

*Arbeitsmarkt**290/ME*

REPUBLIK ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES1010 Wien, den
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 111780
Telefax 7137995 oder 7139311
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004

8 Oktober 1992

Zl. 34.401/6-3a/92

Präsidium des
Nationalratesin WienAuskunft **Dr. Peter Heit**
6378

Klappe

Durchwahl

Gesetzentwurf	
Zl. <i>124</i>	<i>19.10.92</i>
Datum <i>14.10.1992</i>	<i>Dr. Hajek</i>
Verteilt 16. Okt. 1992	

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsgesetz - BSG)
Aussendung in die Begutachtung

Mit Beziehung auf die Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 13. Mai 1976, GZ. 600.614/3-VI/2/76, vom 16. Mai 1978, GZ. 600.614/2-VI/2/78, und vom 10. August 1985, GZ. 602.271/1-V/6/85, werden anbei 25 Ausfertigungen des gleichzeitig den zur Begutachtung berufenen Stellen zugeleiteten Entwurfes eines Bundesgesetzes samt Erläuterungen übermittelt. Die Frist für die Abgabe von Stellungnahmen endet mit dem 5.11.1992.

Für den Bundesminister:

S t e i n b a c h

Beilagen:
Gesetzentwurf samt
Erläuterungen

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Anlage zu Zl. 34.401/6-3a/92

E N T W U R F

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsgesetz - BSG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

A R T I K E L I

Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch die Bundesgesetze BGBl.Nr. 628/1991 und 685/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 16 lautet:

"§ 16. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik zu verordnen, daß Personengruppen, deren Vermittlung im Hinblick auf ihre persönlichen Verhältnisse, wie Alter, körperliche oder psychische Behinderung oder vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses ohne eigenes Verschulden, erschwert ist, bei der Arbeits- und Lehrstellenvermittlung besonders zu berücksichtigen sind. Gesetzliche Regelungen über die bevorzugte Arbeitsvermittlung werden hiedurch nicht berührt."

2. § 45a lautet:

"§ 45a. (1) Die Arbeitgeber haben das nach dem Standort des Betriebes zuständige Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen, wenn sie beabsichtigen, Arbeitsverhältnisse

- 2 -

1. von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten, oder
2. von mindestens fünf v.H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten, oder
3. von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 600 Beschäftigten, oder
4. von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,

innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufzulösen.

(2) Die Anzeige gemäß Abs. 1 ist mindestens 30 Tage vor der ersten Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu erstatten. Die Verpflichtung zur Anzeige gemäß Abs. 1 besteht auch bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen, wenn die Anzeige nicht bereits vor Konkurseröffnung erstattet wurde. Abs. 1 Z 4 ist nicht anzuwenden, wenn die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich auf die Beendigung der Saison bei Saisonbetrieben zurückzuführen ist.

(3) Die Anzeige nach Abs. 1 hat Angaben über die Gründe der beabsichtigten Auflösung der Arbeitsverhältnisse und den Zeitraum, in dem diese vorgenommen werden soll, die Zahl und die Verwendung der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die Zahl und die Verwendung der von der beabsichtigten Auflösung der Arbeitsverhältnisse voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, das Alter, das Geschlecht, die Qualifikationen und die Beschäftigungsdauer der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, weitere für die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer maßgebliche Kriterien sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen zu enthalten. Gleichzeitig ist die Konsultation des Betriebsrates gemäß § 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung nachzuweisen.

(4) Eine Durchschrift der Anzeige ist vom Arbeitgeber gleichzeitig dem Betriebsrat zu übermitteln. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes und vergleichbaren anderen österreichischen Rechtsvorschriften bleiben

unberührt. Besteht kein Betriebsrat, ist die Durchschrift der Anzeige gleichzeitig den voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmern zu übermitteln.

