



Arbeitsmarkt – Zukunft 2010

Vorschläge der Sozialpartner für ein Maßnahmenpaket zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Jugendbeschäftigung

Wien, am 02. Oktober 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Jugendausbildungspaket.....	4
2.1. Lehrstellenförderung neu - Zukunftsförderung	4
2.1.1. Basisförderung	4
2.1.2. Zusätzliche Förderungen	5
2.1.3. Finanzierung	6
2.2. Regelung zur leichteren Lösbarkeit von Lehrverträgen	6
2.3. Umsetzung der Ausbildungsgarantie	7
2.3.1. Vorausschätzung der Zahl der benötigten Plätze	7
2.3.2. Überbetriebliche Ausbildungszentren (ÜAZ) - Besondere selbständige Ausbildungseinrichtungen gem. § 30 BAG und neu geregelte Ausbildungsgänge als Nachfolge für die Lehrgänge nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz	8
2.3.3. Implacementstiftung zum außerordentlichen Lehrabschluss	10
2.3.4. Facharbeiter/innenintensivausbildung:.....	10
2.3.5. Maßnahmenübersicht	11
2.4. Berufsorientierung	11
2.5. Qualifikation von Lehrstellensuchenden	12
3. Arbeitsmarktausbildungspaket	12
3.1. AMS-Ausbildung von zusätzlich bis zu 10.000 Fachkräften pro Jahr	12
3.2. Anhebung der Schlüsselkraftquote:.....	12
3.3. Sektorale Öffnung des Arbeitsmarktes für Mangelberufe:.....	13
3.4. Kombilohn Neu	13
3.5. Maßnahmen zur vermehrten und längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	15
3.5.1. Kombilohn	15
3.5.2. Eingliederungsbeihilfen	15
3.5.3. Altersteilzeit.....	16
3.5.4. Weitere Maßnahmen.....	16
3.6. Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping:.....	16
3.6.1. Innerstaatlicher Handlungsbedarf	17
3.6.2. Europäischer Handlungsbedarf.....	17
3.6.3. Entsendung von Drittstaatsangehörigen	18
ANHANG 1: Finanzierungsvorschlag	20

1. Einleitung

Der österreichische Arbeitsmarkt ist aktuell dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitslosigkeit, trotz des kontinuierlichen Rückgangs, weiterhin als zu hoch einzustufen ist und eine unverändert hohe Langzeitbeschäftigungslosigkeit sowie ein in bestimmten Bereichen steigender Arbeitskräftebedarf gleichzeitig auftreten. Das führt dazu, dass in einer Reihe von Berufen die Stellenandrangsziffer unter 1,5 liegt, während sie in anderen Berufen ein Vielfaches davon beträgt.

Durch eine entsprechende Modifizierung des Schulungsangebots des AMS soll ein optimaler Wechsel von weiterbildungsfähigen und –willigen Arbeit Suchenden aus weniger aussichtsreichen Bereichen des Arbeitsmarktes in Nachfragebereiche reibungslos und in notwendigem und möglichem Ausmaß erfolgen. Dabei sollte auch insbesondere das Potenzial bereits in Österreich lebender ausländischer Arbeitnehmer, vor allem jener der zweiten Generation, verstärkt genutzt werden.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist vorrangig über das im Inland verfügbare Arbeitskräftepotenzial abzudecken. Um eine rasche und gezielte Versorgung der heimischen Wirtschaft mit gut qualifizierten Arbeitskräften zu gewährleisten und in Hinblick auf den Wegfall der Übergangsfristen soll darüber hinaus in Berufen bzw. Branchen mit akutem Fachkräftemangel der Arbeitsmarkt für Bürger aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten geöffnet werden.

Die Sozialpartner betonen die besondere Berücksichtigung von Frauen in allen Maßnahmen dieses Paketes.

Ziel einer dieser Situation angepassten Arbeitsmarktpolitik muss es daher sein,

- die noch immer hohe Arbeitslosigkeit weiter zu senken, vor allem auch bei der Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen;
- die Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei jenen, die erst kurzfristig ohne Arbeit sind, zu verhindern;
- Das Potenzial jener, die durch Um- und Nachschulung als Arbeitskräfte für Nachfragebereiche herangebildet werden können voll zu nutzen; v.a. auch aus dem Kreis der MigrantInnen der zweiten Generation und
- die Wirtschaft effektiv und nachhaltig mit Arbeitskräften jener Ausbildung zu versorgen, die sie benötigt. Die Unternehmen tragen insbesondere durch die Lehrlingsausbildung zu einer Heranbildung qualifizierter Arbeitskräfte bei.
- Der österreichische Arbeitsmarkt wird bis zum Wegfall der Übergangsfristen schrittweise geöffnet. Zunächst sollen Bürger aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in Mangelberufen sowie besonders hoch qualifizierte neue EU-Bürger freien Zugang zum heimischen Arbeitsmarkt erhalten.
- Gezielte Maßnahmen zur Förderung von wettbewerbsschwächeren Personen (Kombilohn neu) und schließlich
- gezielte Maßnahmen für die längere und vermehrte Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.

Folgende Maßnahmen werden angestrebt:

2. Jugendausbildungspaket

Die Sozialpartner haben ein Maßnahmenpaket zur Förderung der Jugendbeschäftigung verhandelt, das folgende Schwerpunkte umfasst:

2.1. Lehrstellenförderung neu - Zukunftsförderung

Die Blum-Förderung hatte zum Ziel, Betriebe zum erstmaligen bzw. zusätzlichen Ausbilden zu motivieren. Dieses Ziel wurde erreicht. Jetzt gilt es, die Blum-Förderung, im Sinne einer nachhaltigen Wirkung, zur zielgerichteten Qualitätssicherung weiterzuentwickeln. Als Vorbild diente den Sozialpartnern dabei u.a. das Vorarlberger Modell der Lehrlingsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie.

