

II-3337 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR SOZIALE VERWALTUNG  
Zl. 30.037/4-15/1974

XIII. Gesetzgebungsperiode

1010 Wien, den 8. März 1974.  
Stubenring 1  
Telephon 57 56 55

1560 / A.B.  
zu 1587 / J.  
Präs. am 12. März 1974

B e a n t w o r t u n g  
=====

der Anfrage der Abgeordneten Dipl.Ing. HANREICH und  
Genossen betreffend Entdiskriminierung älterer Menschen  
Nr. 1587/J

Zu Punkt 1 der Anfrage:

Was ist seitens des Bundesministeriums für soziale Ver-  
waltung beabsichtigt, um die Diskriminierung älterer  
Menschen - insbesondere im Berufsleben - zu beseitigen?

nehme ich wie folgt Stellung:

In die Vollziehung des Bundesministeriums für soziale  
Verwaltung fallen grundsätzlich drei Bereiche, die für  
die in der Anfrage angeschnittene Problematik relevant  
sein können, nämlich Angelegenheiten des Arbeitsrechtes,  
Angelegenheiten des Arbeitsmarktes und Angelegenheiten  
der Sozialversicherung.

Im folgenden werden die für diese Bereiche maßgebenden  
Überlegungen des Bundesministeriums für soziale Verwaltung  
zu diesem Anfragepunkt dargelegt.

- 2 -

a) Arbeitsrecht

Die normative Festlegung eines Verbotes der Diskriminierung wegen höherem Alter wäre nach ho. Auffassung nicht zielführend, da, wie in Untersuchungen festgestellt wurde, solche Verbote geradezu gegenteilige Auswirkungen haben. Eine Bestärkung, die Einstellungserfordernisse so zu gestalten, daß ältere Bewerber von vornherein ausscheiden, wäre die voraussichtliche Folge.

Darüber, daß die Gefährdung oder der Verlust eines Arbeitsplatzes ältere Arbeitskräfte härter trifft, besteht kein Zweifel. Die Notwendigkeit, arbeitsrechtlich einen Kündigungsschutz im Zusammenhang damit zu schaffen, ist eine seit längerem erkannte sozialpolitische Aufgabe. Es ist, ungeachtet der günstigen Arbeitsmarktsituation beabsichtigt, eine mit den Kollektivvertragspartnern noch zu beratende sozialpolitisch und wirtschaftlich vertretbare Lösung in Form einer Regelung, die eine Verallgemeinerung und Normierung im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes zuläßt, zu schaffen.

b) Arbeitsmarktpolitik

In diesem Bereich werden schon jetzt erforderlichenfalls alle nach dem AMFG zur Verfügung stehenden Förderungsmaßnahmen, um älteren Arbeitskräften die berufliche Anpassung zu erleichtern, ergriffen. Die Verordnung zu § 16 des AMFG über die besondere Berücksichtigung der Schwervermittelbaren erwähnt die Arbeitskräfte im vorgeschrittenen Alter gesondert. Für diese Personengruppe ist eine intensivierete Hilfestellung bei der Beihilfengewährung nach dem AMFG vorgesehen.

Von den gemäß § 19 Abs. 1 AMFG vorgesehenen Beihilfenformen sind insbesondere die Maßnahmen zur Arbeitsmarktschulung und zur Arbeitsausstattung geeignet, älteren Arbeitskräften die Bewältigung ihrer spezifischen Anpassungsprobleme zu erleich-

- 3 -

- 3 -

tern. Unter Arbeitsmarktausbildung werden jene Beihilfen verstanden, die gewährt werden, um eine Ein-, Um- und Nachschulung oder eine berufliche Ausbildung zu erleichtern, eine Arbeitserprobung, eine Berufsvorbereitung oder ein Arbeitstraining zu ermöglichen und eine Weiterentwicklung im Beruf zu fördern. Bei der Anwendung dieser Beihilfe wird den spezifischen Bedürfnissen der älteren Arbeitskräfte, z.B. durch längere Gewährungsdauer, Rechnung getragen.