(5) Kündigungen, die zu einer Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des Abs. 1 führen, sind rechtsunwirksam, wenn sie

1. vor Einlangen der im Abs. 1 genannten Anzeige beim Arbeitsamt oder
2. nach Einlangen der Anzeige beim Arbeitsamt innerhalb der gemäß Abs. 2 festgesetzten Frist ohne vorherige Zustimmung des Landesarbeitsamtes gemäß Abs. 8

ausgesprochen werden.

(6) Die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung haben innerhalb der Frist des Abs. 2 unverzüglich alle im Zusammenhang mit der beabsichtigten Verringerung des Beschäftigtenstandes notwendigen Beratungen durchzuführen, denen insbesondere der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die für den jeweiligen Wirtschaftszweig in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beizuziehen sind. Außerdem sind der Verwaltungsausschuß und der Vermittlungsausschuß von solchen Beratungen rechtzeitig zu verständigen.

(7) Bei den Beratungen gemäß Abs. 6 ist von der Arbeitsmarktverwaltung auf einen weitestmöglichen Einsatz aller in Betracht kommenden Förderungsmaßnahmen nach diesem Bundesgesetz und nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl.Nr. 609, in der jeweils geltenden Fassung, besonders Bedacht zu nehmen. Das zuständige Arbeitsamt hat vor allem auch darauf hinzuwirken, daß eine Beschäftigung der betroffenen älteren Arbeitnehmer (Abs. 1 Z 4) im bisherigen oder in einem anderen Betrieb ermöglicht wird.

(8) Das Landesarbeitsamt kann nach Anhörung des Verwaltungsausschusses die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung vor

Ablauf der Frist des Abs. 2 erteilen, wenn hiefür vom Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe, wie zum Beispiel der Abschluß einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4 in Verbindung mit § 109 Abs. 1 Z 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes (Sozialplan), nachgewiesen werden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob dem Arbeitgeber die fristgerechte Anzeige der beabsichtigten Kündigungen möglich oder zumutbar war. Das Landesarbeitsamt hat den Verwaltungsausschuß unverzüglich zum ehesten Zeitpunkt einzuberufen. Den Beratungen können erforderlichenfalls Experten beigezogen werden. Von der Zustimmung des Landesarbeitsamtes ist der Arbeitgeber zu verständigen."

A R T I K E L I I

Anderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 475/1990, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 105 Abs. 3 Z 2 wird folgender Satz angefügt:
"Umstände gem. lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden."
2. In § 109 Abs. 1 wird nach Z 1 folgende Z 1a eingefügt:
"1a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung auslöst;"
3. Nach § 109 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:
"(1a) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen:
1. die Gründe für die Maßnahme,

2. die Zahl und Qualifikation bzw. Einstufung der betroffenen Arbeitnehmer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Arbeitnehmer,
3. die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. die zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Begleitmaßnahmen.

Diese Informations- und Beratungspflicht trifft den Betriebsinhaber auch dann, wenn die geplante Maßnahme von einem den Betriebsinhaber beherrschenden Unternehmen veranlaßt wird. Unbeschadet des § 92 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen."

4. In § 109 Abs. 3 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

"Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmern verbunden, soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen."

5. § 109 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Kommt der Betriebsinhaber bei Betriebsänderungen gemäß Abs. 1 Z 1a seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 und Abs. 1a nicht nach, so sind die ausgesprochenen Kündigungen rechtsunwirksam."

A R T I K E L I I I

Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl.Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 475/1992, wird wie folgt geändert:

Der Punkt am Ende des § 4 Abs. 3 Z 14 wird durch einen Strichpunkt ersetzt; folgende Z 15 wird angefügt:

"15. der Arbeitgeber nicht hinsichtlich dieses oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes innerhalb von sechs Monaten vor oder im Zuge der Antragstellung

a) die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, ausgesprochen hat oder

b) die Einstellung eines für den konkreten Arbeitsplatz geeigneten Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, abgelehnt hat,

es sei denn, der Arbeitgeber macht glaubhaft, daß die Kündigung oder die Ablehnung der Einstellung nicht aufgrund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist."

