen zur Kurzarbeit.

Alfred Andraschko
05 7807 DW 104207
alfred.andraschko@ooegkk.at

Altersteilzeit

Mit 1.9.2009 kommt es im Bereich der Altersteilzeit (für Ansprüche auf Altersteilzeitgeld auf Grund von Vereinbarungen, deren Laufzeit nach dem 31.8.2009 beginnt) u. a. zu folgenden Neuregelungen:

Altersgrenze

Um den Zugang zur Altersteilzeit zu erleichtern, gilt im Jahr 2010 das gleiche Mindestzugangsalter wie 2009, also 53 Jahre für Frauen und 58 Jahre für Männer.

Ab 2011 wird die Altersgrenze wieder jährlich um ein halbes Jahr angehoben. Im Jahr 2014 beträgt das „endgültige“ Zugangsalter schließlich 55 bzw. 60 Jahre.

Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

Die kontinuierliche Arbeitszeitreduktion wird gegenüber Blockzeitvereinbarungen begünstigt. Das Altersteilzeitgeld deckt hier (im Gegensatz zu Blockzeitvereinbarungen) 90 % des zusätzlichen Aufwandes, der dem Dienstgeber im Rahmen der Altersteilzeit entsteht, ab. Als kontinuierliche Arbeitszeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen,

- wenn die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden oder
- die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Blockzeit

Bei Blockzeitvereinbarungen deckt das Altersteilzeitgeld 55 % der Aufwendungen ab.

Als Blockzeitvereinbarungen gelten Vereinbarungen, wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als ein Jahr beträgt oder die Abweichungen mehr als 20 % der Normal-

arbeitszeit betragen. Die Freizeitphase darf nicht länger als zweieinhalb Jahre dauern.

Ersatzkraft

Die Einstellung einer Ersatzkraft bei Altersteilzeitvereinbarungen, die nach dem 31.8.2009 beginnen, ist weder bei der kontinuierlichen Arbeitszeitreduktion noch bei der Blockzeit erforderlich.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit zumindest 60 % der Normalarbeitszeit beträgt (bisher waren 80 % erforderlich), können ebenfalls das Altersteilzeitmodell beanspruchen.

Kurzarbeit

Phasen der Kurzarbeit werden bei der Beurteilung der Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld und des Entgeltes als Zeiträume mit Normalarbeitszeit gewertet.

Lohnerhöhungen

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen werden ab 2010 künftig mit dem Tariflohnindex automatisch bei der Bemessung des Altersteilzeitgeldes angerechnet.

Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen sind wie bisher dem Arbeitsmarktservice (AMS) zu melden. Sie werden berücksichtigt, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20,-- monatlich beträgt.

SV-Beitragsgrundlage

Grundlage für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge ist nach wie vor das gebührende Entgelt vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Dies gilt auch analog für Sonderzahlungen.

Die jährliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage sowie kollektivvertragliche oder sonst gebührende Lohnerhöhungen sind zu berücksichtigen. Die letzte volle Beitragsgrundlage ist somit insofern variabel, als sie durch solche Steigerungen entsprechend erhöht wird.

In die Beitragsgrundlage eingeflossene, regelmäßig über einen längeren Zeitraum bezahlte Prämien und Überstunden (Richtwert ist ein Zeitraum von mindestens drei Monaten) sind zu berücksichtigen. Gebühren derartige Bezüge lediglich einmalig, bleiben sie außer Betracht. ■

www.ams.at

Hier finden Sie weitere Informationen zum Thema Altersteilzeit.

Sieglinde Plakolm
05 7807 DW 504310
sieglinde.plakolm@ooegkk.at

Bildungskarenz

Arbeitnehmer und Arbeitgeber konnten bisher ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres für mindestens drei und höchstens zwölf Monate eine Bildungskarenz gegen Entfall des Entgeltes vereinbaren.

Seit 1.8.2009 kann eine geförderte Bildungskarenz bereits bei Vorliegen einer ununterbrochenen Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten vereinbart werden.

Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss dabei nicht mehr drei, sondern nur noch zwei Monate betragen (die Höchstdauer von zwölf Monaten bleibt gleich).

Für Saisonarbeitskräfte wurde die Mindestdauer der Bildungskarenz ebenfalls auf zwei Monate gesenkt. Voraussetzung für die Bildungskarenz ist, dass das (befristete) Arbeitsverhältnis (wie bisher) drei Monate gedauert hat und (befristete) Beschäftigungen zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten (bisher ein Jahr) innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der Bildungskarenz vorliegen.

Befristung

Die Neuregelungen traten mit 1.8.2009 in Kraft und gelten für nach dem 31.7.2009 bis längstens 31.12.2011 vereinbarte Bildungskarenzen.

Für ab dem 1.1.2012 vereinbarte Bildungskarenzen gelten die „alten" Bestimmungen. ■

Irene Kerschbaummayr
05 7807 DW 104206
irene.kerschbaummayr@ooegkk.at