Im Rahmen der Sozialpartnereinigung zum Thema Gesundheit wurde vereinbart, die Förderung von Lehrstellen neu auszurichten. Neben einer IESG-Beitragsenkung von 0,15% sollen die bisherigen Mittel aus dem Fonds zur Lehrstellenförderung von 0,2% weiter zur Verfügung stehen. Der Bund soll diese Mittel verdoppeln (siehe Papier zur Finanzierung). Die grundlegenden Regelungen zur Gestaltung und Organisation sowie die wichtigsten Fördergrundsätze sollen im BAG geregelt werden. Darüber hinaus soll der Bundes-Berufsausbildungsbeirat jährlich konkrete Förderrichtlinien (mit beratender Stimme des BMWA und BMUKK) beschließen.

Ein Teil der Mittel soll für regionale Förder-Akzente in den Bundesländern eingesetzt werden können. Die Landesregierungen sollen eingeladen werden, zu diesen Mitteln beizutragen. Die Förderrichtlinien für diese bundesland- bzw. regionalspezifischen Förderungen sollen im Rahmen der gesetzlichen Fördergrundsätze und der Bundesrichtlinie von den Landes-Berufsausbildungsbeiräten gestaltet werden.

Die derzeit beim AMS angesiedelten personenbezogenen Förderungen sollten weiterhin vom AMS administriert werden. Die Lehrlingsprämie neu und die Förderungen für Qualitätsmaßnahmen werden durch die Lehrlingsstellen abgewickelt. Die zusätzlichen Kosten der Administration werden aus der Zukunftsförderung getragen.

Die neue Lehrstellenförderung soll insbesondere auf Qualitäts- und Bedarfskriterien abgestellt sein. Sie gliedert sich in eine Basisförderung und zusätzliche qualitätsbezogene Förderungen.

2.1.1. Basisförderung

Analog zur bisherigen Lehrlingsausbildungsprämie soll es auch weiterhin eine Basisförderung pro Lehrling für Lehrbetriebe geben. Anstatt der gleichbleibenden 1.000 Euro pro Lehrling und Kalender-/Steuerjahr, soll die neue Basisförderung aber pro Lehrjahr gewährt werden und sich im Ausmaß nach der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung richten. Um aber verstärkte Anreize zu

Beginn der Ausbildung zu setzen und um zu berücksichtigen, dass Lehrlinge mit zunehmender Ausbildungsdauer produktiver werden, soll der Förderfaktor in Bezug auf die Lehrlingsentschädigung variieren:

1. Lehrjahr – die Förderung beträgt drei Lehrlingsentschädigungen
2. Lehrjahr - die Förderung beträgt zwei Lehrlingsentschädigungen
3. Lehrjahr – die Förderung beträgt eine Lehrlingsentschädigung
4. Lehrjahr - die Förderung beträgt eine Lehrlingsentschädigung (bei 3,5 Jahren eine halbe Lehrlingsentschädigung)

Zur Verbesserung der Handhabbarkeit des Kriteriums „kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigung“ soll ein Förderstufenkonzept nach Lehrberufen (allenfalls ergänzt um Branchenvarianten) ausgearbeitet werden. Dieses muss laufend aktualisiert werden. Auszuschließen ist der Fall, dass Lehrlinge in Mischbetrieben in KVs mit vergleichsweise niedriger Lehrlingsentschädigung eingestuft werden und die Förderung für eine höhere Einstufung beantragt wird.

Die Förderung kann nach Ablauf eines Lehrjahres im Nachhinein beantragt werden. Kriterium ist, dass der Lehrvertrag über das ganze Ausbildungsjahr aufrecht war oder regulär geendet hat (= im letzten Jahr Lehrabschlussprüfung oder Lehrzeitende). Lehrzeitanrechnungen und Lehrzeitverkürzungen führen zu einer aliquoten Förderung.

Durch die Bindung der Förderhöhe an die Höhe der Lehrlingsentschädigung wird einerseits den unterschiedlichen Ausbildungskosten und andererseits auch Bedarfsaspekten Rechnung getragen.

Geschätzte Kosten: ca. 120 Mio. Euro

2.1.2. Zusätzliche Förderungen

Die bisherige Förderung zusätzlicher Lehrlinge und die bisherigen AMS-Förderungen für Ausbildungsmaßnahmen, die über das Berufsbild hinausgehen, sollen durch eine Reihe von stark qualitätsbezogenen Förderkriterien weiterentwickelt werden:

- Ausbildungsverbünde nach §2a BAG
- Prämien für Betriebe deren Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder gutem Erfolg abgelegt haben
- Maßnahmen zugunsten von lernschwachen Jugendlichen
- Erstmaliges Ausbilden von Lehrlingen
- Frauen in typischen Männerberufen
- AusbilderInnenkurse nach §29g BAG
- Weiterbildung der AusbilderInnen nach §3 BAG
- Förderung von Zusatzausbildungen, die über das Berufsbild hinaus gehen

- Regionale Förderung von Berufen mit Fachkräftemangel, unter Berücksichtigung des Stellenangebotes, nur in Berufen mit einem Einkommen über dem Meridianeinkommen und Beachtung des AMS Qualifikationsbarometers.
- Aktivitäten nach §19a BAG

Bei Kriterien, die einen Ermessensspielraum einräumen, hat die AK ein Stellungnahme- und Informationsrecht.

Geschätzte Kosten: bis zu 130 Mio Euro

2.1.3. Finanzierung

Siehe Anhang 1

2.2. Regelung zur leichteren Lösbarkeit von Lehrverträgen

- Wirksamer Kündigungstermin ist jeweils das Ende des ersten oder des zweiten Lehrjahres.
- Eine einmonatige Frist ist für den Ausspruch der Kündigung einzuhalten.
- Vor dem Ausspruch der Kündigung (spätestens Ende des 11. oder 23. Lehrmonats) ist ein Mediationsverfahren bei einem geeigneten Mediator oder einer geeigneten Mediatorin durchzuführen.
- Die mögliche Kündigung und geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens muss spätestens zwei Monate vor dem Ende des 11. oder 23. Lehrmonats bei der Lehrlingsstelle, dem AMS, der Arbeiterkammer, falls vorhanden dem Betriebsrat und/ oder Jugendvertrauensrat gemeldet werden.
- Das Mediationsverfahren muss vor dem Ausspruch einer Kündigung abgeschlossen werden.
- Zweck der Mediation ist:
 1. die Problemlage für alle Beteiligten nachvollziehbar darzustellen,
 2. auszuloten, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist, und
 3. eine von allen Beteiligten akzeptierte Vereinbarung über die weitere Vorgangsweise zu treffen.
- Die Lehrlingsstelle führt Listen geeigneter Mediatoren, die ihre Leistungen zu einem vereinbarten einheitlichen Kostensatz anbieten. Diese Liste wird von den Sozialpartnern in den Landes-Berufsausbildungsbeiräten erstellt. Im Bedarfsfall sind für die Mediatoren Schulungen in den Bereichen Arbeitsrecht und Ausbildungsrecht vorzusehen.
- Die Kosten des Mediationsverfahrens trägt der, der kündigen will.