A R T I K E L I V

Inkrafttreten

Artikel I bis III treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

- 7 -

V O R B L A T T

Problem: Auflösung der Arbeitsverhältnisse einer größeren Anzahl älterer Arbeitnehmer und deren Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt

Ziel: Förderung der Wiederbeschäftigung und Wahrung von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer

Lösung: Klarstellung, daß Alter als Vermittlungshindernis besondere Vermittlungsbemühungen erfordert; Neugestaltung der Rechtsvorschriften betreffend die Auflösung der Arbeitsverhältnisse einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern auf Initiative des Arbeitgebers, auch unter Berücksichtigung der aus dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sich ergebenden Verpflichtungen zur Einhaltung der Richtlinie des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (75/129/EWG) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG vom 24. Juni 1992; keine Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte an Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer kündigen oder deren Einstellung ablehnen.

Alternative: Keine

Kosten: 230 Mio. öS

E R L Ä U T E R U N G E N

Allgemeiner Teil

Die längerfristig anhaltende ungünstige Arbeitsmarktlage und der damit im Zusammenhang stehende Überhang an Arbeitskräften gegenüber den verfügbaren Arbeitsplätzen hat dazu geführt, daß im Zuge einer schärferen Selektion der Betriebe bei der Auswahl der benötigten Arbeitskräfte die Beschäftigungschancen von Arbeitskräften, die entweder tatsächlich nicht alle von den Arbeitgebern gewünschten Voraussetzungen aufweisen oder von denen auch nur angenommen wird, daß dies nicht der Fall ist, drastisch zurückgegangen sind.

Von dieser Entwicklung sind vor allem ältere Arbeitnehmer in dramatischer Weise betroffen. Von ihnen wird vielfach von vornherein angenommen, daß sie den an sie gestellten Anforderungen nicht mehr gewachsen sind. Mehrere Faktoren verringern die Beschäftigungschancen dieser Altersgruppe weiter. Teilweise höhere Lohnkosten für ältere Arbeitskräfte und eine allgemeine gesellschaftliche Vorstellung, daß bei Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt der Ausstieg von älteren Arbeitskräften aus dem Arbeitsmarkt und der Übergang in ein System wie immer organisierter sozialer Alterssicherung eine erstrebenswerte Lösung ist, haben zusätzlich dazu beigetragen, daß ältere Arbeitskräfte besonders rasch von Arbeitslosigkeit betroffen und ihre Chancen für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sehr gering geworden sind.

Das Ergebnis ist eine dramatische Steigerung der Arbeitslosigkeit dieser Altersgruppe. Eine solche Entwicklung kann nicht hingenommen werden. Menschen, die während ihres ganzen Arbeitslebens oder zumindest während eines großen Teiles davon kontinuierlich in Arbeit gestanden sind, dürfen nicht gegen Ende dieser Lebensphase der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Deklassierung durch Arbeitslosigkeit überlassen werden. Gleichzeitig ist es aus finanziellen Gründen notwendig, einer sich in der Gesellschaft ausbreitenden Tendenz entgegenzuwirken, die dazu führt, daß die Menschen immer früher aus dem Arbeitsleben in einen sozialstaatlich finanzierten Ruhestand überwechseln.

- 9 -

Zu diesem Zweck müssen durch gesetzliche Absicherung Maßnahmen gesetzt werden, die die Beibehaltung und, im Fall des Verlustes des Arbeitsplatzes durch praktische Hilfeleistungen der Arbeitsmarktverwaltung unter Einsatz von Arbeitsmarktförderungsmitteln, die raschestmögliche Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes ermöglichen und erleichtern. Anzustreben ist, mit diesen Instrumenten sowohl die Beibehaltung als auch die rasche Wiederaufnahme einer Beschäftigung auch für Angehörige der älteren Jahrgänge der Arbeitskräfte zu sichern und damit entscheidend zu einer Änderung jener gesellschaftlichen Grundhaltung beizutragen, die dazu neigt, in der Altersgruppe über 50 Jahren im Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt den bevorzugten Weg zur Lösung von Beschäftigungsproblemen zu suchen.

