

## Antrag

**an die 176. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol  
am 10. Mai 2019**

### **Höhere Beitragsleistungen für Unternehmen mit Einstellungszusagen**

Seit Jahrzehnten wird in Österreich von Unternehmen eine sogenannte „Recall“-Strategie (engl. für „Aufkündigung“) verfolgt. Das bedeutet, dass Arbeitskräfte, bevorzugt u.a. in der Tourismus- und Arbeitskräfteüberlassungsbranche unterjährig gekündigt und mittels einer Einstellungszusage, zu einem späteren Zeitpunkt, wieder eingestellt werden. Während dieser Aussetzung sind die betroffenen Arbeitskräfte typischerweise durchgehend arbeitslos und beziehen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Neben den pensionsrechtlichen Nachteilen, sind für die Betroffenen vor allem auch die negativen Konsequenzen im Zusammenhang mit dem Bezug des Arbeitslosengeldes nicht zu unterschätzen: So kommt es regelmäßig vor, dass gegenüber ArbeitnehmerInnen, welche eine Einstellungszusage von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, eine Sperre von Seiten des AMS ausgesprochen wird, da es diese unterlassen – trotz Einstellungszusage – eine neue, vom AMS vermittelte Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber aufzunehmen. Es reicht dabei bereits, dass der/die ArbeitnehmerIn auf Nachfrage des Arbeitgebers wahrheitsgemäß die Existenz einer Einstellungszusage bejaht ohne, dass er/sie zugleich ausdrücklich auf diese verzichtet. Da dadurch die Chancen einer Tätigkeitsaufnahme bei dem neuen Arbeitgeber wesentlich geschmälert werden, wird diese wahrheitsgemäße Beantwortung von Seiten des AMS, in Anlehnung an die Rechtsprechung, als Weigerung der Tätigkeitsaufnahme gewertet und löst eine Bezugssperre aus.

Die Profiteure dieser Einstellungszusagen sind hingegen ganz klar die Unternehmer: Durch die Abwälzung der Personalkosten auf die Allgemeinheit, schaffen Unternehmen kurzfristige Saisonschwankungen und Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen. So entstehen jährlich ca. EUR 500 Mio. (exklusive Sozialversicherungsbeiträge) an Zusatzkosten, welche durch die Versicherungsgemeinschaft getragen werden müssen. Der Arbeitgeber hat lediglich die Auflösungsabgabe zu leisten, welche sich, wie die WIFO Studie von Juli 2018 (siehe: [https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/sozialpolitik/studien/Sozialstaat\\_und\\_Standortqualitaet.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/sozialpolitik/studien/Sozialstaat_und_Standortqualitaet.pdf)) belegt, als abschreckendes Mittel untauglich zeigt.

Aufgrund der einheitlichen Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung findet vielmehr indirekt eine Quersubventionierung jener Betriebe statt, die das System der zeitweiligen Beschäftigungsunterbrechungen, sehr intensiv nutzen. Eine Finanzierung im Sinne des Verursacherprinzips wäre in diesem

Zusammenhang viel gerechter und könnte die Nutzung der Arbeitslosenversicherung durch Unternehmen zur Finanzierung zeitweiliger Beschäftigungsunterbrechungen eindämmen: Jene Betriebe, die aufgrund ihres Kündigungsverhaltens höhere Kosten für die Versicherungsgemeinschaft produzieren, könnten verpflichtet werden auch höhere Beiträge für die Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Zudem sollten die betreffenden Betriebe zur Leistung höherer Pensionsversicherungsbeiträge verpflichtet werden.

**Die 176. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher die Einführung eines „Experience Rating“ Systems in der Arbeitslosenversicherung, welches - anstelle der derzeit geltenden allgemeinen - eine erfahrungsbasierte Abgeltung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge vorsieht. Zudem sollte die Bezahlung von höheren Pensionsversicherungsbeiträgen für Unternehmen, die vermehrt das System der Einstellungszusagen in Anspruch nehmen, gesetzlich vorgesehen werden. Dadurch könnte einerseits ein Anreiz geschaffen werden, Arbeitskräfte kontinuierlicher (somit auch über Zeiten geringerer Auslastung hinweg) zu beschäftigen und andererseits eine gerechtere Kostentragung unter den Betrieben zu gewährleisten.**