- Das AMS hat sicherzustellen, dass eine Fortführung der Ausbildung möglich ist. Der bereitzustellende Ausbildungsplatz soll dem bisher erlernten Lehrberuf oder einem demselben Berufsbereich angehörenden Lehrberuf entsprechen, es sei denn, der gekündigte Lehrling strebt von sich aus eine andere Ausbildung an. Für die Fortführung kommen folgende Möglichkeiten in Betracht:
 1. eine neue Lehrstelle
 2. eine selbständige Ausbildungseinrichtung
 3. eine Implacement-Stiftung oder ähnliche Einrichtung; für diesen Fall wären geeignete Vorkehrungen zu treffen – etwa durch entsprechende Bestimmungen im JASG oder im BAG – dass diese Ausbildung für allfällige Fortsetzungen und für die Lehrabschlussprüfung anrechenbar ist.

Selbstverständlich steht es dem gekündigten Lehrling frei, über die Aufnahme einer weiteren Ausbildung selbst zu entscheiden.

2.3. Umsetzung der Ausbildungsgarantie

2.3.1. Vorausschätzung der Zahl der benötigten Plätze

Grundsätzlich ist betrieblichen Lehrstellen bei entsprechender Qualität und Anzahl jedenfalls der Vorzug zu geben.

Jugendliche, die keinen Schul- oder Lehrplatz erhalten, sollen aber jedenfalls einen entsprechenden Ausbildungsplatz bekommen. Die bisherigen provisorischen Auffangmaßnahmen sollen den Charakter einer regulären Ausbildung erhalten.

Die Sozialpartner gehen aus demografischen Gründen für die Jahre 2007/08 bis 2009/10 von einem weiterhin steigenden Bedarf nach Plätzen in Maßnahmen aus. Darüber hinaus sollen im Sinne der von der Bundesregierung gegebenen Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre Maßnahmen ergriffen werden, um die Lehrstellenlücke zu schließen und darüber hinaus sollen vermehrt Jugendliche in Ausbildung kommen, die derzeit aus dem System ausscheiden.

Im Wissen, dass die Kapazitäten für Maßnahmenplätze nach und nach aufgebaut werden müssen, gehen die Sozialpartner unter Berücksichtigung von Schätzungen des AMS und eigener Berechnungen von folgendem Bedarf an Auffangplätzen in den nächsten Jahren aus:

2007/08	2008/09	2009/10
12.500	15.000	17.000

Diese Vorausschätzung soll jährlich auf Grundlage der tatsächlichen Bedarfsentwicklung evaluiert werden. Die zusätzlich erforderlichen Mittel sollen aus Sicht der Sozialpartner – im Sinne der Ausbildungsgarantie bis 18 - aus dem Budget zur Verfügung gestellt werden.

Folgende Maßnahmen sollen angeboten werden:

- § 30 Einrichtungen/JASG
- Implacementstiftung mit Ziel eines außerordentlichen Lehrabschlusses
- Facharbeiter/innenintensivausbildung

2.3.2. Überbetriebliche Ausbildungszentren (ÜAZ) - Besondere selbständige Ausbildungseinrichtungen gem. § 30 BAG und neu geregelte Ausbildungsgänge als Nachfolge für die Lehrgänge nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz

Um die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten und um dem Bedürfnis der Jugendlichen nach stabilen und kontinuierlichen Ausbildungen zu entsprechen, sollen die Qualifizierungsmaßnahmen von Anfang an so konzipiert sein, dass sie bei voller Ausschöpfung die gesamte Ausbildungsdauer bis zum Lehrabschluss umfassen. Nach der Qualifizierung soll die Vermittlung in betriebliche Lehrstellen aus den Maßnahmen ein wesentliches Ziel bleiben, allerdings soll die Qualität der Ausbildung durch die Vermittlungsaktivitäten nicht beeinträchtigt werden. Beide Ziele sollen in der Auftragsvergabe durch das AMS für diese Maßnahmen gleichrangig sein. Die Vergabekriterien sollen enthalten:

- Vermittlung der wesentlichen Inhalte des Berufsbildes durch den Träger der Maßnahme; Ausbildungsverbundmaßnahmen sind im Rahmen von § 2a BAG möglich.
- Die Dauer von Praktika in Betrieben ist mit max. 16 Wochen pro Lehrjahr zu beschränken, davon dürfen max. 8 Wochen im selben Betrieb absolviert werden.
- Die Träger müssen Maßnahmen vorsehen, welche eine Vermittlung in ein Lehrverhältnis unterstützen (z.B. Jobfinder, Organisieren von Betriebspraktika).

Bei der Evaluierung sollen als Erfolgskriterien gelten:

- Positive Absolvierung der Lehrabschlussprüfung;
- positive Jahrgangszeugnisse der Berufsschule;
- niedrige Drop out Quoten (max. 10%).

Die Förderrichtlinie des AMS für Träger muss entsprechend den genannten Vergabekriterien bzw. den Erfolgskriterien angepasst werden.

Alle Maßnahmen müssen vom BMWA unter Berücksichtigung eines Gutachtens des BBAB noch vor der Vergabe durch das AMS an die Träger bescheidmäßig genehmigt werden, um auch die Mitwirkung der Sozialpartner sicherzustellen. Über die Durchführung der Maßnahmen ist im Rahmen des Landesdirektoriums des AMS laufend zu berichten.

