

## **Arbeitsmarktpaket II** **Ab 01.01.2009**

Das Arbeitsmarktpaket II soll eine aktive Unterstützung zur Krisenbewältigung darstellen. In Summe werden durch die Maßnahmen des Pakets rund 325.000 Menschen profitieren und an die 35.000 Arbeitsplätze gesichert oder neu geschaffen.

Im Folgenden die Maßnahmen im Einzelnen:

### **Kurzarbeit:**

Hinsichtlich der Kurzarbeit gibt es zwei Neuerungen. Erstens die Ausweitung der Kurzarbeit auf eine Maximaldauer von 24 Monaten (bisher 18 Monate) und zweitens die Anhebung der Beihilfe zur Kurzarbeit (ab dem 7. Monat werden Dienstgeber-Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung zur Gänze vom AMS ersetzt).

### **Altersteilzeit (ATZ):**

Für eine Arbeitskraft die sich in ATZ befindet, erhält das Unternehmen die Kosten größtenteils ersetzt. Reduziert ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit um 50 %, erhält er trotzdem 75 % des ursprünglichen Lohnes/Gehalts weiter, die Beiträge zur Sozialversicherung werden weiterhin zu 100 % geleistet. Die Kosten die dem Unternehmen zusätzlich zur tatsächlich geleisteten Arbeit entstehen (25 % des Lohnes/Gehalts, 50 % Sozialversicherung) werden dem Betrieb beim Blockmodell zu 55 % und bei der kontinuierlichen ATZ zu 90 % vom AMS refundiert.

Es muss keine Ersatzarbeitskraft mehr eingestellt werden um staatliche Förderungen zu erhalten. In der Blockzeitvariante darf die Freizeitphase max. 2,5 Jahre betragen. Als kontinuierliche ATZ gilt auch, wenn Arbeitszeitschwankungen in einem Durchrechnungszeitraum von max. einem Jahr ausgeglichen werden oder die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen und diese dann insgesamt ausgeglichen werden. Als Blockvariante gilt daher nicht, wenn zB in 12 Monaten 6 Monate voll und 6 Monate nichts gearbeitet wird oder bei einer 50%igen Arbeitszeitreduktion zunächst 60 %, später 50 % und zuletzt 40 % der ursprünglichen vollen Normalarbeitszeit gearbeitet wird.

Im letzten Jahr vor Beginn der ATZ darf die Normalarbeitszeit des Mitarbeiters um 40 % (bisher 20 %) unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen. Kurzarbeit an sich gilt nicht als Teilzeit sondern als Normalarbeitszeit.

Das Zugangsalter für ATZ beträgt bis Ende 2010 für Frauen 53 und für Männer 58 Jahre, danach erfolgt eine jährliche Anhebung um ein halbes Jahr, das ansteigende Zugangsalter wird um ein Jahr nach hinten verschoben.

Für alle ATZ Fälle gilt, dass der Anspruch auf ATZ Geld auch für einen Zeitraum von maximal einem Jahr, längstens aber bis zur Erreichung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer über den Stichtag für den Bezug der Korridor pension hinausgehen kann. Das bedeutet daher, dass die ATZ Vereinbarungen bis zu einem Jahr auch in Zeiträume hineinreichen können, für welche der Arbeitnehmer bereits Anspruch auf Korridor pension hätte.

Ab 2010 gilt für alle Fälle, dass kollektivvertragliche Lohnerhöhungen ab 2010 entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen sind. Der Arbeitgeber kann aber einen weiteren Erhöhungsantrag stellen, wenn zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem angenommenen neuen Lohn mehr als € 20/Monat liegen.

Die Bemessung des ATZ Geldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Verdienst im letzten Jahr vor der Herabsetzung der Arbeitszeit; bei kürzerer Beschäftigung im Betrieb, mindestens jedoch nach dem Verdienst der letzten drei Monate.

### **Bildungskarenz (ab 01.08.2009):**

Die Bildungskarenz kann für eine Mindestdauer zwischen zwei Monaten und einem Jahr beantragt werden (bisher zwischen drei Monaten und einem Jahr). Voraussetzung ist ein Beschäftigungsverhältnis von einem halben Jahr (bisher ein Jahr), die Arbeitnehmer können bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen, die Regelung ist bis Ende 2011 befristet.

### **Jugendstiftung:**

Dabei handelt es sich um eine Erweiterung des Modells der Arbeitsstiftung, jedoch ausschließlich für jugendliche Arbeitssuchende, die sich einen Umstieg in eine neue Beschäftigung leisten müssen. Die Jugendstiftung bietet 2.000, überwiegend jugendlichen Arbeitslosen, die Chance sich besser zu qualifizieren. Die Gesamtkosten der Schulung betragen € 10 Mio., wobei € 2 Mio. von den

Unternehmen, € 3 Mio. von Arbeitgebern gespeisten Mitteln des Insolvenzentgeltfonds und je € 2,5 Mio. vom AMS und den Ländern finanziert werden sollen. Von der Stiftung profitieren Jugendliche, die ihren Job verlieren und davor zumindest 3 Monate bei KMUs oder Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt waren. Voraussetzung ist, dass sich der Betrieb pro Person mit € 1.000 an der Stiftung beteiligt. Der Arbeitslosengeldbezug wird verlängert und die Jugendlichen erhalten ein Stiftungsstipendium iHv € 100,00/Monat.

