

151 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIV. GP

1976 03 30

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXXXXXX, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Art. I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 360/1975 wird geändert wie folgt:

1. § 97 Abs. 3 hat zu lauten:

„(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7 nicht anzuwenden.“

2. Dem § 105 Abs. 3 ist nachstehender Satz anzufügen:

„Bei älteren Arbeitnehmern, die eine vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, aufweisen, sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.“

3. Der letzte Halbsatz des § 105 Abs. 4 vierter Satz hat zu lauten:

„in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 vorletzter Satz nicht vorzunehmen.“

4. Dem § 108 Abs. 1 ist nachstehender Satz anzufügen:

„Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in seiner jeweils geltenden Fassung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.“

5. § 109 Abs. 3 erster Satz hat zu lauten:

„Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen, insbesondere für ältere Arbeitnehmer, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.“

Artikel II**Schluß- und Übergangsbestimmungen**

(1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängigen Verfahren über die Anfechtung von Kündigungen sowie über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 109 Abs. 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes sind nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes durchzuführen.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

Erläuterungen

Nach der Regierungserklärung der Bundesregierung vom 5. November 1975 ist und bleibt Ziel jeder Maßnahme im Bereich der Sozialpolitik, den einzelnen Staatsbürger zu schützen, ihm bei den materiellen Schwierigkeiten durch die Wechselfälle des Lebens zu helfen und ihm mehr Sicherheit zu geben. Die Verstärkung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer, die nach der Regierungserklärung zu den sozial notwendigen Verbesserungen im Arbeitsrecht zählt, soll durch den vorliegenden Gesetzentwurf konkretisiert werden.

Die Forderung nach einem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer wurde in letzter Zeit immer öfter laut, denn die Kündigung solcher Arbeitnehmer führt für diese zu besonderen Härten, da vor allem in Zeiten eines Konjunkturrückganges die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß meist — wenn überhaupt — nur schwer möglich ist.

Zur Gestaltung eines besonderen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer boten sich zwei grundsätzliche Möglichkeiten an: zum einen die Schaffung eines absoluten Kündigungsschutzes für alle älteren Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die betrieblichen Erfordernisse und die Möglichkeit einer Wiedereingliederung des Gekündigten, zum anderen die besondere Berücksichtigung der Probleme der älteren Arbeitnehmer im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem Arbeitsverfassungsgesetz.

Der vorliegende Gesetzentwurf entschied sich für die zweite dieser beiden Möglichkeiten. Die Festlegung eines absoluten Kündigungsschutzes für eine verhältnismäßig große Arbeitnehmergruppe könnte nämlich bei notwendigen Personalreduktionen zu einer solchen Einengung des Kreises der Arbeitnehmer, die für eine Kündigung in Frage kommen, führen, daß der allgemeine Kündigungsschutz des § 105 ArbVG wirkungslos wäre.

Es erschien daher vom Gesamtinteresse der Belegschaft zielführender, die besondere Problematik der Kündigung eines älteren Arbeitnehmers als berücksichtigungswürdig herauszustellen, und zwar nicht nur im Zuge eines Sozialvergleiches, sondern bereits bei der Abwägung der Interessen

des gekündigten Arbeitnehmers mit den betrieblichen Erfordernissen. Letzterem Umstand kommt insofern große Bedeutung zu, als die Problematik des älteren Arbeitnehmers auch dann zu berücksichtigen ist, wenn der Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung keine Stellungnahme abgegeben hat.

Der Grund für die Beschränkung des besonderen Kündigungsschutzes auf jene Arbeitnehmer, die eine vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, aufweisen, ist darin zu suchen, daß ein verstärkter Kündigungsschutz für alle älteren Arbeitnehmer — ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit — zu der Konsequenz führen könnte, daß ältere Arbeitnehmer bei der Arbeitsplatzsuche noch größere Schwierigkeiten als bisher zu erwarten hätten. Aus ähnlichen Erwägungen wurde von der Fixierung einer bestimmten Altersgrenze Abstand genommen.

Der vorliegende Entwurf normiert den besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer zunächst nur für Angehörige jener Betriebe, die dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes unterliegen. Für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen dauernd weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist vorgesehen, im Rahmen der Kodifikation des Individualarbeitsrechtes einen besonderen Kündigungsschutz festzulegen.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu Art. I Z. 1:

In Zukunft soll die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarungen Sozialpläne abzuschließen, nicht mehr auf Betriebe, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, beschränkt sein.

Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Zeit brachte die Erkenntnis mit sich, daß auch in kleineren Betrieben oft das Bedürfnis nach einer wirksamen Regelung von Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen von Betriebsänderungen besteht. Dieser Einsicht trägt der vorliegende Entwurf Rechnung.

Zu Art. I Z. 2:

Durch diese Bestimmung wird, obwohl die Grundkonzeption des § 105 Abs. 4 ArbVG — Durchführung eines Sozialvergleiches nur bei Anfechtung einer Kündigung durch den Betriebsrat auf Grund eines vorangegangenen ausdrücklichen Widerspruches gegen die beabsichtigte Kündigung — unverändert bleibt, die Stellung des älteren Arbeitnehmers wesentlich gestärkt.

Die besondere Schutzbedürftigkeit des älteren Arbeitnehmers ist nicht nur im Rahmen eines Sozialvergleiches zu berücksichtigen, sondern auch bei der Beurteilung der Beeinträchtigung der wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers durch die Kündigung. Ficht der ältere Arbeitnehmer, da der Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung keine Stellungnahme abgegeben hat, die Kündigung selbst an, ist bei der Prüfung, ob die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, die Schutzbedürftigkeit des älteren Arbeitnehmers besonders zu berücksichtigen.

Auf die Festlegung einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit wurde aus mehreren Gründen ebenso bewußt verzichtet wie auf eine bestimmte Altersgrenze. Feste Grenzen brächten nicht nur unverdiente Härten für jene Arbeitnehmer, die diese Voraussetzung nur knapp verfehlen, mit sich, sondern würden auch die Gefahr einer Kündigung solcher Arbeitnehmer verstärken. Wann das Kriterium der „vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit“ als erfüllt anzusehen sein wird, wird in erster Linie nach der Struktur des einzelnen Betriebes bzw. nach der Art der Beschäftigung des betroffenen älteren

Arbeitnehmers zu beurteilen sein. Unter Umständen wird auch die noch für den Pensionsanspruch fehlende Beschäftigungszeit von Bedeutung sein.

Bei Beurteilung der im Hinblick auf das höhere Lebensalter des betroffenen Arbeitnehmers zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß wird sowohl die Situation des örtlichen Arbeitsmarktes als auch die vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit zu berücksichtigen sein.

Zu Art. I Z. 3:

Im Hinblick auf Art. I Z. 2 mußte das Zitat „Abs. 3 letzter Satz“ durch das Zitat „Abs. 3 vorletzter Satz“ ersetzt werden.

Zu Art. I Z. 4:

Entsprechend der Bedeutung des durch die Novelle zum Arbeitsmarktförderungsgesetz institutionalisierten Frühwarnsystems soll der Betriebsinhaber ausdrücklich verpflichtet werden, den Betriebsrat von der Anzeige an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Zu Art. I Z. 5:

Durch den Einschub „insbesondere für ältere Arbeitnehmer“ soll darauf hingewiesen werden, daß auch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z. 4 ArbVG als wirksames Instrument zum Schutz älterer Arbeitnehmer einsetzbar sind. Beim Abschluß solcher Betriebsvereinbarungen sollte besonders auf die Probleme der älteren Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.

Textgegenüberstellung

Geltendes Recht:

§ 97 Abs. 3

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z. 4 nicht anzuwenden.

neu

§ 105 Abs. 4 vierter Satz letzter Halbsatz

in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 letzter Satz nicht vorzunehmen.

neu

§ 109 Abs. 3 erster Satz

Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Fassung des Entwurfes:

§ 97 Abs. 3

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7 nicht anzuwenden.

§ 105 Abs. 3 letzter Satz

Bei älteren Arbeitnehmern, die eine vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, aufweisen, sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.

§ 105 Abs. 4 vierter Satz letzter Halbsatz

in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 vorletzter Satz nicht vorzunehmen.

§ 108 Abs. 1 letzter Satz

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in seiner jeweils geltenden Fassung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

§ 109 Abs. 3 erster Satz

Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z. 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich, so können Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen, insbesondere für ältere Arbeitnehmer, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.