Sowohl die Vermittlung in Lehrstellen als auch das spätere Einsteigen aus Lehrstellen soll jederzeit möglich sein. Findet eine Vermittlung in eine passende

betriebliche Lehrstelle nicht statt, muß die durchgehende Ausbildung bis zum Lehrabschluss gewährleistet sein.

Die Angebote sollen:

- eine berufliche Ausbildung in einem Lehrberuf vermitteln.
- dabei muß die Ausbildung qualitativ hochwertig entsprechend den Ausbildungsvorschriften des jeweiligen Lehrberufes sein.
- im Falle der vollen Ausschöpfung die gesamte Dauer der Lehrzeit umfassen.

Zielgruppe:

- Jugendliche, die keinen Schul- oder Lehrplatz gefunden haben,
- sozial benachteiligte, lernschwache Jugendliche (Ausbildung mit entsprechender sozialpädagogischer Betreuung),
- leistungsstärkere Jugendliche in Lehrberufen mit Fachkräftemangel und nicht ausreichendem Lehrstellenangebot.

Alle Jugendlichen in derartigen Maßnahmen erhalten eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts nach den allgemeinen AMS-Richtlinien. Eine automatische Wertsicherung ist nicht vorgesehen.

Um Probleme bei der Einschulung und dem Besuch der Berufsschule zu vermeiden bzw. zu minimieren soll durch organisatorische Maßnahmen bei den Ausbildungseinrichtungen und auch bei der Berufsschule ein paralleler Beginn ermöglicht werden.

Für 2007/08 sollen insgesamt 10.500 Plätze angeboten werden, für 2008/09 insgesamt 10.000 Plätze und für 2009/10 insgesamt 9.000 Plätze.

Entsprechende gesetzliche Änderungen (insb. des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes) sind erforderlich.

Kosten:

Annahme: (gewichteter) Mischsatz an Kosten pro TeilnehmerIn aus JASG und §30 von dzt. EUR 9.600 wird um 20% erhöht ergibt Kosten von 11.500 je TN.

Die Kosten für das Auffangnetz neu betragen daher:

2007/08: EUR 121 Mio.

2008/09: EUR 118 Mio.

2009/10: EUR 116 Mio.

Die Mehrkosten gegenüber dem bisherigen Auffangnetz betragen somit:

2007/08: EUR 20 Mio.

2008/09: EUR 22 Mio.

2008/09: EUR 29 Mio.

2.3.3. Implacementstiftung zum außerordentlichen Lehrabschluss

Die Implacementstiftung ist ein sehr erfolgreiches arbeitsmarktpolitisches Instrument, das ermöglicht, arbeitssuchende Personen entsprechend den betrieblichen Erfordernissen zu qualifizieren. Die Ausbildung besteht aus Theorie und Praxis und wird auch auf den künftigen Arbeitsplatz abgestimmt.

In Branchen mit Fachkräftemangel bietet die Implacementstiftung Unternehmen die Chance, gesuchte Fachkräfte gezielt für ihren Bedarf ausbilden zu lassen. Zugleich bietet die Implacementstiftung Arbeitsuchenden die Möglichkeit einer Qualifizierung mit gesichertem Einstieg nach der Ausbildung.

Ausgerichtet auf die Anforderungen einer modernen Arbeitswelt sollen hier Ausbildungen mit Lehrabschlussprüfung angeboten werden.

Für 2007/08 sollen 1.000 Plätze angeboten werden, für 2008/09 insgesamt 2.000 Plätze, davon 1.000 neue Plätze, für 2009/10 insgesamt 2.750 Plätze, davon 750 neue Plätze.

Die Kosten (für das AMS = max. 25%) für die zusätzlichen Implacementstiftungen betragen (ohne Versicherungsleistungen):

2007/08: EUR 3 Mio.

2008/09: EUR 7 Mio.

2009/10: EUR 11 Mio.

2.3.4. Facharbeiter/innenintensivausbildung:

Für Jugendliche ab dem 17. Lebensjahr (Antritt zur Lehrabschlussprüfung ist erst ab dem vollendeten 18. Lebensjahr möglich), die Ausbildungen abgebrochen haben. Erwerb von Lehrabschlüssen in verwandten Lehrberufen soll auch möglich sein (Zusatzprüfungen).

Für 2007/08 sollen 1.000 Plätze angeboten werden, für 2008/09 insgesamt 2.000 Plätze, davon 1.000 neue Plätze, für 2009/10 insgesamt 2.750 Plätze, davon 750 neue Plätze.

Die Kosten für die zusätzlichen Facharbeiterintensivausbildungen betragen:

2007/08: EUR 15 Mio.

2008/09: EUR 30 Mio.

2009/10: EUR 41 Mio.

2.3.5. Maßnahmenübersicht

Maßnahme	Zahl der Plätze 2007/2008	Zahl der Plätze 2008/2009	Zahl der Plätze 2009/2010
§ 30 BAG/JASG	10.500	10.250	10.000
Implacementstiftung	1.000	2.750	4.250
Facharbeiter/innenintensivausbildung	1.000	2.000	2.750
Gesamt	12.500	15.000	17.000

Kostenübersicht (in Mio. Euro)

Maßnahme	2007/2008	2008/2009	2009/2010
§ 30 BAG/JASG	121	118	116
Implacementstiftung	3	7	11
Facharbeiter/innenintensivausbildung	15	30	41
Gesamt	139	155	168
davon Mehrkosten	40	55	75

2.4. Berufsorientierung

Die österreichischen Sozialpartner bekennen sich zu einer guten, professionellen und wirksamen Bildungs-, Berufsberatung und Berufsinformation für die Jugend. Im Regierungsprogramm sind der Ausbau der Berufsinformation und die Bildungsberatung als Vorhaben angeführt. Die Sozialpartner begrüßen diese Vorhaben und wollen im Wissen um deren Bedeutung für die möglichst optimale Bildungs- und Berufswahl der Jugend Reformmaßnahmen aktiv unterstützen.

Im Unterrichtssystem bestehen unterschiedlich intensive Ansätze zur Berufs- und Bildungsinformation. Die Berufsinformationszentren der Sozialpartner und des Arbeitsmarktservice sind in unterschiedlicher Intensität eingebunden.