#### **Solidaritätsprämienmodell:**

Dabei reduzieren mehrere Beschäftigte im Unternehmen ihre Arbeitszeit, um im Gegenzug einen Arbeitslosen, oder neu, einen Lehrling zu beschäftigen. Die Solidaritätsprämie deckt 50 % des entfallenden Entgelts und den gesamten zusätzlichen Aufwand in der Sozialversicherung ab (letztere werden in voller Höhe weiterbezahlt, daher keine Verluste in der Pensions- und Arbeitslosenversicherung).

Die Beihilfe wird max. bis zu 2 Jahre gewährt (außer auf 3 Jahre bei Einstellung eines Langzeitarbeitslosen oder jemanden der älter als 45 Jahre oder behindert ist).

#### **Lohnnebenkostenbefreiung für den ersten jungen Mitarbeiter:**

Ab 01.09.2009 wird das AMS die Einstellung des ersten jungen Mitarbeiters unterstützen.

Förderbar sind alle Personen bis zum vollendeten 30. Lebensjahr, die unmittelbar zuvor eine Ausbildung abgeschlossen haben, beim AMS als arbeitsuchend vorgemerkt oder bereits einen Monat arbeitslos gemeldet sind. Nicht förderbar sind Lehrlinge, freie Dienstnehmer, Werkvertragsnehmer, neue Selbstständige, Verwandte bis zum 2. Grad, Ehegatten, Lebensgefährten und Stiefkinder. Bei der Frage, wann ein Beschäftigter als der „erste“ gilt, sind zuvor geringfügig Beschäftigte unbeachtlich, ebenso frühere kurze Dienstverhältnisse, die jeweils nicht länger als ein Monat gedauert haben. Hatte das EPU jedoch bereits einmal einen freien Dienstnehmer (länger als einen Monat) beschäftigt, so schadet dies und der erste echte Dienstnehmer ist nicht förderbar.

Es werden nur echte Dienstverhältnisse gefördert, freie Dienstverhältnisse nicht. Die Dienstverhältnisse müssen eine vereinbarte Arbeitszeit von zumindest 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit aufweisen und länger als ein Monat dauern.

Die Förderung beträgt 25 % des Bruttolohns/gehalts, 12 x/Jahr (Sonderzahlungen, Überstunden, Zulagen, Provisionen zählen nicht zur Berechnungsgrundlage).

Bsp.: Bruttogehalt für den ersten Angestellten beläuft sich auf € 2.000/Monat, die AMS Förderung beträgt demnach € 500/Monat. Bei max. Ausschöpfung erhält der EPU für seinen ersten Angestellten € 6.000 Förderung. Die Förderung wird für die Dauer des Dienstverhältnisses gewährt, höchstens jedoch für ein Jahr.

Das EPU bringt das Förderbegehren bei seiner regionalen AMS-Geschäftsstelle ein, spätestens 6 Wochen nach Beginn des Dienstverhältnisses. Das AMS entscheidet dann über das eingebrachte Begehren.

Die gleichzeitige Gewährung der „Come Back“-Eingliederungsbeihilfe und der EPU Förderung für denselben Mitarbeiter ist nicht möglich.

#### **Arbeitslosengeld:**

Bisher war es so, dass als Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld das Jahresgehalt vom vorvorigen Jahr unaufgewertet herangezogen wurde. Nun wird zwar weiter dieses Einkommen herangezogen, dafür erfolgt aber eine Aufwertung in Höhe der Inflation. Dies gilt nur für Personen die im ersten Halbjahr arbeitslos werden. Für jene aus dem zweiten Halbjahr wird ohnehin schon der Wert aus dem Vorjahr herangezogen.

#### **Krankenversicherung bei Entfall Notstandshilfe:**

Ist in einer Lebenspartnerschaft einer der beiden Partner längere Zeit arbeitslos und hat Anspruch auf Notstandshilfe, ist diese Person automatisch sozialversichert. Fällt aufgrund eines zu hohen Partnereinkommens die Notstandshilfe weg, war die betroffene Person bisher nur noch pensionsversichert, mit der neuen Regelung hat die Person auch Anspruch auf eine Krankenversicherung.

#### **Übergangsgeld:**

Ältere Langzeitarbeitslose, die vor der Pensionsreform 2004 in Pension hätten gehen können, haben Anspruch auf Übergangsgeld, das um 25 % höher ist als das Arbeitslosengeld. Ab 2011 beginnt eine Auslaufregelung, die gewährleistet das bis 2015 Menschen vom Übergangsgeld profitieren.

**Bonus-Malus:**

Wenn ein über 50-jähriger eingestellt wurde, erhielt der Dienstgeber einen Bonus (Entfall des Dienstgeberbeitrages zur Arbeitslosenversicherung), wenn ein über 50-jähriger, der mindestens 10 Jahre in diesem Betrieb beschäftigt war, gekündigt wurde, dann musste vom Unternehmen ein Malus-Betrag bezahlt werden. Da das Bonus-Malus System keinen arbeitsmarktpolitischen Steuerungseffekt hatte, soll dieses nun entfallen.