

Verordnung über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLV) – Stellungnahme gegenüber dem Schweizerischen Arbeitgeberverband

Wir danken Ihnen für die uns mit Schreiben vom 6. November 2020 eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Geschäft.

Bei den im Entwurf vorliegenden Bestimmungen der Verordnung über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLV) handelt es sich über weite Strecken um extrem technische Bestimmungen zur Berechnung des Anspruchs auf Überbrückungsleistungen. Diese Bestimmungen werden sich in der Praxis bewähren müssen. Im Vorfeld kann ihre Praxistauglichkeit nur schwer beurteilt werden.

Aus Sicht der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) problematisch ist es, dass der Bundesrat von seiner ihm von Art. 5 Abs. 5 Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLG) eingeräumten Kompetenz, bestimmte Integrationsbemühungen zu verlangen, kaum Gebrauch machen möchte. Art. 5 ÜLV sieht bloss vor, dass die Bezüger von Überbrückungsleistungen jährlich nachzuweisen haben, sich um die Integration in den Arbeitsmarkt zu bemühen. Gemäss den vorliegenden Erläuterungen zur ÜLV soll es aber genügen, dass ein Bezüger von Überbrückungsleistungen z.B. ein Coaching absolviert. Arbeitssuchbemühungen sollen nicht zwingend vorausgesetzt sein. Falls die Kosten des Coachings zu den nach Art. 9 Abs. 1 lit. d ÜLG als Ausgaben anerkannten Gewinnungskosten gezählt werden, werden die Überbrückungsleistungen damit gewissermassen zur Selbstläuferin. Wir halten dafür, dass Arbeitssuchbemühungen einen zwingenden Bestandteil der Integrationsbemühungen eines Bezügers von Überbrückungsleistungen bilden müssen, jedenfalls sofern Arbeitssuchbemühungen nicht von vornherein als aussichtslos erscheinen. Im Weiteren halten wir dafür, dass die in Art. 9 Abs. 1 lit. d ÜLG erwähnten Gewinnungskosten in der ÜLV konkretisiert werden.

Absurd ist es, dass im Ausland wohnhafte Bezüger von Überbrückungsleistungen nach Art. 1 Abs. 3 ÜLV eine Besserbehandlung erfahren sollen. Absurd ist dies vor allem deshalb, weil das ÜLG seinerzeit gerade erlassen wurde, um die inländischen Arbeitskräfte vor der – nun besser behandelten – ausländischen Konkurrenz zu schützen. Falls es einen praktikablen Weg gibt, die Besserbehandlung der im Ausland wohnhaften Arbeitskräfte zu vermeiden, sollte dieser Weg unbedingt beschritten werden.