Ziel der Sozialpartner ist es, möglichst rasch zu einem effizienten, flächendeckenden und verpflichtenden Informations- und Beratungssystem zu kommen, um unsere Jugend in einer Zeit des massiven Wandels von Berufen und Tätigkeiten so frühzeitig bei ihren Entscheidungen zu unterstützen, dass möglichst berufliche Neuorientierungen zu einem späteren Zeitpunkt wegen suboptimaler Grundlagen für die ursprüngliche Berufswahl vermieden werden.

Die Sozialpartner unterstützen das AMS bei dessen Weiterentwicklung auf diesem Gebiet und wollen auch das Unterrichtssystem gerne bei einem Optimierungsprozess der Bildungs- und Berufsinformation unterstützen. Dabei sehen wir große Synergieeffekte im Zusammenwirken zwischen den im Unterricht angebotenen Inhalten auf einer verbindlichen Basis und dem Informationsangebot des AMS und der Berufsinformationszentren der Sozialpartner. Unser Anliegen ist es, bereits im Frühjahr 2008 die Umsetzung zu beginnen.

Es wurde im Mai 2007 von den Sozialpartnern ein entsprechendes Schreiben an Unterrichtsministerin Schmied mit der Bitte um weiterführende Gespräche geschickt, ein Termin ist derzeit noch ausständig.

2.5. Qualifikation von Lehrstellensuchenden

Eine Verbesserung der Qualifikation der Lehrstellensuchenden und angehenden Schüler berufsbildender Schulen durch geeignete Reformmaßnahmen im Bereich der vorschulischen Erziehung und der Pflichtschulen ist aus Sicht der Sozialpartner unbedingt erforderlich. Konkrete Vorschläge dazu werden im Rahmen des Bad Ischler Dialogs am 3. und 4. Oktober 2007 vorgelegt.

3. Arbeitsmarktausbildungspaket

3.1. AMS-Ausbildung von zusätzlich bis zu 10.000 Fachkräften pro Jahr

Aufwand: Zusatzmittel von bis zu 100 Mio. €. Umsetzung: Regional; Nachfrageermittlung: regional, Methode: insbesondere Prinzip Arbeits-/Implacementstiftung (Auswahl der Schulungsgeeigneten und -willigen aus Vorgemerktenstand und Entwicklung in Nachfragebereiche). Begleitprinzip: Genderansatz, Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung sichern.

Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld vermittelbare Personen tatsächlich vermittelt werden (Dequalifizierung vermeiden, sinnvolle Entwicklungspotenziale beachten) und vor allem jene Personen zu Schulungen herangezogen werden, deren bisheriges Tätigkeitsgebiet am Arbeitsmarkt wenig nachgefragt wird bzw. jene, die in der Lage sind, in verhältnismäßig kurzer Zeit in Nachfragebereiche umgeschult zu werden (Prinzip Vermittlung hat Vorrang, außer es würde dadurch ein sinnvoller Umschulungsprozess nur deswegen unterbleiben, weil eine dequalifizierende, Vermittlung auch möglich wäre).

Gleichzeitig ist aus der Praxis bekannt, dass mitunter sinnvolle Schulungsmaßnahmen wegen nicht ausreichender Existenzsicherung nicht stattfinden können. Für solche Fälle sollte eine höhere Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes gewährt werden können. Eine Umsetzungsrichtlinie ist im Verwaltungsrat zu beschließen und die Maßnahme zu evaluieren.

3.2. Anhebung der Schlüsselkraftquote:

Die sehr knapp bemessene Schlüsselkraftquote führt dazu, dass dringend benötigten hoch qualifizierten Arbeitskräften mangels Quotenplatzes im laufenden Jahr keine Niederlassungsbewilligung Schlüsselkraft mehr erteilt werden kann. Weiters kommt es zu unnötig langen Verfahren, die auf die Prüfung ob noch ausreichend Kontingentplätze vorhanden sind zurückzuführen sind. Durch die Schaffung einer bundesweiten Quote im Ausmaß von zumindest 5.000 für unselbständige Schlüsselkräfte samt Familienangehörigen soll gewährleistet werden, dass ausreichend Quotenplätze für diese hochqualifizierte Personengruppe verfügbar

sind. Grundsätzlich sollte insbesondere aufgrund der ohnehin bereits sehr eng gefassten Schlüsselkraftdefinition im AuslBG diskutiert werden, inwieweit eine zusätzliche quotenmäßige Beschränkung von besonders qualifizierten und nachgefragten Arbeitskräften, die maßgeblich zum Wirtschaftswachstum beitragen, sinnvoll ist.

3.3. Sektorale Öffnung des Arbeitsmarktes für Mangelberufe:

Die Sozialpartner treten dafür ein, die Übergangsbestimmungen für den österreichischen Arbeitsmarkt soweit wie möglich bis 2011 aufrecht zu erhalten. Um den vorhandenen Fachkräftebedarf der österreichischen Wirtschaft abzudecken und jene Arbeitskräfte ins Land zu holen, die in Österreich nicht verfügbar sind, wird vorgeschlagen, das Verhältnis zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen für Berufe mit mindestens Lehrabschluss laufend zu beobachten. Wo die Stellenandrangsziffer über ein Quartal 1,5 nicht übersteigt, wird die Ausländerbeschäftigung aus den neuen Mitgliedstaaten nach folgenden erleichterten Kriterien per Gesetz ab 1. 1. 2008 zugelassen:

In allen Berufen (Viersteller) mit besonders niedrigem Stellenandrang (siehe oben) wird Betrieben das Erlangen von Beschäftigungsbewilligungen für Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten erleichtert, indem die Befassung des Regionalbeirats der jeweiligen AMS-Geschäftsstelle nur mehr im Sinne einer Anhörung erfolgt. Die Berufsliste wird vom AMS erstellt und einmal pro Quartal nach aktuellen Daten erweitert. Im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung, die Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist, ist zu ermitteln, ob beim AMS gemeldete geeignete Arbeitssuchende zur Besetzung der betreffenden Stelle zur Verfügung stehen (Ersatzkraftverfahren). Die Bewilligungsdauer beträgt zumindest ein Jahr (keine Einschränkung auf 50 Wochen). Die Sozialpartner setzen sich dafür ein, dass die Anträge der Unternehmen unverzüglich erledigt werden.