Besonderer Teil

Zu Artikel I Z 1 (§ 16 AMFG):

Durch die ausdrückliche Erwähnung des Alters als besonderes Vermittlungshindernis soll der Entwicklung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren Rechnung getragen und für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Gegensteuerung eine ausreichende gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

Zu Artikel I Z 2 (§ 45a AMFG):

Der gewählte Lösungsvorschlag baut auf der bisherigen österreichischen Rechtslage auf und verbessert diese im Sinne der Zielsetzung der Richtlinie, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenkündigungen zu verstärken. Im Hinblick auf die besonderen Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt soll eine ausdrückliche Regelung für diese Personengruppe verankert werden.

Damit wird gewährleistet, daß vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses umfassende arbeitsmarktpolitische wie auch arbeitsrechtliche Schritte (Artikel II) gesetzt werden können, um bei frühzeitiger Kenntnis über die Größenordnung und die persönlichen Umstände der betroffenen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zu sichern, oder aber die drohende, längere Phase der Arbeitslosigkeit abzuwenden.

Zu Artikel II Z 1 (§ 105 Abs. 3 Z 2 letzter Satz ArbVG):

Durch die vorgesehene Regelung sollen Umstände, die ihre Ursache im (höheren) Lebensalter des Arbeitnehmers haben, eine Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn diese Umstände die betrieblichen Interessen i.S. der lit. a erheblich beeinträchtigen. Voraussetzung für diese Verstärkung des Kündigungsschutzes ist, daß der ältere Arbeitnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen langjährig beschäftigt ist.

Kann z.B. der ältere Arbeitnehmer auf vorhandene Arbeitsplätze umgeschult werden, wird man nicht von erheblichen Nachteilen für den Betrieb sprechen können, andererseits wird der Kündigungsschutz jedoch nach wie vor für jene Arbeitnehmer nicht bestehen, die nur mehr einen Bruchteil der vereinbarten Leistungen erbringen und nicht mehr umgeschult werden können.

- 11 -

Zu Artikel II Z 3 und 5 (§ 109 ArbVG):

Die Ergänzung zu § 109 trägt der EG-Richtlinie Nr. 75/129 EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, geändert durch die Richtlinie vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie Nr. 75/129/EWG (KOM(92) 127 endg.), insbesondere dem darin in Teil II vorgeschriebenen Konsultationsverfahren Rechnung. Die neue Regelung des § 109 Abs. 4 entspricht Artikel 5a der Richtlinie, wonach den Arbeitnehmervertretern wirksame Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen aus der Richtlinie zur Verfügung zu stellen sind.

Zu Artikel II Z 4 (§ 109 Abs. 3 ArbVG):

Durch diese Ergänzung des § 109 Abs. 3 werden die Partner der Betriebsvereinbarung angehalten, bei Abschluß von Sozialplan-Betriebsvereinbarungen die Interessen älterer Arbeitnehmer besonders zu beachten. Insbesondere bei Massenkündigungen sollte bei der Auswahl der zu Kündigenden die besondere Schutzbedürftigkeit älterer Arbeitnehmer beachtet werden.

Zu Artikel III (§ 4 Abs. 3 Z 15 AuslBG):

Auf dem Arbeitsmarkt wurde in den letzten Jahren das Phänomen beobachtet, daß ältere Arbeitnehmer durch jüngere, ausländische Arbeitskräfte ersetzt werden. Um diese arbeitsmarktpolitisch unerwünschte Substitution hintanzuhalten, soll ein neuer Ablehnungsgrund in das AuslBG aufgenommen werden.

Um zu gewährleisten, daß die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers überhaupt auch dann nicht ausgeschlossen wird, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr über die Eignung zur Ausführung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten verfügt, hat der Arbeitgeber im Rahmen des Antragsverfahrens die Gründe der Auflösung des Arbeitsverhältnisses darzutun. In diesem Zusammenhang hat auch die nähere Prüfung, ob der beantragte Ausländer die selbe Tätigkeit wie der gekündigte ältere Arbeitnehmer ausüben soll, zu erfolgen.