Inhabern von Betrieben, die diese Maßnahmen durchführen, können Zuschüsse bis zu 50 v.H. des ihnen entstehenden Personal- und Sachaufwandes als Beihilfe gemäß § 21 Abs. 1 und 2 AMFG gewährt werden. Den Betrieben soll damit ein Anreiz geboten werden, ältere Arbeitskräfte zu beschäftigen, für die unter Umständen eine längere Anlernzeit erforderlich ist.

Unter den Maßnahmen der Arbeitsausstattung werden jene Beihilfen verstanden, die gewährt werden, um Arbeitskräften bei der Beschaffung von Arbeitskleidung und Arbeitsausrüstung zu helfen. Auch diese Beihilfen sind ihrer Natur nach besonders geeignet, die Nachteile, die sich aus einem fortgeschrittenen Alter für die Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ergeben, auszugleichen.

Männliche Arbeitskräfte haben nach Vollendung des 55. Lebensjahres, weibliche Arbeitskräfte nach Vollendung des 50. Lebensjahres im Falle der Arbeitslosigkeit infolge der Auswirkungen der wirtschaftlichen Integration Europas, der internationalen Wettbewerbsverhältnisse oder einer Strukturbereinigung Anspruch auf die Leistungen nach dem Sonderunterstützungsgesetz vom 28.12.1973, BGBl.Nr. 642, wenn ihnen keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann. Das Sonderunterstützungsgesetz sichert diesen älteren Menschen einen ihrer bisherigen Einkommenssituation adäquateren Lebensstandard als dies nach den sonstigen Regelungen im Bereich der Sozialen Sicherheit

- 4 -

- 4 -

möglich wäre und gleicht damit die beim Versuch der Wiederbeschäftigung älterer Arbeitskräfte auftretenden diskriminierenden Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt aus.

Im Zuge des Aufbaues der Arbeitsmarktverwaltung zu einem zeitgemäßen Kundenservice werden die Beratungsdienste für die älteren Menschen schrittweise ausgebaut und verbessert.

c) Sozialversicherung

In diesem Bereich werden ältere Menschen nicht diskriminiert.

Zu Punkt 2 der Anfrage:

Wurden bereits in Richtung eines Systems von Steuererleichterung oder Prämien konkrete Überlegungen angestellt?

nehme ich wie folgt Stellung:

Soweit dazu vom Bundesministerium für Finanzen für den Bereich der Finanzpolitik Stellung zu nehmen wäre, kann zu dieser Frage eine Stellungnahme des Bundesministeriums für soziale Verwaltung entfallen. Im übrigen wird für den vom Bundesministerium für soziale Verwaltung wahrzunehmenden Aufgabenbereich auf die Beantwortung zu Punkt 1 der Anfrage verwiesen.

Zu Punkt 3 der Anfrage:

Wirkt sich die im Bereich der Abfertigung geschaffene Neuregelung nach bisher vorliegenden Erfahrungen für arbeitssuchende ältere Menschen diskriminierend aus?

- 5 -

- 5 -

nehme ich wie folgt Stellung:

Bisher wurden keine Fälle, die auf eine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Abfertigung bei Erreichung des Pensionsalters schließen lassen, an das Bundesministerium für soziale Verwaltung herangetragen. In Eingaben und Resolutionen wird gefordert, auch für Arbeiter die Abfertigung gesetzlich zu verankern, für Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer (35 Dienstjahre) ohne Rücksicht auf das Pensionsalter einen entsprechenden Abfertigungsanspruch vorzusehen bzw. zur Wahrung des Abfertigungsanspruches die Anrechnung von Vordienstzeiten durch den neuen Arbeitgeber bei Arbeitsplatzwechsel gesetzlich zu verankern.