3.4. Kombilohn Neu

Ziel des Kombilohns ist es wettbewerbsschwächere Personen zu fördern und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Nachdem das im Jahr 2006 befristet in Kraft getretene Kombilohn-Modell in Österreich aufgrund verschiedener Faktoren (Altersgrenzen, niedrige Einkommensgrenzen etc.) nicht den gewünschten Erfolg brachte, gilt es den Blick über die Grenze zu richten und internationale best-practice-Beispiele heranzuziehen.

- Hamburger Modell

Als Best-Practice-Beispiel gilt vor allem das Hamburger Modell: dort wird ein auf Langzeitarbeitslose ausgerichtetes Kombilohnmodell bereits seit 2002 erfolgreich eingesetzt. Das Hamburger Modell wurde von Anfang an stark in Anspruch genommen; alle anderen zeitgleich gestarteten Modellversuche – bei denen nur die Arbeitnehmer gefördert wurden – wurden nicht zuletzt aufgrund der niedrigen Teilnehmerzahl mittlerweile wieder beendet.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden im Hamburger-Modell gleichermaßen gefördert. Die transparente und einfache Ausgestaltung ist ein wichtiger Faktor für die Akzeptanz des Instruments. Neben der durchgängig hohen Inanspruchnahme konnte auch ein nachhaltiger Beschäftigungseffekt auf die Teilnehmer empirisch nachgewiesen werden.

Der Vergleich mit geeigneten Kontrollgruppen zeigt, dass Kombilohn-Teilnehmer bessere Wiedereingliederungschancen haben. Die positiven Beschäftigungseffekte einer Teilnahme konnten auch bei Teilzeitbeschäftigten und Zeitarbeitern festgestellt werden. Eine maßnahmenbegleitende Qualifizierung erhöht den Eingliederungserfolg zusätzlich.

- Eckpunkte eines österreichischen Kombilohn neu

Der Kombilohn stellt neben der bewährten Eingliederungsbeihilfe ein weiteres arbeitsmarktpolitisches Instrument zur beruflichen Reintegration von Arbeitslosen insbesondere im Niedriglohnbereich dar. Der Kombilohn neu soll transparent und mit möglichst geringem administrativen Aufwand verbunden sein. Durch Arbeitnehmersubventionen sollen Arbeitslose dazu motiviert werden, auch eine niedrig entlohnte Tätigkeit aufzunehmen. Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber sollen die Unternehmen dazu bringen, bestehende Arbeitsplätze mit Personen mit (noch) geringerer Produktivität zu besetzen bzw. zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Der Kombilohn ist zeitlich befristet, da davon auszugehen ist, dass die Produktivität während des Förderzeitraums zunimmt. Die abhanden gekommene Beschäftigungsfähigkeit soll durch die Tätigkeit wieder aufgebaut werden. Damit tritt ein Requalifizierungseffekt ein. Weiters sollen durch den Arbeitgeberzuschuss die Einstellungskosten reduziert werden. Da bei ehemals arbeitslosen Personen weniger Schlüsse aus den Vorbeschäftigungen gezogen werden können steigt für Unternehmer das mit der Einstellung verbundene Risiko, der Kombilohn soll dieses Risiko zumindest zum Teil monetär abfangen.

- Zielgruppe

Gruppen mit verminderten Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt: insbesondere Langzeitbeschäftigungslose, niedrig qualifizierte Personen, ältere Arbeitsuchende, Wiedereinsteigerinnen.

- Höhe des Zuschusses

Vollzeitbeschäftigung: jeweils € 250 pro Monat Zuschuss an Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Entgelt bis zu € 1.700. Für ältere Arbeitssuchende gelten höhere Werte.

Teilzeitbeschäftigung: jeweils € 125 pro Monat Zuschuss an Arbeitgeber und Arbeitnehmer Wochenarbeitszeit zwischen 15 und 35 Stunden.

Befristung des Zuschusses auf 12 Monate.

- Vergabemodus

Die Steuerung erfolgt im Rahmen des AMS-Beratungsprozesses.

- Evaluierung

Der Kombilohn wird unter Heranziehung einer Kontrollgruppe begleitend evaluiert.

- Qualifizierung

Die Eingliederung kann außerdem durch geförderte Qualifizierung unterstützt werden (eventuell Gutscheinbasis nach vorgängiger Beratung AMS).

- Begleitendes Coaching

Internationale Erfahrungen belegen, dass Kombilohn Teilnehmer die Maßnahme häufig abbrechen. Die positiven Erfahrungen mit begleitendem Coaching insbesondere im Rahmen der aufsuchenden Arbeitsvermittlung sollten auch hier genutzt werden, um Teilnehmern eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

- Umfassende PR-Aktion

Damit das Modell auch angenommen wird, sollte eine umfassende PR-Aktion ausgearbeitet werden und auch die AMS-Berater eingehend informiert werden. Die im Regierungsübereinkommen zur Eingliederungsbeihilfe erwähnte „Scheckidee“ könnte auch hier überlegt werden.

3.5. Maßnahmen zur vermehrten und längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Die Beschäftigungsquote ist bei älteren Personen im internationalen Vergleich niedrig und ist entsprechend dem Lissabon-Ziel der EU und dem Regierungsprogramm anzuheben. Gleichzeitig haben ältere Personen nach wie vor Probleme am Arbeitsmarkt. Als Ausgleich für die Wiedereinführung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags für die Altersgruppe zwischen 56 und 60 Jahren werden folgende Maßnahmen zur vermehrten und längeren Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gesetzt:

3.5.1. Kombilohn

(siehe oben)

3.5.2. Eingliederungsbeihilfen

Diese haben sich insbesondere bei älteren Arbeitnehmern bewährt und sollen daher wesentlich ausgebaut werden, wobei die Abwicklung zu vereinfachen ist (z.B. durch EB-Schecks).

3.5.3. Altersteilzeit

Seit der Zugangsverschärfung sinken die diesbezüglichen Ausgaben des AMS von 563,5 Mio Euro (2004) auf voraussichtlich 400-410 Mio Euro (2007) und werden schrittweise weiter absinken. Bei der Neugestaltung sollten keine Anreize für einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern Anreize für eine längere Beschäftigung (zB Entfall Ersatzkraftefordernis) geschaffen werden. Weitere Details werden von den Sozialpartnern ausverhandelt und präsentiert.

3.5.4. Weitere Maßnahmen

- Vermehrte Beratung und Unterstützung für Betriebe und Arbeitnehmer betreffend Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- Vermehrte Beratung und Unterstützung von Betrieben bezüglich betrieblicher Gesundheitsförderung durch SV-Träger bzw. Fonds Gesundes Österreich
- Steuerliche Absetzbarkeit von präventiven Gesundheitsmaßnahmen im Zuge der Steuerreform
- Aktionsjahr der Plattform Arbeit und Alter

3.6. Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping:

Das Ende der Übergangsfristen bedeutet auch die Öffnung des Marktes für ausländische Dienstleistungsunternehmen in sensiblen Sektoren wie zum Beispiel dem Bau, in denen die Verlockung für ausländische Anbieter groß sein wird, in Österreich abzuwickelnde Aufträge durch äußerst niedrig (auf dem Niveau des Herkunftslandes) kalkulierte Arbeitskosten zu erlangen. Zwar verpflichtet die europäische Entsenderichtlinie die Unternehmen, die Lohn- und einige andere zentrale Arbeitsbedingungen Österreichs zu beachten, aber das bleibt graue Theorie, wenn nicht durch entsprechende Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen sichergestellt wird, dass die materielle Rechtslage auch tatsächlich umgesetzt wird. Derzeit fehlt es sowohl im innerstaatlichen Recht als auch im grenzüberschreitenden Vollzug gegenüber den ausländischen Dienstleistungsunternehmen an den entsprechenden Instrumenten.

Die Zeit bis zum Ende der Übergangsfristen muss daher genutzt werden, um einerseits in der österreichischen Gesetzgebung die zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping erforderlichen Normen zu beschließen und deren Umsetzung durch beauftragte Behörden vorzubereiten sowie andererseits sich im Rahmen der EU dafür einzusetzen, dass europäische Normen zur Ermöglichung eines wirksamen grenzüberschreitenden Vollzugs geschaffen werden.

3.6.1. Innerstaatlicher Handlungsbedarf

Innerstaatlich besteht Handlungsbedarf in folgenden Punkten:

- Gesetzliche Verankerung einer behördlichen Kontrolle der tatsächlichen Auszahlung der Mindestlöhne und der anderen Arbeitsbedingungen gemäß der Entsenderichtlinie bezüglich entsandter Arbeitnehmer samt Sanktionen, die tatsächlich präventiv wirken, und Information an die gesetzlichen Interessenvertretungen zur Einleitung wettbewerbsrechtlicher Schritte gegen den ausländischen Entsender
- Erleichterung der Durchsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß der Entsenderichtlinie bezüglich entsandter Arbeitnehmer durch
 - Verschärfung der Meldepflicht nach § 7b Abs 9 AVRAG (höhere Strafen auch bei nicht korrekter Meldung),
 - Pflicht zum Bereithalten von Lohnunterlagen am Beschäftigungsort bzw. der Baustelle nach dem Vorbild von § 2 Abs 3 dt. AEntG in deutscher Sprache (EU-konform gemäß EuGH C-490/04),
- die Möglichkeit von Sicherungsmaßnahmen bei Verstoß gegen die Entsenderichtlinie (zB Einfordern einer Kautions bis zum Ende der Tätigkeit in Österreich)
- GU-Haftung für vom SU nicht entrichtete SV-Beiträge, falls der GU seine Sorgfaltspflichten verletzt hat; GU-Haftung für AuslBG-widrige Beschäftigung eines Ausländers durch den SU, falls der GU seine Sorgfaltspflichten verletzt hat.

Sicherstellung, dass kollektivvertragliche Einstufung und Entlohnung der erworbenen und eingesetzten Qualifikation entsprechen, durch Anpassung und Vereinfachung von Nostrifikations- und Gleichstellungsverfahren in Bezug auf ausländische Qualifikationen (gegenseitige Anerkennung) und schließlich bedarf es

- Einer ausreichenden personellen und sachlichen Ausstattung der Kontrollbehörden.

3.6.2. Europäischer Handlungsbedarf

Der dringendste Handlungsbedarf auf **europäischer** Ebene besteht in folgenden Punkten:

- Die grenzüberschreitende Möglichkeit, behördliche Schriftstücke zuzustellen und verhängte Verwaltungsstrafen im Ausland zu vollstrecken, muss gewährleistet werden. Bis dahin und auch zusätzlich muss es möglich und zulässig sein, dass die Mitgliedstaaten von den Dienstleistungserbringern Sicherstellungen sowie die Namhaftmachung eines Vertreters verlangen, den die Behörden gegebenenfalls verantwortlich machen können.
- Präventive Kontrollen müssen europarechtlich für zulässig erklärt werden und auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vorlage von Unterlagen umfassen.

- Bei der klagsweisen Verfolgung von Ansprüchen im Zivilrechtsweg insbesondere bei wettbewerbsrechtlichen Klagen von Mitbewerbern und Verbänden, muss auch in der Praxis sichergestellt sein, dass dies in geeigneter Art und Weise, also ohne wesentlichen zusätzlichen Aufwand, Risiko oder Zeitverzögerung erfolgt.
- Die Grenze zwischen selbstständiger Tätigkeit und unselbstständiger Tätigkeit ist durch die Mitgliedstaaten zu treffen. Dies umfasst auch die Möglichkeit zu überprüfen, ob trotz einer formell selbstständigen Tätigkeit nicht doch nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt eine unselbstständige Tätigkeit vorliegt (Scheinselbstständigkeit).

Die durch die Entsenderichtlinie geschützten Arbeitsbedingungen sollten um in hohem Maße kostenrelevante Elemente ergänzt werden: Aufwändersatz (bzw. Tragung der Kosten bei einer grenzüberschreitenden Entsendung für Reise und Unterkunft) sowie Zulagen, Zuschläge und gleichartige Lohnbestandteile.

3.6.3. Entsendung von Drittstaatsangehörigen

Ein weiterer Problemkomplex ist zu lösen: Die Entsendung von drittstaatsangehörigen Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Herkunft aus Ländern mit noch niedrigerem Lebensstandard und schwächerer rechtlicher Verankerung in EU/EWR leichter ausbeutbar sind. Hier ist durch entsprechende österreichische und europäische Maßnahmen sicherzustellen, dass nur tatsächlich im Arbeitsmarkt des Herkunftslandes des Dienstleistungsunternehmens verankerte Drittstaatsangehörige entsendet werden.

Zur Umsetzung dieses Anliegens bedarf es auf europäischer Ebene der

- Klarstellung, dass es sich bei der Entsendung von Drittstaatsangehörigen in der Dienstleistungsfreiheit um tatsächlich in den Arbeitsmarkt des Herkunftslandes integrierte Arbeitnehmer handeln muss und die Mitgliedstaaten die entsprechenden Kontroll-, Sanktions- und Sanktionsvollzugsmöglichkeiten dafür haben.
- Die (jeweiligen Herkunfts-)Mitgliedstaaten müssen verpflichtet werden die beschäftigungsrechtliche Position der betreffenden Drittstaatsausländer zu bestätigen sowie sonst in jeder erforderlichen Weise zu kooperieren.

Auf österreichischer Ebene braucht es:

- Gesetzliche Vorschriften, die einen Zugang von Drittstaatsangehörigen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit davon abhängig machen, dass sie tatsächlich in den Arbeitsmarkt des Herkunftslandes integriert sind, sowie Schaffung der notwendigen rechtlichen Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten. Dabei ist die entsprechende EuGH-Judikatur zu berücksichtigen.
- Schließlich ist durch entsprechende Ausgestaltung der Folgeverordnungen zur Richtlinie 2005/36/EG vom 7.9.2005 über die Anerkennung von

Berufsqualifikationen sicher zu stellen, dass im Ausland erworbene Qualifikationen im Sinne der Einstufungsregeln der Kollektivverträge berücksichtigt werden (Prinzip der Gegenseitigkeit; Solche Folgeverordnungen sind bis 20.10.2007 in Kraft zu setzen).

Die Sozialpartner werden sich dafür einsetzen, dass die Einstufung nach der tatsächlichen Qualifikation und Tätigkeit und nicht nach der Formalqualifikation erfolgt.

ANHANG 1: Finanzierungsvorschlag

Finanzierungsübersicht in Mio. Euro				
	2008	2009	2010	Paket 2008 bis 2010
Bedarf:				
Jugendausbildung	40	55	75	170
Fachkräfteausbildung	40	70	100	210
Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen	20	35	55	110
Kombilohn	10	10	10	30
Zukunftsförderung	260	260	260	780
Summe:	370	430	500	1.300
Aufbringung:				
Zweckwidmung 0,2% aus IAF	130	130	130	390
Abnehmende Mittel aus dem Blum Bonus	40	80	100	220
Beiträge der Sozialpartner und des Bundes	230	230	230	690
Summe:	400	440	460	1.300

1. Die Aufbringung von 230 Mio. Euro ist zwischen dem Bund und den Sozialpartnern noch zu verhandeln. Für bzw. von erwerbstätigen Personen bis zum 60. Lebensjahr könnten wieder Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet werden. Die Sozialpartner schlagen das vor, um in diesem Zusammenhang einen eigenen Beitrag zu leisten, erwarten sich aber auch einen fairen Beitrag des Bundes in Form einer Erhöhung der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik. Für die in der Folge dargestellten Maßnahmen könnten 100 Mio für aktive Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden. Mit den restlichen 130 Mio könnte die aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierte derzeitige Förderung der betrieblichen Lehrlingsausbildung („Zukunftsförderung“) verdoppelt werden.
2. Entsprechend der Sozialpartnervereinbarung vom 5. Juli 2007 sinkt der Arbeitgeberbeitrag für IESG bzw. Lehrlingsprämie dauerhaft um 0,15%. Weitere 0,2% werden in die Zukunftsförderung umgewidmet. Der reine IESG-Beitrag beträgt daher 0,35%. Für eine allfällige Unterdeckung des Insolvenzausfallfonds haftet der Bund (analog Lehrlingsprämie derzeit).
3. Die bis 31. 12. 2007 beantragten Blum-Förderungen werden weiter über das AMS abgewickelt und von diesem finanziert. Die für 2008 für den Blum-Bonus veranschlagten 100 Mio Euro können sukzessive mit dem Auslaufen des Blum-Bonus für die aktive Arbeitsmarktpolitik herangezogen werden, wobei ein Schwerpunkt zugunsten der längeren und vermehrten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters gesetzt wird (auch Anreize für Beschäftigung über das gesetzliche Pensionsalter hinaus).

4. Das ganze Paket ist über den Zeitraum 2008-2010 für den Bund aufkommensneutral: 2008 und 2009 werden nicht die gesamten Kosten (für Fachkräfte, ältere Personen) anfallen, sodass sich eine Überdeckung von ca. 40 Mio Euro ergibt, wenn der Arbeitslosenversicherungsbeitrag schon 2008 voll schlagend wird. Im Endausbau 2010 ergibt sich eine Unterdeckung im selben Ausmaß, sodass dem Bund in der Dreijahresbetrachtung keine Mehrausgaben entstehen.
5. Das ganze Paket kostet im Endausbau 2010 maximal 490 Mio Euro. Davon könnten 230 Mio Euro durch Arbeitgeber und –nehmer aufgebracht werden (ALV-Beiträge für Ältere). 130 Mio Euro stammen aus den Arbeitgeberbeiträgen (0,2%), die derzeit über den Insolvenzausgleichsfonds in die Lehrlingsförderung fließen. 100 Mio Euro werden bis 2010 durch den auslaufenden Blum-Bonus frei.
6. Die Sozialpartner verwenden sich für 150 zusätzliche Kräfte im AMS im Jahr 2008. Die für diesen Personalbedarf notwendigen Mittel sind vom Bund aufzubringen. Dem stehen aber die positiven Arbeitsmarkteffekte aus dem Paket gegenüber, die das Budget zumindest im gleichen Ausmaß entlasten.